



Seminario Final de Graduación

Choferes de colectivo: Discriminación hacia las mujeres en el mercado laboral

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo-Sala II “Borda, Erica c/ Estado Nacional
(Ministerio de Trabajo, Empleo y Seg. Social de la Nación) y otros s/acción de amparo”
(11/10/2018)

Nombre y Apellido: Ariel Ramón Salces

Legajo: VABG106480

DNI: 25.005.199

Carrera: Abogacía

Tutor: Romina Vittar

Modelo de caso: Cuestiones de género

2021

Sumario: I. Introducción - II. Premisa fáctica, historia procesal y resolución del tribunal - III. Análisis de la *ratio decidendi* de la sentencia - IV. Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales - V. Postura del autor - VI. Conclusión. -VII. Bibliografía.

I. Introducción

La discriminación por género dentro del ámbito laboral es una problemática social que urge erradicar. Para ello, es necesario respetar los derechos constitucionales de igualdad y no discriminación que suelen ser segregados en perjuicio de las mujeres. De tal modo, es válido mencionar que los derechos de las mujeres se encontraron reforzados tras la reforma constitucional del año 1994. Al ser dotados con jerarquía constitucional diversos tratados internacionales de derechos humanos, como es la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación hacia las Mujeres (CEDAW), se generó un cambio de paradigma que, a mi entender, comienza a filtrarse en los poderes del Estado. Así, se sanciona la ley N°26.485 de Protección Integral a las Mujeres, como también la jurisprudencia comienza a formar un haber de fallos con perspectiva de género en virtud de las obligaciones internacionales asumidas por la República Argentina.

En razón de lo mencionado, la presente nota a fallo presentará un análisis de la sentencia “Borda, Erica c/ Estado Nacional (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seg. Social de la Nación) y otros s/acción de amparo”, dictada por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo-Sala II el 11 de octubre del año 2018. En el caso una mujer interpone una acción de amparo por haberse sentido discriminada en razón de su género dentro del ámbito laboral al tras postularse para el puesto de chofer de colectivo. En consecuencia, “Borda” demanda al Estado Nacional – Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y las empresas Los Constituyentes SAT; Transportes Avenida Bernardo Ader S.A. y Transporte Escalada SAT fundando su pretensión en los arts. 43 de la Constitución Nacional (CN) y 25 de la Convención Americana de Derechos Humanos (CADH).

Así, la relevancia del caso radica en que la Cámara se mostró activa al dejar una solución provisoria para que cese la discriminación hacia las mujeres que desean ser choferes de colectivo, pues establece un sistema de cupos. Asimismo, dejo de resalto que las empresas demandadas deben diseñar un protocolo de buenas prácticas en la selección

del personal que contemple la cuestión de género. Por otro lado, importa destacar que en el resolutorio la Cámara insta a los poderes ejecutivos y legislativos 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.

Respecto de los problemas jurídicos, primeramente, se identifica un problema axiológico. Estos problemas se evidencian por incompatibilidad de una propiedad relevante presente en una regla jurídica; por la ausencia de una propiedad relevante que debió haberse tenido en cuenta en la formulación de la regla para el cumplimiento de las exigencias de un principio jurídico superior; o entre principios jurídicos en la solución de un caso (Alchourron y Bulygin, 1991). Se suscita en el fallo ya que el juez de primera instancia desestimó la pretensión individual de la actora, pues entendió que no podía condenar a ninguna de las demandadas a que contrataran a la mujer, “en la medida en que no había sido acreditada en la causa la “idoneidad” de aquélla para acceder al puesto de trabajo como chofer de ómnibus”. En razón de ello, quedó de manifiesto que el juez se alejó de la normativa internacional y nacional que protegen los derechos de las mujeres a no ser discriminadas en razón de su género y consecuentemente, la resolución inicial no cumplió con las exigencias de los principios superiores del derecho como son los principios de igualdad y no discriminación consagrados en los artículos 16 y 75 inc. 22 de la CN.

Consecuentemente, para poder subsanar la discriminación por género llevada a cabo por las demandadas surge un problema jurídico de relevancia, en los mismos “se discrepa acerca de si la norma expresada es o no aplicable a un determinado caso” (Moreso y Vilajosana, 2004. Pág.185). Ya que la Cámara debe resolver si corresponde o no, aplicar de manera análoga la ley sindical N°25.674 que dispone un cupo mínimo del 30% para “la representación femenina en los cargos electivos y representativos de las asociaciones sindicales”. Ello en virtud del reclamo colectivo iniciado por la Sra. Borda.

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

Los hechos que dieron lugar al conflicto jurídico, junto a las instancias procesales y consecuente veredicto de la Cámara se expondrán en el presente acápite.

De modo que, la actora interpuso una acción de amparo por discriminación por género, fundada en los arts. 43 de la CN y 25 de la CADH, contra el Estado Nacional – Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y las empresas Los Constituyentes SAT; Transportes Avenida Bernardo Ader S.A. y Transporte Escalada SAT, tras haberse postulado como chofer de colectivo y ser rechazada en reiteradas oportunidades. Así las cosas, su demanda presentó dos pretensiones, una de naturaleza individual, en la cual la Sra. Borda reclamó la protección de un derecho subjetivo a obtener trabajo como chofer de las líneas de colectivo del área metropolitana. Por otro lado, adujo una pretensión colectiva con el fin de que, entre otros aspectos, las empresas readecuaran sus políticas de selección, contratación y selección de personal de forma tal que cesaran con las prácticas discriminatorias hacia las mujeres; establecieran un sistema de “cupos” que permita equiparar la situación de las mujeres históricamente relegadas de los puestos laborales de chóferes de transportes de pasajeros y adecuaran sus instalaciones para que las mujeres pudieran laborar en condiciones dignas en ese ámbito. Asimismo, dentro del pedido colectivo reclamo al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social que hiciera “...cesar la vigencia del CCT 460/73 mediante el retiro de la homologación (...) por resultar excluyente de las mujeres para participar de dicho sector”.

Por su parte, las demandadas sostuvieron que el proceso de selección de personal era llevado a cabo por una consultora y que, si bien la mayoría de los puestos eran ocupados por varones, eso respondía “pura y exclusivamente al hecho de que [fueron] casi los únicos quienes se [habían] postulado para desempeñar esa tarea”. Importa hacer especial hincapié en los argumentos de Transporte Escalada SAT que reconoció que, en septiembre de 2013, la Sra. Borda se había presentado en la empresa para postularse como chofer, pero sostuvo que “en ese momento” no se necesitaba contratar conductores. En lo que concierne a la pretensión colectiva, la coaccionada afirmó que “el hecho de que existan pocas mujeres prestando ese tipo de servicios no obedece a una cuestión discriminatoria sino a que éstas no suelen buscar o solicitar trabajo como chofer”.

En esa oportunidad, el juez *a quo* desestimó la pretensión individual deducida por la Sra. Borda, pues consideró que no podía condenar a ninguna de las demandadas a que la contrataran, en la medida en que no había sido acreditada en la causa la “idoneidad” de

aquella para acceder al puesto de trabajo como chofer de ómnibus. Sin embargo, respecto del reclamo colectivo, condenó a las tres empresas demandadas a que confeccionaran un Protocolo de Buenas Prácticas en la selección de personal, el cual debía contemplar la cuestión de género.

Disconforme con la sentencia, la parte actora presenta sus actuaciones en una instancia de alzada frente a la Cámara Nacional de Apelaciones del trabajo (Sala II). Así, tras un minucioso análisis de los hechos -que se expondrán en el próximo apartado- y aplicando la perspectiva de género, los magistrados deciden que las empresas demandadas deberán considerar la postulación de la Sra. Borda en la próxima vacante como chofer; y que 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. Por ello, revocan, en lo principal, la sentencia de primera instancia y ordenan a las demandadas a cesar de inmediato con la discriminación por razón de género. También las obliga a que confeccionen el Protocolo de Buenas Prácticas en el plazo de seis (6) meses desde la fecha del presente decisorio y finalmente deja establecido un cupo mínimo del 30% para las mujeres que deseen ser choferes de colectivo. Por otra parte, insta a los Poderes Ejecutivos y Legislativos a que adopten, las medidas apropiadas para revertir la discriminación por género a partir de la realización de campañas de información, capacitación laboral y programas específicos.

III. Análisis de la *ratio decidendi*

Para arribar a tal sentencia y así resolver los problemas jurídicos axiológico y de relevancia, la Cámara expuso una extensa jurisprudencia y legislación. En cuanto al problema axiológico y los principios puestos en tela de juicio, la Cámara recordó la obligación de respetar, proteger y garantizar el derecho humano a la igualdad y a la no discriminación –consagrado en los arts. 16 y 75 inc. 23 e inc. 22 de la Constitución Nacional a través de los instrumentos internacionales de Derechos Humanos con jerarquía constitucional– recae sobre todos los poderes del Estado, pero también sobre los particulares. En efecto, desde mediados del siglo pasado, la Corte Suprema, en la causa “Kot”, señaló que “Nada hay en la letra ni en el espíritu de la constitución que permita

afirmar que la protección de los llamados ‘derechos humanos’ esté circunscripta a los ataques que provengan solo de autoridad pública”.

Asimismo, trajo a colación que la Comisión IDH consideró que “una concepción más amplia del principio de no discriminación se vincula con la idea de terminar con la subordinación de las mujeres como grupo. Esta concepción (que [bajo] esta luz algunos llaman principio de antisubordinación) condena las prácticas que tienen el efecto de crear o perpetuar en nuestra sociedad una posición subordinada para ciertos grupos desaventajados, como es el caso de las mujeres (...).

Dejando de relieve la importancia de respetar los principios, la Cámara fundó su sentencia en precedentes de la Corte Suprema, pues en la causa “Álvarez” (Fallos 333:2306), ingresó al dominio del *ius cogens*— importa, precisamente, un rechazo categórico de las instituciones o prácticas que agravan o perpetúan la posición de subordinación de grupos especialmente desventajados, y la obligación —correlativa al derecho de los desfavorecidos por esas prácticas o instituciones— de hacer de nuestra comunidad una comunidad de iguales. Asimismo, resaltó la similitud con el caso “Sisnero”, pues destacó el comportamiento de las empresas, en cuanto contribuye a mantener un mercado laboral sesgado por un estereotipo de género, proyecta consecuencias disvaliosas cuya reparación requiere la adopción de otras medidas tendientes a revertir el efecto discriminatorio verificado en la política de contratación de choferes.

También destacó las obligaciones internacionales asumidas por la República y recordó que la CEDAW — norma internacional que tiene jerarquía constitucional (art. 75 inc. 22 de la CN)— sostuvo que los Estados partes “...deben tener como finalidad acelerar la participación en condiciones de igualdad de la mujer en el ámbito político, económico, social, cultural y civil, o en cualquier otro ámbito (...) son parte de una estrategia necesaria de los Estados Partes para lograr la igualdad sustantiva o de facto de la mujer y el hombre en el goce de sus derechos humanos y libertades fundamentales”. Por su parte, también es significativa la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer — Convención de Belem do Pará, en cuanto establece que los Estados tienen el deber “...de tomar todas las medidas apropiadas, incluyendo medidas de tipo legislativo, para modificar o abolir leyes y reglamentos vigentes, o para modificar

prácticas jurídicas o consuetudinarias que respalden la persistencia o la tolerancia de la violencia contra la mujer” (confr, art. 7º inc. e).

Finalmente, en el ámbito legislativo nacional citó ley 26.485 (B.O. 14/04/2009), que, luego de establecer que violencia laboral contra las mujeres es aquella que “discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad y permanencia en el mismo” (art. 6º inc. c).

Respecto del conflicto de relevancia, los magistrados entendieron que correspondía aplicar de manera análoga a la resolución de los autos la ley en materia sindical N° 25.674 (B.O.: 29/11/2002) que, específicamente, dispone que “la representación femenina en los cargos electivos y representativos de las asociaciones sindicales será de un mínimo del 30% (treinta por ciento), cuando el número de mujeres alcance o supere ese porcentual sobre el total de los trabajadores” (arts. 3º de la ley 25.674 que modificó el art. 18 de la ley 23.551, y 4º del decreto 514/03). De tal modo, las empresas demandadas que no cuentan con personal femenino en su planta de chóferes deberán contratar mujeres hasta alcanzar el mencionado cupo de la planta de chóferes. Así, fundó su solución considerando que la misma compatibiliza con la libertad de contratar de las empresas, reconocida en el art. 14 de la CN, la cual debe ser ejercida en forma razonable (arg. arts. 28 de la CN y doct. Fallos 247:121) y, por ello, no puede oponerse, de manera infundada y arbitraria, a la garantía de igualdad, sustentada en la CN, Tratados Internacionales de Derechos Humanos con jerarquía constitucional y normas legales que proscriben terminantemente la discriminación (doct. CSJN, 7/12/2010, “Álvarez Maximiliano y otro c/ Cencosud S.A. s/ Acción de amparo”, Fallos 333:2306, consid. 7º).

IV. Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales

La Cámara Nacional resolvió los problemas jurídicos de caso. Primeramente, tuvo por acreditada la discriminación que sufrió Borda en razón de género y para dar una solución al conflicto entendió que correspondía aplicar de manera análoga la ley sindical N°25.674 y establecer un cupo mínimo del 30% para puestos de choferes mujeres. En este apartado se presentarán antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales al caso bajo análisis.

Respecto del problema axiológico y la colisión con el principio de igualdad y no discriminación, estos se encuentran previstos en la CN -arts.16, 37 y 75 inc. 2, 19, 22 y 23- y en diversos instrumentos internacionales que gozan de igual jerarquía. El art. 75 inc. 23 de la CN dispone expresamente que el Congreso debe sancionar leyes que establezcan acciones positivas para garantizar la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por la CN y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos -en particular respecto las mujeres-. A su vez, el artículo 37 estipula que la igualdad real de oportunidades entre varones y mujeres para el acceso a cargos electivos y partidarios se garantizará por acciones positivas en la regulación de los partidos políticos y el régimen electoral.¹

Dado el reconocimiento y jerarquía constitucional de estos principios hoy deberían ser innecesarias las medidas de discriminación inversa en favor de las mujeres -como las aplicables en las denominadas “ley de cupo” tal como ocurre en este caso-. Pues, en un mundo que construye su organización jurídica en base a la igualdad de los seres humanos lo lógico sería tener internalizada socialmente esa igualdad para el género femenino. Sin embargo, hay muchos seres humanos en todos los estratos sociales que no respetan el paradigma de igualdad de géneros y violan los derechos humanos de las mujeres en formas constantes, continuas e impunes, con el agravante que a veces lo hacen desde el mismo Estado (Medina, 2018). De lo mencionado se desprende que frente a los estereotipos y prejuicios que se presentan de la mano con la discriminación hacia la mujer en el ámbito laboral -y otros- se debe juzgar con perspectiva de género. Esta herramienta contribuye a efectivizar los derechos a la igualdad y no discriminación de las mujeres y consecuentemente, les asegura un adecuado acceso a la justicia (Casas, 2014).

En el ámbito laboral las mujeres siguen enfrentando muchos obstáculos que les impiden realizar su pleno potencial económico. El indicador de segregación por sectores económicos muestra que las mujeres están más limitadas en su elección de empleo en todos los sectores y evidencia que las mujeres continúan estando segregadas en ciertos tipos específicos de profesión (Amarante, 2016). Amén de haberse evidenciado una evolución respecto de la inserción de la mujer en el ámbito laboral, traduciéndose en una masiva

¹ Ministerio Público Fiscal [cuadernillo-2-1.pdf \(mpf.gob.ar\)](#)

incorporación de las mujeres al mismo, aún no se ha logrado revertir los efectos culturales y estereotipos presentes en lo que es considerado habitualmente como 'trabajo femenino' o 'trabajo masculino' (Guzmán, 2019).

La jurisprudencia también se ha esgrimido sobre la vulneración de estos principios en perjuicio de las mujeres. El antecedente más próximo a este caso es el “Sisneros” (20/05/2014) dictado por la CSJN. Éste presenta una plataforma fáctica similar donde una mujer demandó a siete empresas de transporte público de pasajeros ante la no incorporación de mujeres como conductoras en dicho servicio. En los autos la CSJN entendió que las demandadas habían incurrido en conductas y prácticas discriminatorias contra las mujeres en general y contra Sisneros, en particular. Este caso también encontró fundamento en sentencias de la Corte de EE.UU: “United States vs Caroline Product Company” (25/04/1938), “Mc Donnell Douglas Corp vs Genn” (23/10/1995) y “Toyosaburo Korematsu vs United State” (18/12/1944), donde se puntualizó que se invierte la carga probatoria y es el demandado quien debe demostrar las causas que motivaron la diferenciación para que la misma pueda ser evaluada como justa o arbitraria.

En cuanto al problema jurídico de relevancia, la solución de la Cámara encuentra un antecedente inmediato respecto de la ley en materia sindical N° 25.674, la ley N° 24.012 que establecía que en las listas de postulantes que se presentaran para las elecciones nacionales, debían “tener mujeres en un mínimo del 30 % de los candidatos a los cargos a elegir y en proporciones con posibilidad de resultar electas” (art. 1°). De este modo la ley exterioriza el compromiso constitucional con la igualdad y fue determinante para la sanción de la ley 27.412 que estableció la paridad de género en ámbitos de representación política.

V. Postura del autor

En este análisis se vislumbró que amén de que se manifiesta un cambio en cuanto a la discriminación hacia la mujer en el ámbito laboral pero aún persisten preconceptos que responden a una cuestión cultural patriarcal donde ciertas labores que fueron pensadas o comúnmente realizadas por ellos no dan lugar al sexo femenino, como ser chofer de transporte de pasajeros. Ello nos muestra que el mercado laboral se encuentra sosegado

para las mujeres y que los estereotipos de género se encuentran tan arraigados que terminan dificultando la inserción del sexo femenino en el mismo.

A ello hay que sumarle la tan arraigada afirmación de que la mujer debe tener ocupaciones "femeninas", donde la mayoría de estas ocupaciones se encuentran ligadas a las cualidades atribuidas tradicionalmente a las mujeres: tareas de cuidado, el servicio doméstico, la atención de personas, la enseñanza, el cuidado de la salud y las actividades secretariales como emblemas. De allí que cuando una mujer busca hacer otro tipo de labores surjan los primeros interrogantes ¿es trabajo para una mujer?, ¿puede una mujer conducir bien? ¿no es peligroso para una mujer andar de noche?, ese tipo de prejuicios y estereotipos dejó evidenciado este caso cuando uno de los empresarios -de las empresas demandadas- dio una nota para un medio periodístico donde destacó entre risas que en la provincia de Salta Turística y las mujeres deberían demostrar sus artes culinarias y que sus manos son para acariciar, no para estar llenas de callos. También manifestó su preocupación por el tránsito diciendo que este se debe ordenar y por ello no es tiempo de que una mujer maneje colectivos.

La normativa, los esfuerzos de la doctrina feminista, los tratados internacionales y de más siempre devendrán insuficientes si los operadores jurídicos no las aplican en sus resoluciones judiciales. Asimismo, entiendo que la vulneración de los derechos a ser tratadas por igual y a la no discriminación de las mujeres responde a una mentalidad a nivel social, por lo que se requiere la capacitación en materia de género y violencia contra la mujer no solo para los tres Poderes del Estado, sino para la sociedad en su conjunto, pues así se trataría el problema de fondo.

Finalmente concuerdo con la doctrina sobre la idea de “medidas de discriminación inversa en favor de las mujeres” sobre la obligación de cumplir con ciertos cupos, uno no espera que en este siglo estas deban ser exigidas, es decir legisladas o impuestas a través de resoluciones judiciales como en el caso bajo análisis. Amén de ello entiendo que al menos la Cámara cumple con las obligaciones del art. 37 de la CN y, en sintonía con ello toma una medida de acción positiva ante la discriminación sufrida por Borda y establece el sistema de cupo mínimo para cesar de inmediato la discriminación hacia las mujeres por parte de las empresas demandadas. En consecuencia, es acertada la resolución del problema de

relevancia ya que compatibiliza con la libertad de contratar de las empresas, tal como lo dejo de resalto la Cámara pues esta libertad debe ser ejercida en forma razonable motivo por el cual no puede oponerse, de manera infundada y arbitraria, a la garantía de igualdad que goza de jerarquía Constitucional y que prohíbe terminantemente la discriminación.

VI. Conclusión

En síntesis, tras haber demandado la Sra. Borda a las empresas de transporte de pasajeros por la discriminación hacia su persona en razón de su género, la Cámara debió resolver un problema jurídico axiológico -por entrar en colisión la sentencia del *a quo* con principios que gozan de tutela constitucional- y otro de relevancia -al deber esgrimirse sobre si la ley sindical N°25.674 podía aplicarse de manera análoga a la resolución del caso-.

La actora solicitó en su amparo que se resuelvan dos cuestiones, primeramente, reclamó la protección de un derecho subjetivo a obtener trabajo como chofer de las líneas de colectivo y, por otro lado, incluyó una pretensión colectiva exigiendo la readecuación de las políticas de selección y contratación de personal de las empresas demandadas, para que cesaran con las prácticas discriminatorias y establecieran un sistema de “cupos” que permita equiparar la situación de las mujeres.

Finalmente, la Cámara resolvió los conflictos ordenando a las demandadas a cesar de manera inmediata la discriminación por razón de género y contratar personal hasta tanto se alcance como mínimo el 30% de mujeres choferes. También obligó a las empresas a tener en cuenta la postulación de Borda en la próxima vacante disponible y a evaluar la idoneidad de ésta sin tener en cuenta su género, sino sus capacidades. Consecuentemente, resolvió los problemas jurídicos. Así las cosas, el caso deja sentado un precedente impecable contra la discriminación de las mujeres en el ámbito laboral y demuestra que la justicia esta afrontando esta problemática social para lograr un objetivo que nos importa a todos como sociedad, que mujeres puedan gozar de sus derechos fundamentales.

VII. Bibliografía

Doctrina

Alchourron, C. y Bulygin, E. (1991). *Definiciones y normas. En Autores, Análisis lógico y Derecho*. Madrid, ES: Centro de Estudios Constitucionales

Amarante, A. (2016). *La discriminación por género como una forma de violencia laboral*.
Revista Microjuris

Casas, L, J. (2014). *Impacto de la perspectiva de género en la dogmática penal*.

Recuperado de

<http://www.pensamientopenal.com.ar/system/files/2014/12/doctrina38993.pdf>

Guzman, G. (2019) *Nuevo registro de mujeres aspirantes de choferes de colectivo*.

Recuperado de [Nuevo registro de mujeres aspirantes a choferes de colectivo: las empresas deberán tener un 30% de conductoras - Infobae](#)

Medina, G. (2018) *Juzgar con Perspectiva de Género” “¿Porque juzgar con Perspectiva de Género? Y ¿Cómo Juzgar con Perspectiva de Género?* Recuperado de [Doctrina3804.pdf \(pensamientocivil.com.ar\)](#)

Moreso, J. y Vilajosana, J. (2004). *Introducción a la teoría del derecho*. Madrid, ES: Marcial Pons.

Ministerio Público Fiscal (2017). *Colección de dictámenes sobre derechos humanos. Igualdad y no discriminación*. Cuadernillo 2 recuperado de [cuadernillo-2-1.pdf \(mpf.gob.ar\)](#)

Legislación

Constitución de la Nación Argentina- Boletín Oficial 23 de agosto de 1994.

Ley N° 26.485, (2009). “Ley de Protección Integral a las Mujeres.” (BO 14/04/2009).
Gobierno Argentino.

Ley N° 23.179, (1985). “Eliminación de Todas las Formas de Discriminación hacia las Mujeres”. (BO 8/05/1985)

Ley N° 24.632, (1996). “Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer” 632 “Convención Belem do Pará”. (BO 1/04/1996)

Ley N° 25.674, (2002). “Asociaciones sindicales”. (BO 06/11/2002)

Ley N° 23.054, (1984). “Convención Americana sobre Derechos Humanos”.
(BO27/03/1984)

Resolución N° 2200 (XXI) (1966) de la Asamblea General de las Naciones Unidas “Pacto Internacional Derechos Económicos, Sociales y Culturales”. (16/12/1966)

Jurisprudencia

CSJN (1958). “Kot, Samuel S.R.L. s/ Acción de amparo. Acto de particulares”. (05/09/1958)

CSJN (2010). "Recurso de hecho deducido por la demandada en la causa Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo" (07/12/2010)

CSJN (2014) “Recurso de hecho deducido por la actora en la causa Sisnero, Mirtha Graciela y otros cl Taldelva SRL y otros si amparo" (20/05/2014)

C.N.A.T Sala II (2018). “Borda, Erica c/ Estado Nacional (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seg. Social de la Nación) y otros s/acción de amparo”. (10/11/2018)

Corte Suprema de EE.UU (1995) “United States v. McDonnell Douglas Corp” (23/10/1995)

Corte Suprema de EE.UU (1938) “United States vs Caroline Product Company” (25/04/1938)

Corte Suprema de EE.UU (1944) “Toyosaburo Korematsu vs United State” (18/12/1944)