



**IGUALDAD LABORAL PARA TODOS, ¿ Y TODAS? :  
DISCRIMINACION EN RAZÓN DEL GÉNERO.**

**Carrera:** Abogacía

**Alumno:** Luna Adan, Stefania

**Legajo:** ABG08750

**DNI:** 40.678.675

**Tutor:** Carlos Isidro Bustos

**Tema elegido:** “Cuestiones de Género”

**Autos caratulados:** CSJN- “ Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva  
SRL y otros s/ amparo” Sentencia 20 de Mayo de 2014.

**AÑO 2021**

**Sumario tentativo:** I. Introducción- II. Aspectos procesales: a) Premisa fáctica b) Historia procesal. c) Decisión del Tribunal- III. Ratio decidendi- IV. Antecedentes doctrinales y jurisprudenciales de la CSJN - IV. Antecedentes y Análisis conceptual del autor/a- a) Doctrina- b) Jurisprudencia- V. Postura del autor/a - VI. Conclusión- VII. Bibliografía- a) Legislación -b) Doctrina- c) Jurisprudencia.

## I. INTRODUCCIÓN

En el siguiente trabajo se busca investigar y comprender la importancia de dos principios básicos y fundamentales en lo que concierne a la protección de los Derechos Humanos. Por consiguiente, considero imprescindible el análisis del presente caso debido a que versa sobre el derecho a la igualdad y a la no discriminación, los cuáles se encuentran consagrados en los artículos 16, 37 y 75 inc. 2, 19, 22 y 23 de nuestra Constitución Nacional y también en diversos instrumentos internacionales de igual jerarquía.

Del mismo modo, cabe destacar que el respectivo fallo, ulteriormente mencionado posee relevancia en virtud de que recae sobre un hecho en donde el Derecho de la actora Mirtha Sisnero y de las mujeres en general resultó vulnerado ya que, no se respetó el derecho constitucional de las mismas a elegir libremente una profesión o empleo y a no ser discriminadas en el proceso de selección con el fin de acceder a un empleo como chofer de colectivos. Por ello, es que considero que causas como la aquí presente no pueden ser abordadas sin adoptar un enfoque desde la perspectiva de género, el cual no debe ser ajeno a la misma ni a afines.

El fallo seleccionado en autos; “ Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva SRL y otros s/amparo” es emitido por la Corte Suprema de Justicia de la Nación, el día 20 de Mayo del año 2014, por unanimidad y en concordancia con lo expresado por la Procuradora General Gils Carbó, el mismo se encuentra firme desde el año 2015 donde la Corte de Justicia de Salta en un nuevo pronunciamiento arribó a las mismas conclusiones que la Corte Suprema.

El problema jurídico detectado en el análisis del caso es de índole lingüístico, en razón a las diferentes interpretaciones esbozadas por los Tribunales, lo que generó que no haya una adecuada valoración de la prueba obrante en el expediente.

Aquellas interpretaciones reflejan lo que los legisladores quisieron decir, es su misión la de interpretar la ley, por cuanto es imposible que la misma abarque a todos los casos que puedan surgir.

## **II. CUESTIONES PROCESALES**

### *II. a. Reconstrucción de la premisa fáctica*

La Sra. Mirtha Graciela Sisnero, Lia Caliva, Sandra Bustamante y la Fundación Entre Mujeres (FEM) presentaron una acción de amparo colectivo contra la Sociedad Anónima del Estado de Transporte Automotor (SAETA), la Autoridad Metropolitana de Transporte (AMT) y siete empresas operadoras de transporte público de pasajeros de la ciudad de Salta.

Alegando que se violaba el Derecho a la Igualdad y No Discriminación ante la imposibilidad de la señora Sisnero (y de las mujeres en general) de acceder como chofer del servicio de transporte público de pasajeros, pese a cumplir con los requisitos de idoneidad requeridos.

La FEM solicitó el cese de la discriminación por cuestión de género, la incorporación de Sisnero en el puesto de chofer y que se establezca un cupo de puestos de trabajo cubiertos exclusivamente por mujeres hasta tanto la distribución total del personal refleje una integración equitativa.

### *II. b. Reconstrucción de la historia procesal*

El fallo mencionado con anterioridad comenzó en la Sala V de la Cámara de Apelaciones Civil y Comercial de la ciudad de Salta donde se hizo lugar a la demanda de la actora.

Las empresas demandadas apelaron y el fallo llegó a la Corte Suprema de Justicia de Salta donde se revocó la sentencia por considerar que no configuraba en un caso de discriminación y que la prueba presentada era insuficiente.

Frente a este panorama y disconformes con lo resuelto las actoras interpusieron recurso extraordinario federal, el mismo fue denegado y ante estas circunstancias, las accionantes interpusieron recurso de queja por recurso extraordinario federal denegado.

### *II.c. Reconstrucción de la decisión del tribunal*

La Corte Suprema de Justicia de la Nación hizo lugar a la queja, declaró procedente el recurso extraordinario, y en consecuencia, dejó sin efecto la sentencia apelada.

### **III. RATIO DECIDENDI**

La Corte Suprema de la Nación hace lugar a la queja y declara procedente el recurso extraordinario en concordancia con lo dictaminado por la señora Procuradora General. Alega que los principios de igualdad y de prohibición de discriminación son elementos estructurales del ordenamiento jurídico constitucional nacional e internacional.

La cuestión debatida en autos consiste en determinar si las empresas de servicios de transporte público de pasajeros de la ciudad de Salta han vulnerado el derecho constitucional de las mujeres en general, y de la actora en particular, a elegir libremente una profesión o empleo y a no ser discriminadas en el proceso de selección. En relación a este punto, el a quo sostuvo que no existía caso en los términos del art. 116 de la Constitución Nacional, pues no se había demostrado la violación, por parte de las empresas, del derecho a la igualdad de la amparista ni tampoco respecto de otras mujeres. Sin embargo, en la misma sentencia admitió *“la presencia de síntomas discriminatorios en la sociedad”* que habrían quedado en evidencia a partir de la ausencia de mujeres entre quienes tienen a su cargo la conducción de colectivos.

Si bien rechazó el amparo en cuanto a la existencia de un acto discriminatorio respecto de Mirtha Sisnero, hizo lugar parcialmente a la demanda *“sólo a los fines preventivos, para que en futuras contrataciones se asegure que las postulación de mujeres será analizada por las empresas prestadoras sin tomar en cuenta su condición femenina sino en base a los mismos requisitos que los exigidos a los hombres”*. Para ello, resolvió intimar a las empresas demandadas a presentar un informe ante la AMT en el cual se detallen los requisitos exigidos para la admisión de postulantes a choferes de transporte público.

Al concluir que no se había acreditado un acto discriminatorio, la sentencia en recurso no valoró adecuadamente la prueba obrante en el expediente ni tuvo en cuenta los criterios aplicables para estos casos. En efecto, de la causa resulta que se acreditaron diversos hechos contundentes y suficientes para configurar un caso prima facie encuadrable en una situación discriminatoria. Las diversas pruebas aportadas, a su vez, las dogmáticas explicaciones esbozadas por las empresas resultan inadmisibles para destruir la presunción de que las demandadas han incurrido en conductas y prácticas discriminatorias contra las mujeres en general y contra Sisnero, en particular. Este tipo de defensas que se limitan a negar la intención discriminatoria no pueden ser calificadas como un motivo objetivo y razonable.

#### **IV. ANTECEDENTES DOCTRINALES Y JURISPRUDENCIALES DE LA CSJN**

La CSJN primeramente destacó los principios de igualdad y de prohibición de toda discriminación como elementos estructurales del orden jurídico constitucional argentino e internacional, citando especialmente a la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979), la misma dispone en su artículo 11 “ Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, a fin de asegurar [...] b) el derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección [...] y c) el derecho a elegir libremente profesión y empleo [...] . En igual sentido, hace referencia al Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.

De conformidad, los Estados Partes se comprometen a “Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas [...] y a] adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer”. (Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979) - Artículo 2,. “e” y “f”).

Está Corte ha señalado desde mediados del siglo pasado que "Nada hay en la letra ni en el espíritu de la Constitución que permita afirmar que la protección de los llamados 'derechos humanos' -porque son los derechos esenciales del hombre- esté circunscripta a los ataques que provengan solo de la autoridad".<sup>1</sup>

Del mismo modo, hace hincapié a la Opinión Consultiva 18/03 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, la misma versa sobre la obligación de respeto de los derechos humanos entre particulares dentro de una relación laboral regida por el derecho privado para asegurar la efectividad de los derechos humanos protegidos, que existe en cabeza de los Estados, se derivan efectos en relación con terceros (*erga omnes*).

En lo que respecta a la valoración de la prueba en casos de discriminación la Corte Suprema de Justicia mencionó que cabe recordar que la discriminación no suele manifestarse de forma abierta y claramente identificable; allí que su prueba con frecuencia resulta compleja. Lo más habitual es que la discriminación sea una acción más presunta que patente, y difícil de demostrar. "La información y los archivos que podrían servir de elementos de prueba están, la mayor parte de las veces, en manos de la persona a la que se dirige el reproche de discriminación".<sup>2</sup>

En el precedente citado el Tribunal ha elaborado el estándar probatorio aplicable a estas situaciones. Para la parte que invoca un acto discriminatorio, es suficiente con "la acreditación de hechos que, *prima facie* evaluados, resulten idóneos para inducir su existencia caso en el cual corresponderá al demandado, a quien se reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que éste tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación".<sup>3</sup>

Concluye haciendo referencia al principio de reparto de la carga de la prueba en materia de discriminación.

---

<sup>1</sup> CSJN - "Kot Samuel SRL S/ Acción de amparo" (1958).

<sup>2</sup> CSJN- " Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo" (2011) considerando 7º.

<sup>3</sup> CSJN- " Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo" (2011) considerando 11º.

## IV. ANTECEDENTES Y ANÁLISIS CONCEPTUAL DEL AUTOR/A

### *IV.a. LEGISLACIÓN*

El artículo 16 de nuestra Carta Magna establece “ Que todas las personas tienen derecho a igual tratamiento en igualdad de circunstancias, pues la verdadera igualdad consiste en aplicar la ley a los casos ocurrentes según sus diferencias, sin que exista impedimento alguno para que se contemplen situaciones diferentes cuando la discriminación no es arbitraria ni responde a un propósito de hostigamiento contra determinados individuos o clases de personas. Asimismo, ha señalado que la igualdad constitucional debe ponderarse a la luz del objetivo preeminente de la Constitución Nacional de lograr el bienestar general, lo cual significa concebir la justicia en su más alta expresión”.<sup>4</sup>

En concordancia, la Ley de Contrato de Trabajo, expresa que “se considerará que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en sexo, religión o raza, no así cuando el trato diferente responda a causas objetivas” (artículo 81). Por su parte el art. 172 de la misma ley prohíbe la discriminación fundada en el sexo o estado civil de la mujer específicamente.

La ley de Actos Discriminatorios (Ley 23.592) en su art. 1, dice que, “todo aquél que arbitrariamente impida, restrinja de algún modo el pleno ejercicio, sobre bases igualitarias de los Derechos y Garantías reconocidos en la Constitución Nacional, a pedido del damnificado, será obligado a dejar y cesar en el acto discriminatorio y a reparar el daño ocasionado”.

De esta forma, la Ley de Protección Integral a las Mujeres (Ley 26.485), en su art. 6, menciona las formas en que se manifiestan los distintos tipos de violencia contra las mujeres en los diferentes ámbitos, en su inc. “c” define específicamente a la Violencia laboral como “aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación [...]”.

---

<sup>4</sup> CSJN, “Gonzalez de Delgado, Cristina y otros c/ Universidad Nacional de Córdoba” (2000) Fuente: SAIJ.

A raíz de la reforma constitucional del año 1994, diversos Tratados Internacionales de Derechos Humanos adquirieron rango constitucional al ser incorporados por el artículo 75. inciso 22. Sobre los cuales la CSJN ha hecho referencia en el fallo y por cuestiones de extensión los remito a su lectura posterior.

#### *IV. b. DOCTRINA*

Desde tiempos inmemorables el ámbito laboral era un espacio destinado particularmente a los hombres. En nuestro país, desde la década del 80' las mujeres ingresaron masivamente al mercado laboral. A partir de esto, cabe preguntarnos si el ordenamiento jurídico laboral ha desarrollado los instrumentos suficientes para proteger y garantizar a las mujeres sus derechos.

Creo importante primeramente definir los conceptos de “género” y “discriminación”.

El Instituto Nacional Anti Discriminación (INADI), ha conceptualizado a la discriminación como; “el acto de agrupar a los seres humanos según algún criterio elegido e implica una forma de relacionarse socialmente. Concretamente, suele ser usado para hacer diferenciaciones que atentan contra la igualdad, ya que implica un posicionamiento jerarquizado entre grupos sociales”.

Por su parte, el concepto de género “es una categoría construida, no natural, que atraviesa tanto la esfera individual como la social (...) influye de forma crítica en la división sexual del trabajo, la distribución de los recursos y la definición de jerarquías entre hombres y mujeres en cada sociedad.”

Como mencionan Mariela Puga y Romina Otero (2010) el derecho laboral argentino necesita de una reflexión acerca de qué entendemos por igualdad, ya que impide comprender las complejas situaciones de desigualdad social que se proyectan en el ámbito del trabajo.

La dicotomía existente entre hombre-mujer en cuanto al trabajo, su división, salario, entre otros problemas que nos aquejan, reflejan una realidad sociocultural presente en nuestra sociedad .

“Una relación laboral, se lleva a cabo y concluye, luego de haberse superado tres momentos específicos y necesarios para que, un contrato de trabajo nazca, se perfeccione y se extinga. Un primer momento es aquel que comienza con la búsqueda, que es el acto que inicia el proceso de acercamiento entre las partes (...). Este es uno de los momentos en los que mayor discriminación se observa, debido que se exigen determinadas condiciones que no tienen relación directa con las capacidades y habilidades propias de la persona postulante al trabajo”. (Torres, M.N- 2011)

Con respecto a la idoneidad y condiciones exigidas por los empleadores, Puga y Otero (2010) sostienen que, “ es claro que el criterio de idoneidad definido mantiene a las mujeres alejadas de este territorio ocupacional, asumiendo de forma arbitraria la relevancia de habilidades socialmente construidas como masculinas”.

Por su parte, Bauger (2020), “las mujeres deben hacer un doble esfuerzo para demostrar su idoneidad y el merecimiento de iguales oportunidades para acceder a un puesto de trabajo no pensado tradicionalmente para ellas; que sus manos no están “hechas sólo para acariciar” y que sus cuerpos les permiten manejar colectivos. En fin, que son tan capaces como los hombres. Este es el caso de Mirtha Sisnero, pero también de muchas otras mujeres”.

#### *IV.c. JURISPRUDENCIA*

Existen fallos que abordaron la temática; recuerdésé las siguientes sentencias:

Una demanda que sienta precedente al caso analizado, es el fallo conocido como “Freddo” la famosa empresa contrataba mayormente a hombres, argumentando que las mujeres no tenían fuerza suficiente para levantar los baldes donde se almacenan los helados.

La no discriminación por razón del sexo, en materia laboral, se exige antes, durante y después de la relación laboral. Se entiende por “antes” el proceso de selección (desde las convocatorias, llamados para la provisión de cargos y reclutamiento) hasta el

momento de la contratación definitiva.<sup>5</sup> La discriminación no se encuentra en las normas sino en los hechos, en la conducta desplegada durante años [...] limitarle a la mujer por la sola razón de su sexo, la posibilidad de emplearse en determinadas tareas y condiciones de trabajo, se restringe su derecho a elegir una ocupación adecuada a sus aptitudes y necesidades, derecho que, en rigor, no es, sino una manifestación del ejercicio de la libertad.”<sup>6</sup>

En el famoso caso “Alvarez”, la CSJN sentenció, que: “El principio de igualdad y prohibición de discriminación ha alcanzado actualmente, un nivel de máxima consagración y entidad: pertenece al *ius cogens*; puesto que sobre él descansa todo el andamiaje jurídico del orden público nacional e internacional y es un principio fundamental que permea todo ordenamiento jurídico”. Así mismo la Corte resolvió que con respecto a la aplicabilidad de la ley 23.592 a las relaciones de trabajo, la misma resulta aplicable al ámbito del derecho individual del trabajo.

El fallo “Pellicori” es un precedente clave en cuanto materia de discriminación laboral y carga probatoria ante actos discriminatorios. “Uno de los problemas de procedimiento más importantes que se plantean cuando una persona alega una discriminación en el empleo o la ocupación se refiere a que con frecuencia le corresponde la carga de la prueba del motivo discriminatorio subyacente al acto incriminado, lo que puede constituir un obstáculo insuperable a la reparación del perjuicio sufrido”. Lo más frecuente, “es que la discriminación sea una acción o una actividad más presunta que patente, y difícil de demostrar [...] tanto más cuanto que la información y los archivos que podrían servir de elemento de prueba están la mayor parte de las veces en manos de la persona a la que se dirige el reproche de discriminación”.<sup>7</sup>

Con anterioridad he mencionado que la Corte de Justicia de Salta un año posterior a la resolución de la CSJN dictó un nuevo pronunciamiento arribando a las

---

<sup>5</sup> CSJN- “Fundación Mujeres en Igualdad y otro c/Freddo SA s/amparo” (2002). Fuente: SAIJ.

<sup>6</sup> Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil, Sala H “Fundación Mujeres en Igualdad y Otro c/ Freddo SA s/ Amparo. (2002). Fuente: SAIJ.

<sup>7</sup> CSJN- “ Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo” (2011). Fuente: SAIJ.

mismas conclusiones que la Corte Suprema, consideró importante destacar las siguientes:

Se hizo lugar al amparo colectivo, ya que es un claro ejemplo en donde se ven afectados los derechos de incidencia colectiva, también se dispuso el cese inmediato de la discriminación y se ordenaron medidas de acción positiva para remediar la situación y asegurar el cumplimiento de las normas establecidas en nuestra constitución.

#### **V. POSTURA DEL AUTOR/A**

Considerando la decisión del Máximo Tribunal y sabiendo ha marcado precedente en materia laboral en cuanto al fenómeno de la discriminación y puntualmente la discriminación por razones de género, la cuál históricamente es padecida por muchas mujeres.

Tanto la discriminación como la igualdad de género son cuestiones esenciales para la Organización Internacional del Trabajo, cabe destacar dos convenios fundamentales: el Convenio sobre igualdad de remuneración (núm. 100) y el Convenio sobre la discriminación (núm. 111) este último en su artículo primero definía de forma precisa lo que significa discriminación laboral [...] comprende cualquier exclusión, distinción o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo [...] que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo o ocupación.

La causa judicial del fallo analizado transcurrió por diferentes instancias, quisiera destacar la incompatibilidad e inconsistencia entre la resolución de la Corte Suprema de Justicia de Salta y la Corte Suprema de Justicia de la Nación, con quienes adhiero plenamente en su postura en cuanto la resolución final.

La CSJ de Salta resolvió que no se configuraba discriminación y que las pruebas aportadas eran insuficientes. Por su parte, la CSJN consideró que no se tuvieron en cuenta los estándares probatorios para analizar tales situaciones, ya en el famoso fallo “Pellicori” la CSJN había sentado las bases del punto en discusión, por ello mismo la sentencia del Máximo Tribunal revoca la sentencia de la CJ de Salta y reenvía la causa para que se adopte una decisión ajustada a derecho.

Los derechos de igualdad y no discriminación, son pilares fundamentales de todas las relaciones humanas, comprendiendo también las laborales, resaltando además el principio protectorio y de buena fé como bases primordiales del Derecho del Trabajo.

Fallar con perspectiva de género es una obligación que se encuentra en nuestra ley, su fundamento se encuentra en el derecho a la igualdad y no discriminación reconocidos en nuestra CN y en los ya mencionados tratados internacionales de igual jerarquía.

Del mismo modo, la reforma constitucional del 94 introdujo el art. 75 inc. 23 en donde se insta que el Congreso debe legislar y también promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato y pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos, haciendo mención particularmente a las mujeres.

Dichas medidas de acción positiva aseguran la igualdad real de trato, en nuestra propia CN se han establecido leyes estableciendo acciones positivas, como por ejemplo en materia política a través del cupo femenino y en materia electoral.

Juzgar e investigar con perspectiva de género posibilita modificar la interpretación del derecho y también la aplicación del mismo. Es adoptar una mirada crítica de lo que sucede, de los hechos y las personas pero siempre partiendo de que la relación es desequilibrada y desigual entre mujeres y hombres, en este caso Mirta y las mujeres en su totalidad quienes se encuentran en una situación de desigualdad por el solo hecho de ser mujeres, por lo que el derecho debe protegerse y realizar una valoración que de ninguna manera olvide e ignore la realidad social a la que históricamente las mujeres como grupo social vulnerable hemos sido discriminadas y privadas de múltiples derechos y el ámbito laboral fue y aún -desgraciadamente- continúa siendo.

Es una obligación del Estado, la República Argentina aprobó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, la misma goza de jerarquía constitucional. Los primeros artículos mencionan las diferentes

acciones que deben adoptar los gobiernos para erradicar la discriminación contra las mujeres y niñas.

Por esto que la justicia no debe ni puede ser extraña a estos casos, debe realizar una interpretación legal objetiva, deber que considero no cumplieron los jueces que entendieron la causa a priori a la CSJN.

Conforme a todo lo aquí expuesto y a los escasos antecedentes sobre la temática estimo que la Corte ha emitido un fallo excepcional y ejemplar en la materia. En pos de generar nuevas perspectivas a una problemática - lamentablemente- latente en nuestra sociedad.

## **VI. CONCLUSIÓN**

La cuestión central debatida en la presente causa es, si las acciones de los empresarios encuadran dentro de actos discriminatorios en razón del género en el ámbito laboral, hacia la actora como también hacia las mujeres como grupo social, en cuanto, se instó a los Poderes Ejecutivo y Legislativo a poner en vigencia normas que garanticen condiciones de igualdad reales y eliminar cualquier conducta discriminatoria.

De esta manera, considero que analizar la misma desde una perspectiva de género suma un avance importante no solo al derecho sino especialmente a la rama laboral, espacio donde siempre existió la brecha hombre-mujer.

Desafortunadamente, causas judiciales como la aquí expuesta, dejan en vistas que más allá de los diversos tratados de derechos humanos con jerarquía constitucional ut supra mencionados, la penosa realidad es que la discriminación laboral hacia las mujeres está latente en nuestra sociedad aún pese los avances y a la inalcanzable lucha de las mujeres por su reconocimiento e igualdad.

Aún queda un largo camino pero en vano será si la sociedad no se despoja de los prejuicios sociales y culturales que desde años lamentablemente nos acompañan, espero en algún punto las y los trabajadores sean valorados por sus capacidades y actitudes y no por cuestiones ajenas a ellos, está es una tarea que nos compete a todos como sociedad y necesaria para lograr finalmente un cambio verdadero.

## VII. BIBLIOGRAFÍA

### VII.a. Legislación

1. Constitución de la Nación Argentina- art. 16, 37 y 75 inc. 2, 19, 22 y 23.
2. Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979) - Artículo 2,. “e” y “f”.
3. La ley de Actos Discriminatorios (Ley 23.592).
4. Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20.744) - art. 81 y 172.
5. Ley de Protección Integral a las Mujeres (Ley 26.485).
6. Opinión Consultiva 18/03 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

### VII.b. Doctrina

1. Bauger, Erika Silvana - “ *El amparo colectivo para garantizar el derecho de igualdad laboral y no discriminación en razón del género*”- *Revista Anales de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad Nacional de La Plata. UNLP. Año 17/No 50-2020. Anual. Impresa ISSN 0075-7411-Electrónica ISSN 2591-6386.*
2. Extraído:  
(<http://inadi.gob.ar/promocion-y-desarrollo/publicaciones/documentos-tematicos/racismo-hacia-una-argentina-intercultural/que-es-la-discriminacion>).- Pág. 13.
3. Faur, E. “*Desafíos para la igualdad de género en la Argentina*”. - 1a ed. - Buenos Aires: Programa Naciones Unidas para el Desarrollo - PNUD, 2008.
4. Mariela Puga y Romina Otero (2010). “*La justicia salteña y la inclusión de las mujeres en el mercado laboral: el caso sisnero*”.
5. Nora María Martínez Yáñez-“*Algunas consideraciones sobre igualdad por razón de género en el marco de la seguridad y salud en el trabajo*”(2011) *Revista de relaciones laborales, N° 25.*
6. Torres, M.N, (2011) “ *La discriminación laboral y la mujer*”- *Revista IN IURE (en línea) 1 de mayo de 2011, año 1, volumen 1. pp. 122-143.*

### VII.c. Jurisprudencia

1. Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil, Sala H “Fundación Mujeres en Igualdad y Otro c/ Freddo SA s/ Amparo.(2002). Fuente: SAIJ.
2. CSJN- “Fundación Mujeres en Igualdad y otro c/Freddo SA s/amparo” (2002). Fuente: SAIJ.
3. CSJN, “Gonzalez de Delgado, Cristina y otros c/ Universidad Nacional de Córdoba” (2000) Fuente: SAIJ.
4. CSJN- “ Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo” (2011). Fuente: SAIJ.
5. CSJN- " Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo” (2011) considerando 7º.
6. CSJN- " Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo” (2011) considerando 11º.
7. CSJN - “Kot Samuel SRL S/ Acción de amparo” (1958).