



**“La perspectiva de género en un fallo esencial para su reconocimiento  
jurisprudencial”**

**Carrera:** Abogacía

**Alumno:** Fernández Néstor Ignacio

**Legajo:** ABG06691

**DNI:** 29.475.060

**Año:** 2021

**Tutor:** Bustos, Carlos Isidro

**Opción de trabajo:** Nota a fallo

**Tema elegido:** Cuestiones de Género

**Fallo:** Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala II “Borda, Erika c/Estado Nacional (Ministerio de trabajo, Empleo y Seg. Social de la Nación y Otros s/Acción de Amparo)”, (2018).

**Sumario: I. Introducción. II. Aspectos Procesales:** A.) Premisa fáctica. B.) Historia Procesal. C) Decisión del Tribunal. **III. Ratio Decidendi. IV. Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudencial0es. V. Posición del autor. VI. Conclusión. VII. Referencias bibliográficas:** A.) Doctrina. B.) Legislación C.) Jurisprudencia.

## **I – INTRODUCCIÓN**

El presente trabajo tiene por fin abordar el análisis de un fallo controvertido dictado por la Cámara Nacional de Apelación del Trabajo, sala II, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, con fecha once de octubre del año dos mil dieciocho (11/10/2018), en autos caratulados “Borda, Érica c/Estado Nacional (Ministerio de Trabajo y Seg. Social de la Nación) y otros s/acción de amparo”<sup>1</sup>, cuya sentencia se encuentra firme y se puede detectar que se presenta un problema jurídico de relevancia, el cual se relaciona y es aplicable la perspectiva de género.

En los últimos tiempos, la temática de género provocó un desafío jurídico en materia de igualdad y prohibición de la discriminación en el mercado laboral. Es por esto que en el fallo se analiza prácticas segregacionistas que se encuentran en el ámbito laboral.

Frente a dichas problemáticas y durante el desarrollo del trabajo se exponen legislaciones, doctrinas y jurisprudencias que dan un fundamento normativo a cuestiones relevantes en el fallo Borda, a su vez el tribunal del caso se ha ido pronunciando en paralelo con los múltiples avances normativos en perspectiva de género lo cual le ha permitido avanzar sobre decisiones relacionadas a grupos sociales vulnerables o categorías sospechosas que en ciertos momentos han sentido la ausencia del estado. Por lo que hoy en día, ante múltiples situaciones jurídicas con similares antecedentes han permitido garantizar el tratamiento y acceso a la justicia.

De esta manera, al concluir con la lectura de este trabajo se podrá comprender cómo el Tribunal resolvió el caso, permitiendo subsanar aquellas controversias culturales a través de la perspectiva de género.

---

<sup>1</sup> Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala II Borda, Erika c/Estado Nacional (Ministerio de trabajo, Empleo y Seg. Social de la Nació y Otros s/Acción de Amparo), (11/10/2018). SAIJ Online.

## **II- ASPECTOS PROCESALES**

### **A. Premisas Fáticas**

La actora interpuso una acción de amparo por discriminación de 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”.

En el escrito inicial, la accionante dedujo dos pretensiones: La primera 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 y, la segunda, de dimensión colectiva, a 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 choferes de transportes de pasajeros y adecuarán sus instalaciones para que las mujeres pudieran laborar en condiciones dignas en ese ámbito.

Naturalmente, las demandadas negaron todos los hechos y se excusaron en diferentes circunstancias.

Al comparecer al proceso, Transportes Avenida Bernardo Ader S.A. negó la versión de la actora y dijo que la empresa tenía “contratado un servicio de consultoría con el propósito de llevar a cabo el proceso de evaluación y selección previa... “y que, si bien la mayoría de los colectivos de corta distancia en general eran conducidos por chóferes varones, obedecía pura y exclusivamente al hecho de que fueron casi los únicos quienes se habían postulado para desempeñar esa tarea,”.

Idéntica defensa estructuró Los Constituyentes S.A. pues, también, manifestó que el proceso de selección era llevado a cabo por profesionales consultores especializados y, luego, agregó que el hecho de que los choferes fueran varones respondía a que éstos eran los “únicos” que se postulaban para dicha tarea.

Por su parte, Transporte Escalada SAT, aunque reconoció que, en septiembre de 2013, la Sra. Borda se había presentado en la empresa para postularse como chofer, dijo

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”.

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...”, tal como había sido denunciado al demandar, pues alegó el cumplimiento de todas sus obligaciones de fiscalización en las empresas.

## **B. Historia Procesal**

El Juez de Primera Instancia, Raúl Horacio Ojeda, rechaza la pretensión individual, considerando que no podía condenar a ninguna de las demandadas a que contrataran a la actora en la medida que no había sido acreditada en la causa la idoneidad de Borda Erika para acceder a dicho puesto de trabajo.

Se admite en forma parcial el reclamo colectivo condenando 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 y rechaza otras dos pretensiones de las reclamantes dirigidas a condenar a las empresas a que adecúen sus instalaciones para que las mujeres puedan desarrollar sus labores en condiciones de salubridad y declara la inconstitucionalidad del CCT 460/73.

Asimismo, se rechaza el pedido de que se “deshomologara” la citada norma convencional, sin perjuicio de lo cual ordenó remitir copia de la sentencia a la autoridad de aplicación, para que, en oportunidad de negociar cualquier contenido del CCT, se tuviera presente la necesidad de actualizar sus contenidos a nuestras pautas culturales actuales. Contra aquel decisorio solo la parte Actora interpone en tiempo y forma Recurso de Apelación solicitando total rechazo, con remisión al dictamen Fiscal de la Sala II de la Cámara Nacional De Apelaciones Del Trabajo.

## **C. Decisión de tribunal**

Por lo antes expuesto el tribunal y en decisión unánime el Sr Juez Miguel Ángel Piroló adhiriendo al voto de la Sra. Jueza Graciela A González resolvieron revocar la sentencia de primera instancia y 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, haciendo lugar a la pretensión deducida contra el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y admitir la pretensión individual deducida por Érica Borda con el alcance fijado en el considerando VI del presente decisorio (referido no a que se la “contratara” sino, por el contrario, su pretensión estuvo dirigida a que aquéllas la tuvieran en cuenta en futuras búsquedas laborales para el puesto de chófer.)

### **III- RATIO DECIDENDI**

Probada la exclusión de hecho de las mujeres como choferes de colectivo, lo que configura un comportamiento discriminatorio por parte de las empresas demandadas, dentro de los argumentos jurídicos sobre los cuales el juez sustentó su posición para llegar a la resolución antes citada, se expresó que la obligación de respetar, proteger y garantizar el derecho humano a la igualdad y a la no discriminación recae sobre todos los poderes del Estado, pero también sobre los particulares, por lo que nuestra Constitución Nacional en los arts. 16 y 75 inc. 23 e inc. 22 expresan la obligación de respetar, proteger y garantizar el derecho humano a la igualdad y a la no discriminación.

Se consideró que esa situación de exclusión exige la adopción de acciones positivas para revertir la segregación por razón de género, lo cual implica el ejercicio por parte de los Estados de un deber especial de protección con respecto a actuaciones y prácticas de terceros que bajo su tolerancia mantengan o favorezcan situaciones discriminatorias. Conjuntamente con ello desde el año 2009 coexiste la ley 26.485, referida a la Protección Integral a las Mujeres, que tiene como fin, entre otros “*prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. eliminar la discriminación entre mujeres y varones; el derecho de las mujeres a vivir una vida sin violencia y remover patrones socioculturales que promueven y sostienen la desigualdad de género*”.

Los jueces también adoptaron en materia de derechos de las mujeres pronunciamientos como, el fallo “Freddo” de la Cámara Civil (Cám Civil) y el fallo “Sisnero” de la CSJN. En ambos casos se resuelven vulneraciones en el acceso de las mujeres al trabajo en contextos de mercados segregados por género.

También de la lectura de la resolución se puede identificar Pactos y Convenciones Internacionales en los que nuestro país es parte, entre ellos: El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales, Sistema Interamericano de Protección y Promoción de los Derechos Humanos, y la carta de la OEA; La Convención Americana de Derechos Humanos (CADH) –con jerarquía constitucional (art. 75 inc. 22); la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, La Convención de Belém do Pará, 1994.

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

Partiendo de la base jurídica anteriormente expuesta sobre la cual el Tribunal analizo el fallo Borda, podemos sostener que dicho marco legal requiere de algo más, lo cual podemos encuadrar el caso Borda conjuntamente bajo el análisis de una perspectiva de género que permita identificar, valorar la discriminación y desigualdades que generan la exclusión de la mujer y con ello qué criterios o pautas se emplearon para diferenciar o igualar en nuestro ordenamiento jurídico, aplicando múltiples conceptos integrados por precedentes jurisprudenciales y doctrinarios.

Si bien se considera que todos los seres humanos somos iguales ante la ley se debe entender que la obligación de respetar, proteger la igualdad y a la no discriminación recae sobre todos los poderes del Estado, pero también sobre los particulares, en este sentido el fallo “KOT, Samuel S.R.L. s/ Acción de amparo. Acto de particulares”, nos lleva a comprender 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 derechos esenciales al hombre – esté circunscripta al ataque que provengan sólo de autoridad pública”*<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> CSJN, “KOT, Samuel S.R.L. s/ Acción de amparo. Acto de particulares”. (5/9/1958) - SAIJ Online.

Con el paso del tiempo la igualdad o no discriminación se tornó un tema dominante y recurrente en el orden jurídico constitucional argentino e internacional ante situaciones donde están en juego los derechos de grupos desaventajados los cuales ingresaron bajo la estructura de la protección legal del “ius cogens” y es aquí que, citando al fallo, “Álvarez Maximiliano y otros c/ Cencosud SA s/ acción de amparo” se afirma que: (...) *“el principio de igualdad y prohibición de discriminación ha alcanzado, actualmente, un nivel de máxima consagración y entidad: pertenece al jus 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”... “El principio, así considerado, acarrea, naturalmente, obligaciones erga omnes de protección que vinculan a todos los Estados y a los particulares”*<sup>3</sup>.

Por su parte citando al autor Roberto Saba (2016), en su libro “Más allá de la igualdad formal ante la ley ¿Qué les debe el Estado a los grupos desventajados” nos lleva a poder entender de una manera más amplia a la igualdad en un doble sentido “Igualdad como no discriminación e igualdad como no sometimiento, diciendo:

El principio de igualdad como no-discriminación exige que las personas sean tratadas de un modo diferente sólo cuando ese trato se encuentra justificado en la aplicación de un criterio razonable, es decir, que guarda una relación de funcionalidad con el objeto legítimo de la decisión o práctica que motivó el trato diferente”, sin embargo “el principio de igualdad como no-sometimiento resulta inadmisibles que se constituyan en una sociedad grupos o castas cuyos miembros gozan, de hecho o de derecho, de menos derechos que el resto de las personas, o que sufren su afectación por el hecho de pertenecer a esos grupos. (pág. 230 y 231).

Asimismo, entendiendo que la garantía igualdad no es una fórmula rígida y debe adecuarse a los cambios que se producen en el tiempo, ello genera que se pase de un concepto de igualdad individual a un concepto de igualdad colectiva o de no inclusión por lo que la Corte Suprema en dicho sentido expuso en el fallo, “González de Delgado,

---

<sup>3</sup> CSJN, Álvarez Maximiliano y otros c/ Cencosud SA s/ acción de amparo”. (07/12/2010) - SAIJ Online.

Cristina y otros c/ Universidad Nacional de Córdoba” que: *“El exigente estándar de revisión que se aplica a las clasificaciones basadas en el sexo no convierte a aquéllas en una categoría totalmente proscripta; pero, sí significa que las categorías fundadas en el sexo no deben usarse para crear o perpetuar la inferioridad legal, social y económica de la mujer. En todo caso, las clasificaciones fundadas en el sexo pueden ser utilizadas para compensar a las mujeres por las inhabilidades que ellas han sufrido a través de la historia”*<sup>4</sup>.

También aquí debemos referirnos a uno de los presupuestos importantes afirmados sobre la base del principio de igualdad y la no discriminación que es “la idoneidad”, la cual en el caso Borda para acceder al puesto de trabajo solicitado (chofer de colectivo) se consideraba por parte de las empresas demandadas como condición necesaria. En este sentido y para una mayor reflexión podemos citar a Bidart Campos (1.997) quien sostiene que:

[...] cuando la constitución abre el acceso a los empleados sin otra condición que la idoneidad (art. 16), exige también y siempre idoneidad ética o moral, a más de la que resulte necesaria según la naturaleza del empleo al que aspira o que se va a discernir a una persona determinada. (pág. 36).

En referencia a lo dicho hasta aquí y remitiéndonos a lo expuesto en el fallo Borda, es interesante recordar que una de las cuestiones controvertidas fue que las empresas no justificaron sus conductas con argumentos razonables por lo cual también genero problemas al probar la no discriminación y en este sentido podemos citar a Kiper Claudio (1999), quien en su libro “Derechos de las minorías ante la discriminación” nos dice que:

Uno de los problemas que presentan los actos de discriminación emanados de particulares se encuentra en la dificultad probatoria. Por ello, y teniendo en cuenta que la no discriminación es un principio que cuenta con sustento constitucional (la protección emana de la Constitución Nacional y de los tratados internacionales con similar

---

<sup>4</sup> CSJN, “González de Delgado, Cristina y otros c/ Universidad Nacional de Córdoba”. (19/09/2000) - SAIJ Online.



jerarquía), considero que cuando el trabajador se siente discriminado por alguna de las causas, el onus probandi pesa sobre el empleador. Ocurre que es mucho más difícil para el primero probar la discriminación, que para el segundo acreditar la justa causa, si es que existe. (pág. 129/33, 238/40).

Por su parte la Corte Suprema en el fallo “Sisnero, Mirtha Graciela y otros el Taldelva SRL y otros s/ amparo”, siendo la discriminación una acción difícil de probar ha sostenido que: “el Tribunal ha elaborado el estándar probatorio aplicable a estas situaciones. Según se señaló en esa ocasión, 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”* (...) *“ En síntesis, si el reclamante puede acreditar la existencia de hechos de los que pueda presumirse su carácter discriminatorio, corresponderá al demandado la prueba de su inexistencia”*<sup>5</sup>.

También a manera de poder entender y referenciar este trabajo podemos alegar que en el fallo Borda se utilizaron prácticas discriminatorias contra el género femenino en la selección de personal, por lo cual uno de los fallos que sentó precedentes y bases para la incorporación de la perspectiva de género fue el fallo “Fundación de Mujeres en Igualdad y otro c/ Freddo S.A. s/ amparo” que dice: “(...) *si bien se reconoció la existencia de una distinción en base a una categoría sospechosa, la carga probatoria se distribuyó en forma inequitativa hacia la parte actora.* (...) *“el tribunal reconoce que las categorías sospechosas se presumen inconstitucionales, por lo que no debería ser suficiente con la aportación de argumentos razonables, en tanto a priori ningún fin enarbolado por la demandada justificaría una exclusión en virtud del sexo. Sin embargo, luego el decisorio se apoya en la batería de pruebas aportadas por la actora para acreditar el trato discriminatorio”*<sup>6</sup>.

---

<sup>5</sup> CSJN, “Sisnero, Mirtha Graciela y otros el Taldelva SRL y otros s/ amparo”. (20/05/2014)- SAIJ Online.

<sup>6</sup> CNCiv, Sala H, “Fundación de Mujeres en Igualdad y otro c/ Freddo S.A. s/ amparo” (16/12/2002). - SAIJ Online.

Si bien el fallo Freedo hace alusión “categoría sospechosa “podemos decir que ante situaciones de grupos vulnerables se pueden adoptar acciones positivas para revertir la segregación por razón de género, por lo que la Autora María Angélica Gelli (2004), en la Constitución de la Nación Argentina, comentada y concordada, nos dice:

La doctrina reconoce a las medidas de acción positiva, como una herramienta del Estado para garantizar la protección de los grupos que demanden un mayor amparo, “integran un tipo de las llamadas acciones afirmativas o de discriminación inversa o benignas en las que una categoría sospechosa, es ese caso fundada en el sexo, es empleada para superar una desigualdad cultural y hasta tanto esta se supere. (pág. 144).

En virtud de lo dicho hasta aquí se puede entender que el fallo Borda ingresa en un ámbito de vulnerabilidad al principio de igualdad consagrado en el art 16 de la Ley Fundamental el cual dice que: “(...) *Todos sus habitantes son iguales ante la ley (...)*” de esta manera pasa a integrar las categorías sospechosas y en donde se entiende que: “*Cuando una persona alude a una discriminación con base en una "categoría sospechosa", como lo es el género a la que ella pertenece, su discapacidad, o su edad, se hace pesar sobre la decisión cuestionada una presunción de invalidez que deberá ser desvirtuada. Para desvirtuar esa presunción los demandados deben acreditar que el acto impugnado responde a un fin legítimo, y que la diferencia de trato en perjuicio de la actora es el medio menos restrictivo para alcanzarlo*”. (Medina, Graciela, 22/11/2016).-

## **V. Posición del autor**

A lo largo de la historia mundial, más precisamente desde los orígenes del ser humano, se ha sostenido que siempre ha existido una gran diferencia entre los hombres y las mujeres, donde el hombre se ha considerado el sexo sobrevalorado y la mujer el sexo débil, subvalorado, en donde las sociedades han categorizado a las personas y sus acciones, creando grupos específicos en los que aprendemos a conducirnos según reglas y normas establecidas socialmente las cuales se transmiten a las nuevas generaciones y con ello un bagaje cultural.

Nuestro país, a través de normativas nacionales e internacionales ha regulado de manera formal y taxativa las desigualdades entre los géneros señalando que causas las producen, como subsanarlo y donde se ha entendido que el estado tiene la obligación de evitar tratos desiguales, injustificados como así también la perpetuación de situaciones de exclusión o de sometimiento de grupos ya sea por su orientación sexual, religión, raza, cultura, entre otros.

Dicho ello, analizadas previamente las normas en juego, la jurisprudencia citada y la investigación hasta aquí realizada, podemos inferir que el análisis del fallo “Borda”, gira en torno a una discriminación por género, cuestión planteada por la actora al interponer la acción de amparo.

Apoyándose en esta discriminación por género, es que la actora, la Sra. Borda, deduce dos pretensiones, una individual en la que reclamó la protección de un derecho subjetivo a obtener trabajo como chofer y una colectiva solicitando la readecuación de sus políticas de selección, contratación y selección de personal y 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.

Si bien considero con lo ya expuesto y basándome en lo solicitado por la actora, ha quedado plasmado una vez más jurisprudencialmente más allá del pasar de los años, que el ser humano sigue marcando esta diferencia social entre hombre- mujer, sexo fuerte- sexo débil y demostrando de esta manera que el Art 16 CN al decir que “... Todos sus habitantes son iguales ante la ley...”, presenta excepciones.

El tribunal de primera instancia basándose en lo solicitado por la actora, si bien rechazo la pretensión individual aludiendo que no podía condenar a las empresas demandadas ya que la Sra. Borda no había acreditado la idoneidad para acceder al puesto de trabajo solicitado, 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.

Ahora me pregunto ¿Si nuestra Carta Magna dice, que “todos somos iguales ante la ley”, porque se rechazó el que la actora pudiera postularse a un puesto de trabajo donde la sociedad basada en estereotipos considera que sólo el hombre es idóneo para dicho trabajo?, y ello también llevó a preguntarme ¿es la idoneidad un requisito fundamental ocupar el puesto de conductor de colectivo?

Basándome en estas dos preguntas y con lo leído para poder realizar este trabajo, puede comprender que la discriminación siempre va a estar presente a lo largo del tiempo, y que, si bien se van a presentar cuestiones sin fundamentos razonable, es aquí donde el estado como guardián de la sociedad es donde debe de participar haciendo uso del poder que se le ha conferido a través de la Constitución Nacional, Leyes Complementarias y Tratados Internacionales.

En cuanto a la aceptación parcial de la segunda pretensión, podemos considerar a mi entender que fue un paso importante para demostrar de manera indirecta que existía una discriminación y fue ello lo que llevo a la actora, la Sra. Borda, a interponer acción de amparo debido a que los fundamentos de las empresas demandadas no presentaban un razonamiento valido sentado sobre la base del sistema judicial.

Por ello coincido plenamente en el actuar de la actora de apelar la decisión del primer tribunal, porque si bien existe un ordenamiento jurídico que nos encuadra sobre pautas legales por las cuales debemos de regirnos, también el principio de igualdad ha ido mutando con el pasar del tiempo, dejando de lado costumbres patriarcales y permitiendo que se pueda vivir en una sociedad justa e igualitaria.

Continuando con el fallo y dado el lugar a la apelación interpuesta por la actora y al reclamo, el tribunal revocó la sentencia de primera instancia y ordenó a las demandadas a cesar de inmediato con la discriminación por razón de género, donde también se solicitó que se la tuviera en cuenta ante futuras búsquedas laborales y tomándose como cupo de un 30% que las empresas debían de tener como representantes femeninas entre sus cargos.

A si mismo esto también permitió que el Poder Ejecutivo y el Poder Legislativo, en el ámbito de sus respectivas competencias adoptaran medidas para revertir la discriminación por género y a su vez a las empresas a confeccionar un Protocolo de Buenas Practicas que incluya cláusulas que garanticen el principio de igualdad y prohibición de discriminación, de acuerdo con los estándares fijados por los arts. 16 y 75, inc. 23, de la CN.

## **VI. Conclusión**

A manera de conclusión, me avoque a analizar un fallo que en su temática jurídica consagra el Derecho de Acceso al Trabajo por parte de la Sra. Borda, problemática en la que se abordó conceptos de igualdad, no discriminación, género, idoneidad.

A su vez, el caso está sujeto al marco legal que proveen los antecedentes y la existencia de la “Ley de Protección Integral de las Mujeres”, por lo que también se consideraron pactos y convenciones internacionales que reafirman la necesidad de prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer. Debido a esto, es que comprendo que desde la perspectiva de género el concepto del sexo no debe emplearse como justificativo de inferioridad legal, social y económica.

Para concluir, considero que este caso que ha sido juzgado con una real mirada de perspectiva de género, garantizando de esta manera medidas de acción positiva, con el afán de recordar y revalorizar la imperiosa necesidad de remover patrones que transgredan con la igualdad en el acceso del trabajo para las mujeres y la efectiva concreción de las mismas en la práctica por parte del Tribunal y del Estado.

## **VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

### **A. Doctrina:**

Bidart Campos (1.997), “*Manual de la Constitución Reformada*”, T. III, Editar, Buenos Aires. -

GELLI, María A. (2.004) *Constitución de la Nación Argentina, comentada y concordada*, 2º ED - Buenos aires: La Ley. –

Kiper, Claudio (1.999), “*Derechos de las minorías ante la discriminación*”, pág. 129/33 y 238/40). –

Medina, Graciela, “Vulnerabilidad, control de constitucionalidad y reglas de prueba. Las categorías sospechosas: Una visión jurisprudencial”, *Revista “La Ley”*, 22/11/2016, Cita online: AR/DOC/3479/2016. Recuperado 23/10/2021, de [https://www.academia.edu/42328298/VULNERABILIDAD\\_CONTROL\\_DE\\_CONSTI\\_TUCIONALIDAD\\_Y\\_REGLAS\\_DE\\_PRUEBA.LAS\\_CATEGOR%C3%8DAS\\_SOSPECHOSAS\\_UNA\\_VISI%C3%93N\\_JURISPRUDENCIAL](https://www.academia.edu/42328298/VULNERABILIDAD_CONTROL_DE_CONSTI_TUCIONALIDAD_Y_REGLAS_DE_PRUEBA.LAS_CATEGOR%C3%8DAS_SOSPECHOSAS_UNA_VISI%C3%93N_JURISPRUDENCIAL)

Saba, Roberto (2016) *Más allá de la igualdad formal ante la ley ¿Qué les debe el Estado a los grupos desventajados*, Buenos Aires: ed. Siglo XXI? –

**B. Legislación:**

Ley 24.430, Constitución de la Nación Argentina, B.O. 10/1/1995.-

**C. Jurisprudencia:**

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala II Borda, Erika c/Estado Nacional (Ministerio de trabajo, Empleo y Seg. Social de la Nació y Otros s/Acción de Amparo), (11/10/2018). - SAIJ Online.

CSJN, “KOT, Samuel S.R.L. s/ Acción de amparo. Acto de particulares”. (5/9/1.958) - SAIJ Online.

CSJN,” Álvarez Maximiliano y otros c/ Cencosud SA s/ acción de amparo”. (07/12/2010) - SAIJ Online.

CSJN, “González de Delgado, Cristina y otros c/ Universidad Nacional de Córdoba”. (19/09/2000) - SAIJ Online.

CSJN, “Sisnero, Mirtha Graciela y otros el Taldelva SRL y otros s/ amparo”. (20/05/2014)- SAIJ Online.

CNCiv, Sala H, “Fundación de Mujeres en Igualdad y otro c/ Freddo S.A. s/ amparo” (16/12/2002). - SAIJ Online.