

# UNIVERSIDAD SIGLO



**TRABAJO FINAL DE GRADUACION**

**DRISCRIMINACION LABORAL POR RAZON AL GENERO**

**TUTOR:** Vanesa Descalzo

**AUTOR:** Ruppel Maria Yamila

**LEGAJO:** VABG69521

AÑO 2021

**FALLO:** Borda, Érica c/ Estado Nacional (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seg. Social de la Nación) y otros s/ acción de amparo. CAMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO. CAPITAL FEDERAL, CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES. (causa N° 25952) (Sistema Argentino de Información Jurídica, 2018)

**SUMARIO:** I. Introducción; -II. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del tribunal; -III. Ratio Decidendi; -IV. Análisis y Comentarios; -V. Conclusión; -VI. Referencia Bibliográfica;

### **I. INTRODUCCIÓN DE LA NOTA AL FALLO:**

el amparo es “la pretensión formal que se interpone contra el Estado (o cualquier particular) para que por sus órganos jurisdiccionales se depare tutela a una pretensión material, mediante vía sumaria y expeditiva” (Bidart Campos, 1997).

Hablemos con un poco de historia, el amparo antes del año 1957, en la República Argentina no existía esta acción hasta que la Corte Suprema de Justicia de la Nación introdujo en el caso "Siri" con el antecedente del caso "San Miguel" de 1950 con fallo en disidencia del Dr. Tomás D. Casares. Al año siguiente el caso "Kot" añadió nuevos elementos de procedencia del amparo. Es entonces, a partir del año 1957, sin existir ley alguna en el orden federal, que el amparo quedó reconocido —pretorianamente— como una garantía arraigada en la Constitución Nacional. En 1966, se dicta la ley 16.986, sobre amparo contra actos estatales, y en 1968 —por la ley 17.454— se incorporó al Código Procesal Civil y Comercial de la Nación el amparo contra actos de los particulares. Finalmente, la acción de amparo recibió rango constitucional, cuando fue introducida en la Constitución Nacional en la reforma de 1994, creándose un Segundo Capítulo en la Primera Parte de la misma, titulado Nuevos derechos y garantías. Artículo 43 (primer párrafo) (Wikipedia, s.f.)

La acción de amparo en el fallo analizado tiene su énfasis en la discriminación de género hacia una mujer, ya que desde la antigüedad las mujeres sufren una gran discriminación a nivel mundial y una situación de desigualdad en todo el mundo donde limitan sus derechos y libertades, una de ellas es el acceso a empleos por su condición de género y esto ocasiona un desnivel en oportunidades entre hombres y mujeres, ya que basan su contratación en el género y no en las capacidades o aptitudes que estas poseen.

Esta desigualdad es una de las causas básicas de la pobreza ya que en sus diferentes formas impide el acceso a millones de mujeres a la educación, formación, empleo, etc. Tenemos un claro ejemplo donde las mujeres constituyen menos del 10% de los miembros que conforman el parlamento en un tercio de los países desarrollados (ONU) (Gurirab, s.f.)

La persona no está completa si no participa, como ser social, de su relación con las personas que viven a su alrededor. Y el trabajo es el medio por el cual el ser humano desarrolla sus habilidades, hace crecer su comunidad y le permite obtener el apoyo necesario para su propio progreso y el de los que dependen. (Manos Unidas, s.f.)

el fallo analizado se encuadra dentro de los problemas de relevancia puesto que, la norma obliga o autoriza a un órgano jurídico a dar marcha atrás y eliminar la discriminación aplicando una norma determinada para el caso, remitiéndose no solo a la Constitución Nacional sino también a la ley 26.485, el Decreto 1011/1010, convenio OIT, Fallo Sisnero, entre otros, buscando así, la correcta aplicación de una norma. El problema jurídico de relevancia es concebido como el problema de la determinación de la norma aplicable a un caso. Este problema implica la necesaria distinción entre la pertenencia de una norma a un sistema jurídico y su aplicabilidad. (Vilajosana y Moreso, 2014)

También enmarca un Problema de la prueba puesto que no hay acuerdo sobre el supuesto hecho, bien porque no se especifica bien la realidad de lo ocurrido, si fue discriminación o solo no tomaban personal en ese momento, o porque los acusados que en este caso son las empresas de transporte negaron los hechos de la parte actora.

La relevancia de este se basa en lo fundamental en el derecho a la igualdad; y el ejercicio de sus derechos en forma igualitaria y sin discriminación por género, sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género; ni por otras condiciones subjetivas, constituyen principios jurídicos universales, reafirmados en la Carta de las Naciones Unidas y reconocidos en diversos textos internacionales sobre Derechos Humanos, entre los que destacan la Convención Americana sobre Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos aprobados por la República Argentina por Ley N° 23.313 del año 1986; y, realizados, por la Convención sobre Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (conocida internacionalmente por sus siglas en inglés como CEDAW). El espíritu de esta Convención tiene su génesis en los objetivos de las Naciones Unidas: reafirmar la fe en los derechos humanos fundamentales, en la dignidad

y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres. La Convención define el significado de la igualdad e indica cómo lograrla. En este sentido, la Convención establece no sólo una declaración internacional de derechos para la mujer, sino también un programa de acción para que los Estados Partes garanticen el goce de esos derechos. (CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACION CONTRA LA MUJER, s.f.)

**II. RECONSTRUCCION DE LA PREMISA  
FACTICA, HISTORIA PROCESAL Y DESCRIPCION DE LA DECISION  
DEL TRIBUNAL:**

Se trata de un amparo presentado con la representación del Ministerio Público de la Defensa, contra el Estado Nacional (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación) y las empresas “Los Constituyentes SAT”, “Transportes Avenida Bernardo Ader SA” y “Transporte Escalada SAT”.

Este amparo contiene dos dimensiones, una Individual (protección de un derecho subjetivo el de no sufrir discriminación en los procesos de selección de personal para desempeñarse como chofer de colectivos) y una Colectiva (cesar la discriminación contra las mujeres en general y readecuaran políticas de contratación y selección de personal para cesar la discriminación y que se contraten mujeres hasta llegar a un cupo femenino). Además, se demandó al Estado Nacional para que ejerza su función de fiscalización y sanción adoptando medidas necesarias para erradicar la discriminación por sectores.

Las empresas demandadas, rechazaron la existencia de discriminación aduciendo, entre otras cuestiones, que no había postulación de mujeres para estas categorías, que cuando Borda buscó empleo no había puesto disponible, y que la etapa de selección de personal estaba tercerizada, con lo cual, ellos no habrían podido ejercer conducta segregacionista alguna.

El juez de primera instancia, Raúl Horacio Ojeda, rechaza la pretensión individual, sin fundamentación lógica Considerando que no podía condenar a ninguna de las demandadas a que contrataran a la actora, en la medida en que no había sido acreditada en la causa la “idoneidad” de aquella para acceder a dicho puesto de trabajo. No obstante, admitió en forma parcial el reclamo colectivo, y condenó a las tres empresas demandadas a confeccionar un Protocolo de Buenas Prácticas en la selección de personal, el cual debía contemplar la cuestión de género.

Esta sentencia fue apelada por la parte actora. Con remisión al Dictamen Fiscal, la Sala II de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, conforme el voto de la Dra. Graciela A. González, tuvo por comprobada la conducta discriminatoria por parte de las demandadas y revocó la sentencia de primera instancia ordenando a las demandadas a cesar de inmediato con la discriminación por razón de género. Aplicando analógicamente la pauta objetiva establecida en materia sindical en la ley 25.674, que dispone que “la representación femenina en los cargos electivos y representativos de las asociaciones sindicales será de un mínimo del 30%” (LEY 25.674, 2002). Respecto a la petición individual de Érica Borda, admitió el reclamo, debiendo las empresas demandadas considerar la postulación de la actora en la próxima vacante como chofer. También instó a los Poderes Ejecutivo y Legislativo a que adopten, medidas apropiadas para revertir la discriminación por género a partir de la realización de campañas de información y capacitación laboral, y programas específicos a tales efectos.

Por otro lado, el Tribunal de Alzada ordenó a las empresas demandadas a confeccionar un Protocolo de Buenas Prácticas, fijando un plazo de 6 meses para realizarlo, el cual tendrá que incluir los contenidos mínimos que deberán enunciar un conjunto de principios básicos en materia de acceso y contratación para el puesto de chofer de colectivo, que incluya cláusulas que garanticen el principio de igualdad y prohibición de discriminación.

### III. ANALISIS DEL RATIO DECIDENDI DE LA SENTENCIA:

Unos de los puntos es Desestimar la intervención en esta instancia como amicus curiae de la Asociación por los Derechos Civiles (ADC); el Centro de Estudios Legales y Sociales (CELS) y la Asociación Civil Por la Igualdad y la Justicia (ACIJ); ya que esta institución no está regulada para estos tipos de procesos que se tramitan ante la Justicia Nacional en instancias, por ende, su admisión y regulación corresponden al legislador (II). Otro del punto fue Revocar, en lo principal, la sentencia de primera instancia y, en su mérito, ordenar a las demandadas Transportes Avenida Bernardo Ader; Los Constituyentes S.A. y Transportes Escalada S.A.T a cesar de inmediato con la discriminación por razón de género, lo cual deberá efectivizarse mediante las medidas de acción positiva; argumentando en función de la CTIO (Comisión Tripartita de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral). Donde toda mujer que cuente con la Licencia Nacional Habilitante (LNH) para conducir

transporte de pasajeros que desee ser conductor de colectivos o ómnibus deberá expresar su pretensión mediante nota dirigida a la CTIO, por lo tanto observando que la propia Autoridad Administrativa del Trabajo la que, ante la denuncia efectuada por Érica Borda, resolvió remitirla a la CTIO, circunstancia que, más allá del reproche que podría suscitar la falta de una respuesta concreta por parte de este órgano, pone de relieve que sería, precisamente, la CTIO la más idónea para receptor las notas de las mujeres que deseen ser chóferes de colectivos (V). Por otro lado, se hizo lugar a la pretensión deducida contra el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (en la actualidad, Ministerio de Producción y Trabajo) Puesto que la negociación colectiva no es un dato neutro o inocuo, como se infiere de la alegación de la apelante. Ello es así, por cuanto, a la luz de la doctrina sentada en el precedente que se registra en Fallos 332:170, la facultad de contralor inherente a la policía del trabajo que la autoridad administrativa ostenta pone de relieve que su ejercicio no se reduce a una mera actividad de “comprobación” sino que, esencialmente, “comprende la prevención, información o investigación y represión de las infracciones (conducta ilegal por el no cumplimiento de un deber)”(IX). También se Admitió la pretensión individual deducida por Érica Borda; Ya que su pretensión estuvo dirigida a que aquéllas empresas la tuvieran en cuenta en futuras búsquedas laborales para el puesto de chófer. En consecuencia, y en tal como lo sugirió la Procuradora General al dictaminar en la causa “Sisnero”, las empresas aquí demandadas deberán considerar la postulación de la Sra. Borda en la próxima vacante como chofer; oportunidad en la cual, a la hora de evaluar su idoneidad, aquéllas aceptaran o rechazaran su postulación conforme a criterios objetivos y razonables ajenos a toda discriminación por género (VI). Se Insta a los Poderes Ejecutivos y Legislativos a que adopten, en el ámbito de sus respectivas competencias, las medidas apropiadas para revertir la discriminación por género a partir de la realización de campañas de información y capacitación laboral y programas específicos a tales efectos; siguiendo a la doctrina de la Corte Suprema sentada en Fallos 335:197 y Fallos 335:542 (IX). y otro punto relevante en el fallo es que Ordenaron que las empresas demandadas confeccionen el Protocolo de Buenas Prácticas en el plazo de seis (6) meses desde la fecha del presente decisorio, el cual deberá incluir los contenidos mínimos, bajo apercibimiento de la aplicación de astreintes; en referencia a que las demandadas no cuestionaron este punto ante la Alzada, la decisión del Sr. Juez de grado de condenarlas, para que el mecanismo de selección se produzca de manera tercerizada a fin de evitar que, en el futuro, las demandadas pretendan

eximirse de responsabilidad sobre la base de que la empresa no contrata en forma directa al personal. (VII).

#### IV. ANALISIS Y COMENTARIOS:

A mi criterio considero acertada la postura del fallo ya que comprobaron la conducta discriminatoria por parte de las empresas hacia Borda, por lo tanto la discriminación laboral según (Castro, 2019) consiste en toda distinción, exclusión o preferencia de trato que, ocurrida con motivo o con ocasión de una relación de trabajo, se base en un criterio de raza, color, sexo, religión, sindicación, opinión política o cualquier otro que se considere irracional o injustificado, y que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. En la causa (E., W. A. s/ Desobediencia a una orden judicial s/ Casación, 2013) brindo la definición de VIOLENCIA DE GENERO-DISCRIMINACION DE LA MUJER en una perspectiva general donde la CEDAW definió la discriminación contra la mujer como toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera. También nos dice (GELABERT) que se trata de todo acto u omisión que establece una diferencia no justificada entre empleados o candidatos a serlo en una organización y no es justificada la diferenciación cuando se aplican criterios no objetivos, por lo que se considera una actuación injusta. En este fallo hicieron mención al fallo (Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva SRL y otros s/ amparo, 2014) donde se habló del trato segregacionista y considero correcto, ya que trata de imponer la igualdad en el mundo laboral y siempre son las mujeres que caen en ese “Grupo Marginal”, este también fue la base fundamental del fallo Borda ya que se les da a las mujeres el poder de reclamar sus derechos vulnerados, así logrando un cupo de choferes de sexo femenino para que todas las mujeres puedan tener la oportunidad de trabajar.

Con respecto al Protocolo de Buenas Practicas considero que está perfecto ya que muchas empresas en ese momento no lo tenían y estaría bueno que se logre implementar en todo el mundo esas prácticas, no solo para lograr la igualdad de género y la no discriminación sino también para que las mujeres tengan la posibilidad de ingresar a trabajos que no sean habituales para ellas.

Es injusto que las mujeres seamos más vulnerables en la sociedad en general, hoy en día la discriminación y la distinción de género está a vista de todos y estas desigualdades entre los sexos (LAMAS, s.f.) nos explica no se pueden rectificar si no se tienen en cuenta los presupuestos sociales que han impedido la igualdad, especialmente los efectos generados por la división ámbito privado -femenino y ámbito público-masculino. La prolongada situación de marginación de las mujeres, la valoración inferior de los trabajos femeninos, su responsabilidad del trabajo doméstico, su constante abandono del mercado de trabajo en años esenciales del ciclo de vida, su insuficiente formación profesional, la introyección de un modelo único de femineidad y el hecho de que, en muchos casos, ellas mismas no reconozcan su estatuto de víctimas de la discriminación, todo esto requiere una perspectiva de análisis que explique la existencia de la injusticia, su persistencia y la complicidad de las propias víctimas en su perpetuación.

Uno de los puntos más relevantes es donde le sugirieron a los poderes que adopten medidas contra la discriminación basándose en el con este punto estoy a favor ya que tratan de alguna medida de poner un punto final a la situación ya que no solo a la parte actora le paso sino a miles de mujeres más que no tuvieron el valor de demandar a esas personas que en algún momento vulneraron sus derechos así nos dice (DOSSIER) que nuestro país recae sobre todos los poderes públicos y sobre los particulares, con relación a otros particulares, según surge de los compromisos asumidos por el Estado Argentino de garantizar el derecho a la igualdad y a la no discriminación al suscribir los tratados sobre derechos humanos - incorporados con jerarquía constitucional por el artículo 75 inciso 22 segundo párrafo de la Constitución Nacional.

Cabe aclarar que no solo en cuestiones laborales sino se está queriendo insertar a la mujer en la vida representativa y en este caso el tribunal aplico analógicamente la Ley 25.674, que dispone que “la representación femenina en los cargos electivos y representativos de las asociaciones sindicales será de un mínimo del 30%” da lugar a muchas personas (mujeres) puedan trabajar, y en base a esto se le obliga a las empresas a tener personal femenino trabajando.

#### V. CONCLUSION:

- En esta nota se ha analizado el fallo Borda, Érica c/ Estado Nacional (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seg. Social de la Nación) y otros s/

acción de amparo y en cuanto a lo abordado con anterioridad es posible decir que se trata de un amparo presentado con la representación del Ministerio Público De Defensa contra el Estado Nacional y tres empresas de transportes, donde pone su énfasis en la discriminación de género hacia la mujer en el mundo laboral. Este fallo engloba tanto un problema de Relevancia, en cuanto exige aplicar una norma determinada para el caso y también abarca un problema de prueba por lo que no hay acuerdo del supuesto de hecho.

➤ En la primer instancias el Juez Ojeda considero que a falta de acreditar la idoneidad de la parte actora no podía condenar a las demandadas, en base a esto Borda interpuso una apelación y conforme al voto de la Dra Gonzalez, que tuvo por comprobada la conducta discriminatoria hacia la señora Borda, revocando asi la sentencia de primera instancia y ordenando a las empresas entre otras cosas a cesar con la discriminación de inmediato.

➤ Este fallo es un claro ejemplo de discriminación ya que vulnera el derecho a la igualdad y a la no discriminación que nos da nuestra Ley Suprema y a base se ve la cantidad de situaciones de desigualdades que existen en relación al “genero” siendo esta una palabra tan simple y que trae tantas complicaciones para la vida social de una persona.

➤ Considero acertada la decisión del tribunal ya que no solo se basaron en el presente, sino que tomaron una decisión con miras al futuro para evitar todo tipo de discriminación a la hora de contrataciones.

➤ Para concluir quiero enfatizar el problema de la discriminación ya que hoy en día no solo en el mundo laboral sino, en todos los ámbitos de la sociedad hay mucha discriminación ya sean hacia hombres o mujeres y muchos de ellos sufren pues porque se quedan sin trabajo y no tienen con que vivir o se burlan de las personas con géneros distinto, mencionando solo dos de los miles de casos más que hay sobre la discriminación o distinción de género, estos problemas entre otros traen aparejado complicaciones hasta pueden finalizar con el suicidio de una persona. Señalo estos puntos a fin de concientizar a la sociedad y que puedan prevenir de alguna o otra manera la discriminación y así poder gozar de todos nuestros derechos libremente.

## VI. REFERENCIA BIBLIOGRAFICA

- Accion Contra el Hambre.* (07 de 03 de 2017). Obtenido de <https://www.accioncontraelhambre.org/es/te-contamos/blog-testimonios/desigualdad-de-genero-origen-y-consecuencia-del-hambre>
- Asociacion de Abogados y Abogadas Laboristas.* (s.f.). Obtenido de <https://www.lacausalaboral.net.ar/Numeros%20anteriores/74%20La%20Causa%20La%20boral/doctrina-5.-lozano.html>
- Bidart Campos, G. (1997). *Tratado elemental de derecho constitucional argentino.*
- Castro, J. F. (2019). *DISCRIMINACION EN LAS.*
- CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACION CONTRA LA MUJER.* (s.f.). Obtenido de <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>
- Departamento de Derecho Internacional.* (NOVIEMBRE de 1969). Obtenido de [https://www.oas.org/dil/esp/tratados\\_b-32\\_convencion\\_americana\\_sobre\\_derechos\\_humanos.htm](https://www.oas.org/dil/esp/tratados_b-32_convencion_americana_sobre_derechos_humanos.htm)
- DOSSIER. (s.f.). *Selección de Jurisprudencia y Doctrina.*
- E., W. A. s/ Desobediencia a una orden judicial s/ Casación. (1 de Agosto de 2013). *SAIJ.* Obtenido de <http://www.saij.gob.ar/superior-tribunal-justicia-local-rio-negro--desobediencia-una-orden-judicial-casacion-fa13052095-2013-08-01/123456789-590-2503-1ots-eupmocsollaf?>
- GELABERT, M. P. (s.f.).
- Gurirab, T.-B. (s.f.). *Naciones Unidas.* Obtenido de <https://www.un.org/es/chronicle/article/las-mujeres-en-la-politica-la-lucha-para-poner-fin-la-violencia-contra-la-mujer>
- InfoLEG.* (10 de diciembre de 1948). Obtenido de [http://www.infoleg.gob.ar/?page\\_id=1003](http://www.infoleg.gob.ar/?page_id=1003)
- InfoLEG.* (15 de diciembre de 1994). Obtenido de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>
- LAMAS, M. (s.f.). *La perspectiva de género.* Obtenido de PDF
- LEY 25.674. (2 de noviembre de 2002). Obtenido de <http://www.trabajo.gba.gov.ar/informacion/genero/legislacion/ley25674.pdf>
- Manos Unidas.* (s.f.). Obtenido de <https://www.manosunidas.org/observatorio/derechos-mujer/discriminacion-mujer>
- Naciones Unidas Derechos Humanos.* (s.f.). Obtenido de <https://www.ohchr.org/SP/Issues/Women/WRGS/Pages/WRGSIndex.aspx>
- Pérez Villalobos Y Nuria Romo Aviles . ( ). Obtenido de pdf
- SAIJ.* (s.f.). Obtenido de <http://www.saij.gob.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-sisnero-mirtha-graciela-otros-taldelva-srl-otros-amparo-fa14000071-2014-05-20/123456789-170-0004-1ots-eupmocsollaf>

SAIJ. (s.f.). Obtenido de <http://www.saij.gob.ar/camara-nacional-apelaciones-trabajo-nacional-ciudad-autonoma-buenos-aires--freddo-sa-fa09970425-2009-09-30/123456789-524-0799-0ots-eupmocsollaf>

SAIJ. (s.f.). Obtenido de <http://www.saij.gob.ar/camara-nac-apelaciones-civil-comercial-federal-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-sy-solicitud-carta-ciudadania-fa14030060-2014-05-21/123456789-060-0304-1ots-eupmocsollaf>

Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva SRL y otros s/ amparo. (20 de Mayo de 2014). *SAIJ*. Obtenido de <http://www.saij.gob.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-sisnero-mirtha-graciela-otros-taldelva-srl-otros-amparo-fa14000071-2014-05-20/123456789-170-0004-1ots-eupmocsollaf>

*Sistema Argentino de Informacion Juridica*. (7 de 12 de 2010). Obtenido de <http://www.saij.gob.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-alvarez-maximiliano-otros-cencosud-sa-accion-amparo-fa10000047-2010-12-07/123456789-740-0000-1ots-eupmocsollaf#CT000>

*Sistema Argentino de Informacion Juridica*. (11 de octubre de 2018). Obtenido de [http://www.saij.gob.ar/camara-nacional-apelaciones-trabajo-nacional-ciudad-autonoma-buenos-aires-borda-erica-estado-nacional-ministerio-trabajo-empleo-seg-social-nacion-otros-accion-amparo-fa18040012-2018-10-11/123456789-210-0408-1ots-eupmocsollaf?utm\\_sou](http://www.saij.gob.ar/camara-nacional-apelaciones-trabajo-nacional-ciudad-autonoma-buenos-aires-borda-erica-estado-nacional-ministerio-trabajo-empleo-seg-social-nacion-otros-accion-amparo-fa18040012-2018-10-11/123456789-210-0408-1ots-eupmocsollaf?utm_sou)

Vilajosana y Moreso. (2014).

*Wikipedia*. (s.f.). Obtenido de [https://es.wikipedia.org/wiki/Recurso\\_de\\_amparo](https://es.wikipedia.org/wiki/Recurso_de_amparo)

Yraolagoitia, L. O. (2015). *Discriminación laboral Por Razon Al Genero*.