



## **DISCRIMINACIÓN EN RAZÓN DEL GÉNERO PARA SER CHOFER DE COLECTIVO**

**Nombre y Apellido:** María Anabel Sanchez

**Legajo:** VABG95994

**DNI:** 38.163.344

**Carrera:** Abogacía

**Tutor:** María Lorena Caramazza

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

**Modelo de caso**

**Cuestiones de Genero y Derechos fundamentales del trabajo**

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

## **I. Introducción**

En la presente nota a fallo se realizará 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. Es relevante y digna de estudio, pues la Cámara se pronunció sobre la discriminación que sufren las mujeres dentro del ámbito laboral, dejando también en evidencia como aún los operadores jurídicos no se encuentran del todo capacitados en materia de género, lo que se traduce en sentencias con estereotipos y prejuicios. Asimismo, ordenó a las empresas demandadas a que diseñen un protocolo de buenas prácticas en la selección del personal que contemple la cuestión de género.

De tal modo, la actora interpone una acción de amparo por discriminación en razón del género fundada en los arts. 43 de la Constitución Nacional (en adelante CN) y 25 de la Convención Americana de Derechos Humanos (en adelante 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 al haber sido vulnerado su derecho al trabajo como chofer. Es menester destacar el pedido colectivo de la actora ya que también reclamó que se estableciera un sistema de “cupos” para las mujeres que quieran ejercer la labor de chóferes de transportes de pasajeros, para que de tal modo se pueda “equiparar la situación de las mujeres históricamente relegadas” (Considerando 3º) de este tipo de puestos de trabajo.

De acuerdo con lo mencionado hasta el momento, es necesario dejar algunas cuestiones en claro. Primeramente, los derechos de las mujeres se han visto beneficiados tras haber sido dotados de jerarquía constitucional ciertos tratados en materia de derechos humanos tras la incorporación del art. 75 inc.22 con la reforma constitucional de 1994. De tal modo, se puede mencionar la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, en adelante “CEDAW”. En sintonía, se encuentran otras obligaciones internacionales como la Convención interamericana para prevenir,

sancionar y erradicar la violencia contra la mujer – Belem do Pará y, dentro del ámbito nacional la ley Nacional de Protección Integral a las Mujeres N°26.485. Por su parte, Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales resalto las desigualdades en el plano fáctico y jurídico para el acceso a los derechos económicos, sociales y culturales de las mujeres con relación a los hombres, por lo que pidió que “el Gobierno de la Argentina adopte medidas para garantizar la igualdad de hecho y de derecho entre el hombre y la mujer en lo que respecta al disfrute de los derechos económicos, sociales y culturales” (Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, E. Recomendaciones, 2008, párr. 32).

En cuanto a los problemas jurídicos que la Cámara debió resolver, se distinguen dos clases. Por un lado, un problema de relevancia, es decir aquellos vinculados con la identificación de la norma aplicada al caso (Moreso y Vilajosana, 2004). Pues, tras el reclamo colectivo de la actora, la Sra. Borda, los magistrados deben resolver la cuestión de la desigualdad producida por la discriminación de género llevada a cabo por las demandadas, en razón de ello analizar si corresponde por analogía aplicar la pauta objetiva establecida por el legislador en materia sindical en la ley 25.674 que dispone un cupo mínimo del 30% para “la representación femenina en los cargos electivos y representativos de las asociaciones sindicales”.

Por otro lado, se identifica un problema axiológico. Los mismos se presentan cuando existe un conflicto entre principios en un caso concreto, o una contradicción entre una regla de derecho con algún principio superior del sistema (Dworkin, 1989). En una primera instancia, el juez desestimó la pretensión individual deducida por la Sra. Borda, al sostener que no podía condenar a ninguna de las demandadas a que la contrataran. Así, quedo de manifiesto que no hubo un análisis con perspectiva de género y en consecuencia no tuvo presente la discriminación por género. De tal modo, la sentencia colisionó con los principios de igualdad y no discriminación consagrados en los artículos 16 y 75 inc. 22 de la CN.

Es válido mencionar que el presente modelo de caso se organizará en distintos apartados habiendo sido este la introducción. A continuación, se desarrollará la reconstrucción de la premisa fáctica junto a la historia procesal y la resolución del tribunal; luego se encontrará un análisis de la *ratio decidendi* de la sentencia;

seguidamente los antecedentes jurisprudenciales y doctrinarios; la postura de la autora y, por último, la conclusión.

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

En reiteradas oportunidades, la Sra. Borda se postuló al trabajo de chofer de colectivo, habiendo sido rechazada. De tal modo, por haberse sentido discriminada en razón de su género presentó una acción de amparo 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, fundando su petición en los arts. 43 de la CN y 25 de la CADH. La demanda incluyó dos pretensiones, por un lado, una individual donde reclamó la protección de su derecho subjetivo a obtener trabajo como chofer de las líneas de colectivo del área metropolitana y, por otro lado, incluyó una pretensión colectiva con el fin de que las empresas readecuaran sus políticas de selección, contratación y selección de personal de forma tal que cesaran con las prácticas discriminatorias hacia las mujeres. Asimismo, refirió sobre la necesidad de establecer un sistema de “cupos” que permita equiparar la situación de las mujeres históricamente relegadas de los puestos laborales de chóferes y que las demandadas adecuaran sus instalaciones para que las mujeres pudieran trabajar de forma digna. Finalmente, su pretensión incluyó un reclamo al Ministerio de trabajo, empleo y seguridad social para que cesara la vigencia del CCT 460/73 ya que la actora la consideraba “excluyente de las mujeres para participar de dicho sector”.

Las demandadas sostuvieron en sus respectivas defensas que el proceso de selección de personal era llevado a cabo por una consultoría encargada del proceso de evaluación, refirieron que el hecho de que los puestos de choferes fueran realizados -en su mayoría- por varones, respondía a que eran “casi los únicos quienes se [habían] postulado para desempeñar esa tarea”. La empresa Transporte Escalada SAT reconoció que Borda se había presentado en la empresa para postularse como chofer, pero sostuvo que en ese momento no necesitaban conductores y que esa era la causa por la que no la habían tomado, y que no obedecía a una cuestión discriminatoria. El Ministerio de trabajo, empleo y seguridad de la Nación negó que el Estado Nacional tuviera una actitud complaciente con el *statu quo* en materia de no contratación de mujeres para la conducción del autotransporte.

Consecuentemente, el *a quo* sostuvo que no podía condenar a ninguna de las demandadas a que contrataran a Borda, en la medida en que no había sido acreditada en la causa la “idoneidad” para acceder al puesto de trabajo como chofer de ómnibus, desestimando así la pretensión individual de la actora. Amén de ello, hizo lugar de manera parcial a la pretensión colectiva, ya que condenó a las empresas demandadas a confeccionar un Protocolo de buenas prácticas en la selección de personal. En desacuerdo con parte de la sentencia, Borda la impugna frente a la Cámara Nacional de Apelaciones del trabajo.

Finalmente, la Cámara se pronunció en el caso y ordenó a las empresas demandadas a considerar la postulación de la Sra. Borda en la próxima vacante como chofer de colectivo – debiendo evaluar su idoneidad sin discriminación por género-. Asimismo, las sentenció a que confeccionen un Protocolo de Buenas Prácticas y dejó establecido un cupo mínimo del 30% para las mujeres que deseen ser choferes de colectivo. En cuanto la responsabilidad estatal, ordenó a los Poderes Ejecutivos y Legislativos a que adopten medidas apropiadas para revertir la discriminación por género.

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

La Cámara resolvió el caso de manera unánime, de tal modo fundó su veredicto principalmente en nuestra Carta Magna que obliga a 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 -. Dejo de resalto que, si bien la obligación recae sobre el Estado, los particulares no se encuentran exentos de esta. Ello, en acuerdo con el precedente “Kot” de la CSJN que sostuvo 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.

En cuanto la discriminación específica contra la mujer, la Cámara fundó su sentencia haciendo especial referencia a la normativa internacional de tal modo sostuvo que la Comisión internacional de derechos humanos 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”. La CEDAW invitó a los Estados partes a “...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 (...)” para así “lograr la igualdad sustantiva o de facto de la mujer y el hombre en el goce de

sus derechos humanos y libertades fundamentales”. La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer – Convención de Belem do Pará, manda a los Estados parte en su art. 7 inc. e a “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”.

Asimismo, fundamentó su decisión con precedentes jurisprudenciales como el caso “Álvarez” (07/12/2010) dictado por la CSJN refiriendo que el derecho a la igualdad y la prohibición de discriminación es un principio transversal en el derecho internacional de los derechos humanos, el cual ingresó al dominio del *ius cogens* y, como tal, “...acarrea, naturalmente, obligaciones erga omnes de protección que vinculan a todos los Estados y a los particulares”. Asimismo, la Cámara resalto la similitud de este caso con el precedente “Sisnero” dictado por la CSJN, donde ésta concluyó que las empresas demandadas habían violado el derecho a la igualdad de trato de la actora no sólo porque habían utilizado un criterio irrazonable para no contratarla –ser mujer–, sino porque, además, su no contratación había respondido a lo que “...el propio sentenciante (...) dio en llamar ‘síntomas discriminatorios en la sociedad’, que explican la ausencia de mujeres en un empleo como el de chofer de colectivos” (Consid. 6º). También sostuvo que en el caso mencionado, el dictamen del procurador general refirió que “el derecho a la igualdad exige que el mercado laboral cuestionado sea modificado en la dirección de la igualdad e impone a los actores responsables por la conformación de este mercado el deber correlativo de modificarlo”.

Por todo lo mencionado en este apartado hasta el momento, los magistrados entendieron que correspondía brindar una solución inmediata al caso por lo que sí correspondió aplicar de manera análoga ley en materia sindical N° 25.674, que 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”. Sostuvo que ese porcentaje encontraba un antecedente inmediato: la ley 24.012 en cuanto 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. 1º). Así, puso especial hincapié en que esta solución era compatible con la libertad de contratar de las empresas,

reconocida en el art. 14 de la Constitución Nacional, la cual debe ser ejercida en forma razonable y, por ello, no puede oponerse, de manera infundada a la garantía de igualdad, sustentada en la Constitución Nacional, Tratados Internacionales de Derechos Humanos con jerarquía constitucional y normas legales que proscriben terminantemente la discriminación, tal como sostuvo el Máximo Tribunal en los autos “Álvarez” (07/12/2010). Consecuentemente, las empresas demandadas deberán contratar mujeres hasta alcanzar el porcentaje mencionado de cupo de la planta de chóferes.

#### **IV. Comentarios y análisis crítico**

##### **IV.I. Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales**

Tras haber conocido en los autos la Cámara Nacional del Trabajo resolvió el conflicto y consecuentemente los problemas jurídicos. Así quedó en evidencia que el tribunal *a quo* había soslayado los principios con tutela constitucional de igualdad y no discriminación; y sobre la cuestión de relevancia entendió que era acertado aplicar de manera análoga el cupo del 30% que establece la Ley 25.674. Estas soluciones encuentran antecedentes inmediatos, pues tanto la doctrina como la jurisprudencia de han ocupado de estas cuestiones, de tal modo en éste apartados se desarrollarán los más relevantes.

Comenzando por la cuestión axiológica es válido mencionar que los principios generales del derecho son pautas superiores emanadas de la conciencia social sobre la organización jurídica de una sociedad. Fundamentan el ordenamiento jurídico y orientan al juez o al intérprete de la norma. Dentro del ámbito laboral que nos compete, Los principios son las reglas inmutables e ideas esenciales que forman las bases sobre las cuales se sustenta todo el ordenamiento jurídico-laboral. Su finalidad es proteger la dignidad del trabajador y proyectar su eficacia, tanto al iniciarse el vínculo laboral, como durante su desarrollo y al momento de su extinción (Grisolia, 2016).

En lo que importa en este análisis, los principios de igualdad y no discriminación en razón del género fue un tema de agenda en la comunidad internacional. De allí, que en el año 1979 la Asamblea General de las Naciones Unidas haya aprobado la CEDAW, reafirmando la igualdad de los derechos del hombre y de la mujer como también el principio de no discriminación. En el año 1994 la República Argentina se suscribió a la "Convención Internacional para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la

Mujer" -"Convención de Belém do Pará"- y más relevante aún se reformó la CN dando lugar a la incorporación del art. 75 inc. 22 que invistió de jerarquía constitucional a la ya mencionada CEDAW. En el año 2009 se refuerzan aún más los derechos de las mujeres con la sanción de la ley 26.485, de "Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales" (Medina, 2018).

Asimismo, la normativa mencionada contempla la aplicación de la perspectiva de género siendo una temática que también fue abordada por la doctrina feminista. Así, la perspectiva de género implica una mirada ética del desarrollo y la democracia como contenidos de vida para enfrentar la inequidad, la desigualdad y los oprobios de género prevalecientes. De allí que se tomen medidas frente a la opresión de género, donde éstas vienen a denunciar los daños que genera la desigualdad y, a la vez, un conjunto de acciones y alternativas para erradicarlas (Lagarde, 1996). De tal modo, urge la necesidad de introducir la perspectiva de género en la administración de justicia, como herramienta de corregir la inequidad con que es tratada la mujer, conforme patrones estructurales patriarcales (Boleso, 2017). Pues, la correcta aplicación de la misma en las resoluciones judiciales hace una realidad "la efectivización de los derechos a la igualdad y no discriminación de las mujeres a la par que importa el aseguramiento del adecuado acceso a la justicia a aquéllas" (Casas, 2014, pág. 3).

En cuanto a la discriminación que sufren las mujeres dentro del ámbito laboral es menester mencionar que tal como ocurrió en los autos, la doctrina entiende que el principio de no discriminación no sólo rige desde el inicio de la relación laboral, sino también antes, "o sea en la etapa de selección de postulantes; es precisamente allí donde se advierten más claramente los efectos de una cultura discriminatoria" (Grisolia, 2016, pág.80). Pues en el caso queda en evidencia que en el mercado del trabajo se presentan condiciones de discriminación y dificultades para las mujeres que desean incorporarse al trabajo extra doméstico (Álvarez de Lara, 2010).

Asimismo, es válido mencionar que una reciente encuesta – organizada desde *trabajando.com* en el marco del mes de la mujer- demuestra que el 75 % de las mujeres cree que hay discriminación laboral de género, el 56 % de las mujeres argentinas encuestadas ha sufrido discriminación en el trabajo y el 74 % de los jóvenes argentinos dice haber sufrido o presenciado actos de discriminación. Así las cosas, es razonable que



se le haya peticionado al Estado argentino que «tome medidas concretas con un plan de igualdad de género que promueva una real paridad entre hombres y mujeres y aseguren a las mujeres el acceso a sus derechos de vivir una vida sin discriminación (Carrera, 2016).

Por su parte la jurisprudencia realizó sus aportes a la cuestión, la CSJN en el precedente “Sisneros” (20/05/2014) entendió que una mujer que había demandado a siete empresas operadoras de transporte público por la no incorporación de mujeres como conductoras, había sido discriminada en razón de su género. Sostuvo en sus fundamentos que las dogmáticas explicaciones esbozadas por las empresas resultan inadmisibles para destruir la presunción de que las demandadas han incurrido en conductas y prácticas discriminatorias. Otros precedentes relevantes en materia laboral de la CSJN, son "Vizzoti" (14/09/2004) y "Aquino" (21/09/2004), donde se ha referido que los derechos laborales se encuentran regidos por el principio de justicia social y tiene al trabajador como "sujeto de preferente tutela constitucional".

Finalmente, sobre la cuestión de relevancia surge del mismo fallo bajo estudio que aplicar de manera análoga de la ley en materia sindical N° 25.674 tiene un antecedente inmediato que es la ley N° 24.012. En esta última, también se refería a un cupo del 30 % en las listas de postulantes que se presentaran para las elecciones nacionales. Así, la ley exterioriza el compromiso constitucional con la igualdad y fue determinante para la sanción de la ley 27.415 que estableció la “Paridad de género en ámbitos de representación política”. Dentro de la jurisprudencia, en los autos "Asociación Mujeres en Igualdad v. Freddo SA s/amparo" (sala H, 16/2/2002) el tribunal sentenció a las empresas a incorporar a futuro a su plantel sólo trabajadores de sexo femenino hasta compensar la desigualdad producida por la toma casi exclusiva de personal de sexo masculino, debiendo, a tal fin, presentar un informe anual y permitir el acceso a la información correspondiente, bajo apercibimiento de multas, previa audiencia de las partes (Grisolia, 2016).

#### **IV.II Postura de la autora**

Para resolver la cuestión de fondo que atañe este tipo de fallos es necesario construir las bases teóricas de los derechos humanos, mediante una profundización política, que lleve a reconocer que las identidades particulares han surgido de procesos históricos propios, paralelos o simultáneos, pero también por relaciones de exclusión y

dominio, y que la desventaja es producto de las relaciones jerárquicas y autoritarias. Así las cosas, no alcanza con reconocer que existen desigualdades, sino buscar soluciones para eliminarlas. Es menester destacar que la desigualdad surge a partir de los grupos sociales sujetos a dominación, siendo estos quienes ocupan posiciones inferiorizadas y subordinadas. Entonces, la metodología para la igualdad conlleva los siguientes pasos democráticos: “la des-jerarquización del mundo en sus espacios, esferas y normas, el «empoderamiento» de quienes están en posición de subalternidad, y la redefinición de las relaciones en torno a preceptos y prácticas de equidad y paridad” (Lagarde Citado por Boleso, 2017, pág. 10). De allí que hoy en día se escuche hablar de la mujer “empoderada”.

Pues, amén de que aún existan preconceptos y estereotipos de género en muchos ámbitos de la nuestras vidas -incluyendo el laboral-, es cierto que en los últimos años ha habido un cambio de paradigma respecto del rol que ocupan las mujeres en el mundo. Pues, como quedó evidenciado a lo largo de esta nota fallo, el legislador y la jurisprudencia se han ocupado de la discriminación que sufren las mujeres y están en constante lucha por erradicar, sancionar y prevenir la violencia contra la mujer. Asimismo, la doctrina feminista por su parte también ha tenido excelentes logros en lo que aquí importa, ya que cada vez hay más fundamentos sobre cómo contemplar la perspectiva de género, e incluso creo interesante destacar que en el ámbito penal han podido demostrar que la violencia de género es una variable a considerar en la legítima defensa en contextos de violencia de género.

Se puede decir que se han logrado mejoras de las políticas laborales en perspectiva de género y en contra de la discriminación. En acuerdo con la doctrina, entiendo que paulatinamente, la discriminación irá siendo superada con el progreso y aplicación efectiva de las normas obligaciones internacionales. Asimismo, entiendo necesaria la deconstrucción de los paradigmas rígidos en la forma de la contratación laboral, es decir, lograr un menor prejuicio al momento del inicio, desarrollo y culminación de esta. En su consecuencia, se podrá obtener como resultado una real igualdad entre trabajadores y, superadora de las barreras de la discriminación actuales (Lupinaso, 2021).

En razón de todo lo mencionado comparto la idea de que las medidas de discriminación inversa en favor de las mujeres como las aplicables en las denominadas “ley de cupo” deberían ser hoy innecesarias dado el reconocimiento y jerarquía

constitucional de los principios de igualdad y no discriminación (Medina, 2018). Sin embargo, hay que destacar que al menos por el momento es una forma efectiva resolver bajo estudio y en general de hacer cesar la discriminación de una forma inmediata. Asimismo, representa una acción concreta positiva para achicar la brecha de desigualdad entre los hombre y mujeres. De lo mencionado se deduce mi acuerdo con la resolución de los autos por parte de la Cámara Nacional de Apelaciones.

## **V. Conclusión**

En los autos en análisis de vislumbró sobre la cuestión de la discriminación por género en perjuicio de las mujeres dentro del ámbito laboral. Así, Borda presentó un amparo por discriminación contra tres empresas de transporte. Su petitorio se basó en dos cuestiones, por un lado, el reclamo sobre la protección de un derecho subjetivo a obtener trabajo como chofer de las líneas de colectivo y por otro, una pretensión colectiva para que las empresas demandadas readecuen sus políticas de selección y contratación de personal de forma tal que cesaran con las prácticas discriminatorias hacia las mujeres y establecieran un sistema de “cupos” para garantizar trabajo el género femenino.

Los problemas jurídicos que se presentaron en el caso también fueron dos. Primero uno axiológico tras ponerse en tela de juicio principios constitucionales, el de igualdad y no discriminación. Por otro lado, uno de relevancia respecto de si correspondía aplicar de manera análoga la ley 25.674 para dar una solución al caso y que cese de manera inmediata la discriminación pues de este modo quedaría establecido un cupo del 30% para mujeres que quieran trabajar en las empresas demandadas. Finalmente, la Cámara hizo lugar a los reclamos de Borda, por lo que obligó a las demandadas a considerar su postulación en la próxima vacante como chofer de colectivo debiendo evaluar la idoneidad de la mujer conforme a criterios objetivos ajenos a toda discriminación por género y obligó a las empresas demandadas a contratar un cupo mínimo del 30% de mujeres.

La sentencia evidenció que la jurisprudencia y la doctrina ponen grandes esfuerzos en hacer valer las obligaciones internacionales asumidas por nuestro país y en erradicar la violencia y discriminación en razón del género en todos los ámbitos. De esta manera nuestra justicia se presenta de manera justa para los hombres y mujeres.

## VI. Bibliografía

### Doctrina

- Álvarez de Lara, R. M. (2010) *Democracia y derechos de las mujeres. Género y derecho*. México, Popocatepetl.
- Boleso, H. (2017) *Proceso laboral y perspectiva de género*. Microjuris.com inteligencia jurídica.
- Carrera, T. A. (2015) *Protección contra la discriminación arbitraria en las relaciones laborales. La vía de amparo*. Microjuris.com inteligencia jurídica.
- Casas, L, J. (2014). *Impacto de la perspectiva de género en la dogmática penal. La legítima defensa A propósito del fallo “XXX s/ homicidio agravado por el vínculo” de la Corte Suprema de Tucumán*. Recuperado de <http://www.pensamientopenal.com.ar/system/files/2014/12/doctrina38993.pdf>
- Dworkin, R. (1989). *Los Derechos en serio*. Barcelona. Editorial Ariel S.A.
- Grisolia, J. (2016). *Manual de derecho laboral*. Bs. As. Ed: Fedye.
- Lagarde, M (1996) *El género: La perspectiva de género, en Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia*, Ed. horas y HORAS, España, 1996
- Lupinacci, I. (2021) *La no discriminación en el marco del Derecho Internacional del Trabajo*. País: Argentina Publicación: El Derecho - Revista de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Número 5 - Mayo 2021
- 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 \(pensamientocivil.com.ar\)](http://www.pensamientocivil.com.ar/Doctrina3804.pdf)
- Moreso, J. y Vilajosana, J. (2004). *Introducción a la teoría del derecho*. Madrid, ES: Marcial Pons.
- ### 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 “Kot, Samuel S.R.L. s/ Acción de amparo. Acto de particulares” (1958)

CSJN “Aquino, Isacio c/ Cargo Servicios Industriales S.A. s/ accidentes ley 9688” (2004)

CSJN “Vizzoti, Carlos Alberto c/ AMSA S. A.” (2004)

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

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

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