



ABOGACIA

Seminario Final

**“Borda: Un fallo que insta al cese de la discriminación de género para el acceso al puesto de chofer”**

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo-Sala II: “Borda, Érica c/ Estado Nacional (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación) y otros s/acción de amparo” Expte. N° 25952/2014-Sentencia N° 113 078 (11/10/2018).

Alumno: Brahyan Emiliano Gomez Cano

DNI: 38.719.061

Legajo: VABG84215

Tutor: Nicolás Cocca

Modelo de Caso – Derechos Fundamentales en el mundo del Trabajo

Año 2021

**Fallo:** “Borda, Érica c/ Estado Nacional (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seg. Social de la Nación) y otros s/acción de amparo” Expte. N° 25952/2014-Sentencia N° 113 078.

**Dependencia:** Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo-Sala II.

**Fecha:** 11 de octubre de 2018.

**Sumario:** I. Introducción. II. Descripción de la premisa fáctica, historia procesal y resolución del Tribunal. III. Análisis de la *ratio decidendi*. IV. Antecedentes doctrinarios, legislativos y jurisprudenciales. V. Postura del autor. VI. Conclusión. VII. Listado bibliográfico. a) Doctrina. b) Jurisprudencia. c) Legislación.

## **I. Introducción**

En la actualidad, resulta inconcebible la marcada diferencia de roles asignada a hombres y mujeres, lo cual conlleva a un trato discriminatorio a la hora de acceder a determinados tipos de trabajos.

La Sala II de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en autos ha logrado sentar un precedente al revocar la sentencia de primera instancia, y al instar al Estado Nacional a establecer una reglamentación que garantice la inclusión femenina y ordenar a las empresas de transportes demandadas a cesar de inmediato con la discriminación por razón de género. La amparista, se vio impedida de acceder a un puesto de trabajo como chofer de transporte de corta distancia por su condición de mujer en varias empresas, lo cual la llevó a incoar la acción fundada en los arts. 43 de la CN y 25 de la CADH contra las mismas y codemandar al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Se parte de la premisa del trato digno e igualitario que tienen raigambre Constitucional (arts. 14 bis, 16 y 75, inc. 22 y 23), y a su vez, se apoya en los instrumentos internacionales de derechos humanos. Se trata de un nuevo paradigma cuya finalidad implica aplicar de manera transversal un enfoque de perspectiva de género para que la justicia pueda tomar medidas de acción positiva, que conlleve a contrarrestar este tipo de conductas que ya no forman parte del cambio cultural de estos tiempos.

El fallo bajo análisis adolece de un problema lógico que afecta el sistema normativo configurándose una laguna jurídica (Alchourrón & Bulygin, 2012). La realidad indica que se está ante un vacío legal, ya que no existe una regulación vigente que garantice un cupo mínimo de mujeres en ese rubro. El reclamo de la Sra. Borda, entre otras cuestiones, versa sobre la implementación de un sistema de acceso de que permita soslayar dicha situación y la revisión de las políticas de selección y contratación de

personal de las empresas de forma tal que cesen las prácticas discriminatorias. Así las cosas, la Cámara analiza si corresponde la aplicación por analogía de la Ley 25.674 de Asociaciones Sindicales, para subsanar la laguna e implementar un cupo mínimo del 30% de mujeres.

El análisis de los argumentos de esta sentencia invita a una reflexión acerca de la evolución del derecho en todas sus formas, para tutela más amplia que abarque las necesidades que surgen conjuntamente con la evolución de la sociedad.

## **II. Descripción de la premisa fáctica, historia procesal y resolución del Tribunal**

La Sra. Érica Borda vio vulnerado su derecho a obtener trabajo como chofer de colectivo en el Área Metropolitana, y por consiguiente interpuso acción de amparo fundada en los arts. 43 de la CN y 25 de la CADH, contra el Estado Nacional y tres empresas de transporte. Esgrimió que se debió al trato discriminatorio por su condición de mujer y solicitó el cese de las mismas.

Incluyó una pretensión colectiva, al fin de que se inste a las empresas a readecuar sus políticas de selección y contratación de personal vedado en razón del género, y el establecimiento un sistema de cupos que permita equiparar la situación de las mujeres, históricamente relegadas al acceso de estos puesto de trabajo. Por último, solicitó el cese de la vigencia del CCT 460/73 por resultar excluyente de las mujeres para participar de dicho sector.

Las accionadas “T. A. B. A. S.A.” y “Los Constituyentes S.A.” cimentaron su descargo aduciendo que el proceso de selección estaba a cargo de profesionales consultores especializados y que eran los varones quienes se postulaban casi siempre para esa labor. La codemandada “T. E. SAT” se justificó al esgrimir no existiría trato discriminatorio por su parte ya que no había mujeres aspirantes al cargo, y, que no había vacantes para conductores al momento en que la actora se había postulado.

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad de la Nación negó que el Estado comparta esa postura que implique obstaculizar el ingreso de mujeres para la conducción del autotransporte, y que la denuncia había sido derivada a la Unidad de Coordinación de la Comisión de Igualdad de Oportunidades entre Varones y Mujeres en el mundo laboral (CTIO) y a la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL).

El Juez de Primera Instancia desestimó el reclamo individual deducido por la accionante, no obstante, acogió en forma parcial la pretensión colectiva. En consecuencia, se condenó a las empresas demandadas a confeccionar un Protocolo de Buenas Prácticas

que debía contemplar la cuestión de género en la selección del personal. Lo referente al CCT 460/73 fue rechazado.

La sentencia fue apelada únicamente por la parte actora. La C.N.A.T. revocó, en lo principal, la sentencia de grado y ordenó a las demandadas a cesar de inmediato con la discriminación por razón de género; hacer lugar a la pretensión deducida contra el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, admitir la pretensión individual deducida por Érica Borda e instar a los Poderes Ejecutivos y Legislativos a que adopten, en el ámbito de sus respectivas competencias, las medidas apropiadas para revertir la discriminación por género a partir de la realización de campañas de información y capacitación laboral y programas específicos a tales efectos; ordenar a las demandadas a la confección del Protocolo de Buenas Prácticas en el plazo de seis (6) meses desde la fecha la presente resolución.

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

La Alzada enfatiza 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.

La Camarista Dra. Graciela A. González, esgrimió que se vio corroborada la conducta discriminatoria por parte de las demandadas. El informe rendido por la AFIP, permitió la visualizar la disparidad existente en el hombre y la mujer, no sólo en cuanto la cantidad de licencias nacional habilitantes para conducir transporte de pasajeros de uno y otro sexo. De esta prueba documental se desprende, además, que las demandadas no cuentan con personal femenino en su planta de choferes.

La realidad fáctica descripta 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 o aquiescencia, creen, mantengan o favorezcan situaciones discriminatorias. El reconocimiento de las acciones afirmativas plasmado en la Constitución Nacional (arts. 75 inc. 23 y 37 de la CN) confirma la concepción de la igualdad como no sometimiento y complemento de no discriminación (art. 16 de nuestra Carta Magna).

La CEDAW en su art. 4º, apartado 1, prevé garantizar la igualdad real de oportunidades y trato desbrozando los impedimentos sociales y culturales que condicionan y limitan la igualdad en los hechos. Se adicionan a esta tutela el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Americana de Derechos Humanos (CADH) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Convención de Belem do Pará. Así las cosas, La Organización Internacional del Trabajo (OIT) constituye la piedra angular sobre la que se erige en marco protectorio internacional través de sus diferentes convenios.

La Ley 26.485 (art. 6º inc. c) dispone que el Estado Nacional debe implementar el desarrollo de acciones prioritarias, concretamente a través del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, referidas a desarrollar programas de sensibilización, capacitación e incentivos a empresas para eliminar la violencia laboral contra las mujeres.

Esta conclusión exige establecer un cupo equitativo y razonable que permita dejar atrás la inicua e intolerable desigualdad producida por la discriminación de género llevada a cabo por las demandadas. A modo de clarificar el decisorio, lo resuelto supone aplicar analógicamente la pauta objetiva establecida en materia sindical regida bajo la ley 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%”, ordenando a que las empresas- que no cuenten con personal femenino en su planta de choferes- contraten mujeres para cubrir ese cargo hasta alcanzar dicho cupo.

Así las cosas, la Cámara establece que dicha medida regirá provisoriamente hasta tanto las autoridades ejecutivas y legislativas establezcan una reglamentación específica para compensar las ilegítimas desigualdades detectas en materia de acceso de las mujeres a la conducción de colectivos de transportes público de pasajeros.

#### **IV. Antecedentes legislativos, jurisprudenciales y doctrinarios**

La discriminación en el trabajo, en palabras de Ermida Uriarte (2011), constituye un fenómeno cotidiano y universal. Así las cosas, la parte trabajadora se ve expuesta a sufrir ese flagelo cuya manifestación surge de un trato hostil desigual al recibido por sus pares. Dicha circunstancia sería ocasionada por el hecho mismo de la desigualdad, subordinación o dependencia y cuya exposición recaería en mayor medida al sujeto más vulnerable.

Al hacer mención de la regulación de la situación acogida por la LCT, Ackerman (2016) reseña que:

“se basa en la normal asunción por la mujer de quehaceres domésticos y obligaciones de familia que, aunque no es completamente válido para las trabajadoras solteras sin hijos, traduce la lógica profunda de la veda normativa que, de paso, margina implícitamente a los hombres de tales obligaciones. Porque lo que subyace en todas estas reglas –básicamente prohibiciones– es, en rigor, la discriminación en razón del sexo”.

La adopción de un enfoque de igualdad como no sometimiento implica indagar sobre los patrones culturales mediante la afirmación de comportamientos diferenciados de acuerdo con el sexo y el impacto diferencial que producen en las oportunidades laborales de mujeres y varones. “Estos patrones cimientan relaciones de poder asimétricas entre los sexos, en cuyo extremo más débil se encuentran las mujeres” (Pautassi, 2011, pág. 283).

Así las cosas, el principio de no sometimiento, permite comprender que las situaciones de discriminación experimentadas por las mujeres no responden a hechos aislados o desarticulados entre sí, sino que constituyen manifestaciones de la opresión que modula los vínculos sociales sexo-genéricos, en contextos históricos determinados.

Al hacer referencia a las profesiones que son llevadas a cabo mayormente por el género femenino se destacan la docencia, enfermería o servicio doméstico. Guadagnoli (2013) reseña se debe comprender que los estereotipos de género son el conjunto de características que social y culturalmente se asignan a hombres y mujeres. Explica que a través de estos estereotipos en el ámbito del trabajo se refuerza y se normaliza la idea de que la mujer debe dedicarse a cuestiones hogareñas o de servicio, y el hombre a cuestiones vinculadas a la autoridad y al poder.

En cuanto a la doctrina especializada en la violencia y discriminación hacia la mujer, sostuvo (Di Corleto, 2017) que, en la administración de justicia, específicamente, prevalecen decisiones judiciales que trivializan esta problemática y refuerzan la discriminación.

La Convención de Belém do Pará, en su art. 5 dispone el derecho de toda mujer podrá ejercer libre y plenamente sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales. Para la protección de los mismos se hallan consagrados en los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Los Estados Partes reconocen que la violencia contra la mujer impide y anula el ejercicio de esos derechos. Seguidamente, en su art. 6 esgrime el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación y

a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación. Todo ello implica una vida libre de violencia

La C.S.J.N. en el caso “Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/acción de amparo” (7-12-10) sostuvo que: “(...)la reinstalación guarda singular coherencia con los principios que rigen a las instancias jurisdiccionales internacionales en materia de derechos humanos (...) sólo un entendimiento superficial del art. 14 bis C.N. llevaría a que la ‘protección contra el despido arbitrario’ implicara una suerte de prohibición absoluta y permanente a toda medida de reinstalación... admitir que los poderes del empleador determinen la medida y alcances de los derechos humanos del trabajador importaría, pura y simplemente, invertir la legalidad que nos rige como Nación organizada y como pueblo esperanzado en las instituciones, derechos, libertades y garantías que adoptó a través de la Constitución Nacional”(Considerando 7°).

En el sub examine, se advierte que, al igual que ocurrió en el precedente “Sisnero”, 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. Reconoce el derecho a la igualdad y a la no discriminación se encuentra garantizado en los artículos 16 y 75, inc. 22 CN a través de los instrumentos internacionales de derechos humanos: Fundamenta en base a la Opinión Consultiva 18/03 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, del 17 de septiembre de 2003, que la discriminación no solo se produce cuando existen normas o políticas que excluyen a un determinado grupo, sino también comportamientos que puedan tener efectos discriminatorios.

La Cámara revierte la mirada adoptada por el juez de primera instancia y encuadra el caso en una versión de igualdad como no sometimiento (Saba, 2008) .

La Corte Interamericana de Derechos Humanos el principio de igualdad y prohibición de discriminación es "inseparable de la dignidad esencial de la persona" y "posee un carácter fundamental para la salvaguardia de los derechos humanos tanto en el derecho internacional como en el interno" y que, además, "permea todo ordenamiento jurídico" (Grisolía, 2016).

En la esfera internacional se halla vigente la política de igualdad de oportunidades que rige dentro de la Unión Europea. A través del Tratado de Ámsterdam, -firmado el 2 de octubre de 1997- cuya entrada en vigor recién sería el 1 de mayo de 1999 una vez

ratificado por todo los Estados miembros. La relevancia del mismo se centra en que por primera vez se constitucionaliza el principio de igualdad de trato y de oportunidades, lo que implicó un cambio sustantivo en la política de empleo para la inserción de las mujeres en el mercado de trabajo. (Lopez, J. ; Echartegui Javega, C, 1999-2000, pág. 20)

El Consejo de Europa define el *mainstreaming* de género un instrumento para “la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore a todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas” (Consejo de Europa, 1999, pág. 26).

Al hacer referencia a las lagunas normativas, se reseña que éstas se presentan cuando ese sistema no correlaciona el caso con alguna calificación normativa de determinada conducta (Alchourrón & Bulygin, 2012). Así las cosas, ante

“la ausencia de toda norma con autoridad es vivida como una falta, como un defecto o ‘laguna’ en el derecho, que el juez debe suplir. Éste lo hará decidiendo la concreta situación planteada en la forma que estime justa, (...) Por medio de una serie de decisiones referentes a circunstancias análogas (el vacío) se irá fijando en forma gradual, y hará su aparición un derecho de precedentes creado por el propio juez” (Ross, 1997, pág. 131).

Finalmente, resulta necesario esbozar el concepto de discriminación que esgrime la Organización Internacional del Trabajo (OIT), es aquella distinción, exclusión y/o preferencia que se hace en base de la raza, ascendencia, descendencia, color, política, origen social, sobre el patrimonio, entre otros, que tiene por efecto alterar o anular las igualdades de oportunidades y trato en el ámbito laboral (Romualdi, 2014).

## **V. Postura del autor**

Del examen minucioso de los hechos y circunstancias que se traslucieron en la causa, se pudo colegir sin lugar a dudas que la Sra. Borda padeció una discriminación por su condición de mujer, propiciada por varias empresas de transporte a las cuales se postuló para el puesto de chofer de colectivos del área metropolitana.

Los débiles argumentos de las accionadas no sólo no lograron desacreditar el trato hostil que les fue endilgado sino que dejaron entrever la realidad en la que la mujer se halla inmersa a la hora de intentar acceder a este tipo de empleos. El litigio dejó al descubierto la falta de regulación existente de una normativa que implique la adopción de medidas de acción positiva para la inclusión del sexo femenino a dicha esfera laboral.



El Estado conlleva la obligación de derribar dichas prácticas discriminatorias, en virtud de su compromiso constitucional en materia de igualdad que predicen los arts. 14 y 16 de nuestra Carta Magna, y llevar a cabo la ejecución de las mismas a través de sus tres poderes en consonancia con los pactos internacionales (incorporados a través del art. 75 inc. 22) a los que ha suscripto y que ostentan jerarquía constitucional.

De manera concreta, ante el problema concerniente a laguna jurídica, la CNAT coligió brindar una respuesta inmediata a través de una resolución que subsanaría de manera supletoria al aplicar por analogía la ley N° 25.674 de Asociaciones Sindicales para crear un cupo mínimo de incorporación de mujeres.

A raíz de todo lo expuesto permito expresar mi afinidad en cuanto a los argumentos esgrimidos por la Alzada y su consecuente veredicto, ya que desde la promulgación de la Ley de Contrato de Trabajo en el año 1974, la tutela abarcó no sólo al hombre como sujeto trabajador y su entorno familiar sino que avanzó en la protección a los derechos de la mujer trabajadora. Los Convenios de la OIT y Tratados de Derechos Humanos Internacionales han ampliado el abanico de herramientas en pos de salvaguardar a la mujer trabajadora en condición de vulnerabilidad ya que podrá recurrir a los procesos judiciales previstos en las normativas locales a fin de garantizar la protección de sus derechos: en este caso puntual, pretensiones basadas en la discriminación laboral.

Si bien la jurisprudencia ya se ha expedido de manera favorable ante situaciones en que la mujer se ha visto marginada, tales como el caso “Alvarez” o “Sisnero”, la realidad demuestra que aún en el siglo XXI, existe una complicidad tácita que la restringe a la realización de tareas que se consideran únicamente aptas para el hombre. Los patrones culturales sociales han concebido a la mujer con un rol protagónico secundario incapaz de desempeñarse de manera exitosa en ciertos rubros.

La justicia lleva adelante una ardua labor para contrarrestar situaciones discriminatorias y brindar sustento al funcionamiento de un mercado de trabajo más equitativo con la inserción del género femenino. La medida provisoria establecida por la C.N.A.T. se encuentra en sintonía con la el marco jurídico nacional e internacional al que se ha reseñado en la presente nota a fallo, la que no sólo se hizo lugar al reclamo individual de la actora, sino que sirvió de base para que cualquier mujer que desee postularse y que reúna los requisitos como chofer tenga una real oportunidad de acceso a dicho empleo.

## VI. Conclusión

En el fallo “Borda, Érica c/ Estado Nacional (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación) y otros s/acción de amparo” (11/10/2018) la amparista esgrimió una pretensión individual y otra colectiva en fundada en los arts. 43 de la CN y 25 de la CADH.

La Sala II de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo acogió en parte el petitorio de la Sra. Borda e instó a las compañías de transporte a que establezcan un sistema de cupos que permita equiparar la situación ya que de otra manera les era imposible el acceso a la mujeres a dichos puestos de trabajo.

Los Camaristas a la luz de las pruebas citadas en la sentencia, tales como el informe de AFIP, dieron cuenta que efectivamente el sexo femenino sufría un trato discriminatorio en razón de su género y como consecuencia veían vulnerado su derecho al ingreso a ese rubro, garantizado en la Constitución Nacional . A raíz de ello condenaron al Estado Nacional ante la omisión de una reglamentación que contrarreste las desigualdades descriptas anteriormente.

A causa de los hechos ventilados, se observó inserto en la causa un problema lógico, denominado laguna jurídica. Ello se traslucía en la falta de reglamentación específica que asegure el ingreso de las mujeres al puesto de chofer de corta distancia. A modo provisorio, y para subsanar de manera inmediata dicha laguna se decidió la aplicación por analogía el cupo mínimo de 30% de la representación femenina establecido en la Ley 25.674 de Asociaciones Sindicales.

Windscheid esbozaba su propia teoría, sostenía que para completar las lagunas de la ley había que descubrir la verdadera idea del todo jurídico, las lagunas no se completaban en base a un supuesto Derecho Natural, sino en base al espíritu del mismo todo jurídico. Eso es lo que se pretende de los operadores judiciales, una ponderación que implique llegar a una solución equitativa bajo las reglas preestablecidas para situaciones similares.

Los antecedentes jurisprudenciales mencionados anteriormente sirvieron para dar solución a aquellas situaciones particulares, empero, la presente causa en su pretensión colectiva, logró la obligatoriedad de la creación de un un "Protocolo de buenas prácticas donde se enuncie un conjunto de principios básicos en materia de acceso y contratación para el puesto de chófer de colectivo que incluya cláusulas que garanticen el principio de igualdad y prohibición de discriminación". A su vez, implicó el cese de la vigencia del CCT 460/73 por resultar excluyente de las mujeres para participar de dicho sector.

Constituye un logro la adopción de las medidas apropiadas para revertir la discriminación por género a partir de la realización de campañas de información y capacitación laboral y programas específicos instados a los Poderes Ejecutivos y Legislativos.

No deja de sorprender lo obsoleto que resulta en los tiempos que corren, la necesidad de incoar una acción judicial para que una mujer pueda conducir un transporte de corta distancia, ya que no se trata de una falencia objetiva, sino de un prejuicio que conlleva a una injusticia irrisoria.

Pues por más ilusorio que parezca, esta sentencia que guarda armonía con el antecedente jurisprudencial vertido en la causa “Sisnero” del año 2014, implica que toda mujer que se halle en condiciones de acceder al empleo, pueda efectivamente conseguirlo.

## VII. Bibliografía

### A) Doctrina

- Akerman, M. (2016). *Si son humanos no son recursos. Pensando en las personas que trabajan, segunda edición revisada, ampliada y actualizada*. Buenos Aires: Rubinzal-Culzoni
- Alchourrón, C., & Bulygin, E. (2012). *Introducción a la Metodología de las Ciencias Jurídicas y Sociales*. Buenos Aires: ed. Astrea
- Akerman, M. (2016). *Si son humanos no son recursos. Pensando en las personas que trabajan, segunda edición revisada, ampliada y actualizada*. Buenos Aires: Rubinzal-Culzoni.
- Alchourrón, C., & Bulygin, E. (2012). *Introducción a la Metodología de las Ciencias Jurídicas y Sociales*. Buenos Aires: ed. Astrea.
- Consejo de Europa. (1999). *Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de “buenas prácticas”*. Informe final de actividades del Grupo de especialistas en mainstreaming (EG-SMG). *Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Serie documentos, n.º. 28*. Madrid.
- Di Corleto, J. (2017). *Género y justicia penal*. Buenos Aires: Ediciones Didot.
- Grisolía, J. A. (2017). *Tratado de Derecho del T y de la S. Social tomo III*. Buenos Aires: La ley Segunda Edición.
- Lopez, J. ; Echartegui Javega, C. (1999-2000). *Las políticas de empleo Comunitarias sobre inserción de la mujer en el mercado de trabajo. Del principio de igualdad retributiva en el Tratado de Roma a la constitucionalización comunitaria del ppio*

de igualdad de trato y de oportunidades en el Tratado. *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 20.

Pautassi, L. (2011). La igualdad en espera: el enfoque de género. *Lecciones y ensayos* (89), 279-298.

Romualdi, E. E. (2014) Los principios del derecho del trabajo informados por las normas laborales. Recuperado de: MicroJuris MJ-DOC-6938-AR.

Ross, A. (1997). *Sobre el Derecho y la Justicia*, (traducción de Genaro R. Carrió), 2ª ed. Buenos Aires: Eudeba.

Ermida Uriarte, O. (2011). "Protección, igualdad, dignidad, libertad y no discriminación". *Revista Derecho Laboral*, t. LIV, nro. 241. Montevideo.

#### B) Jurisprudencia

S.C.J.N. (2010). "Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A.", Fallos: 333:2306 (07 de 12 de 2010).

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" Expte. N° 25952/2014, Sentencia N° 113 078 (10 de 11 de 2018).

S.C.J.N. (2014). "Recurso de hecho deducido por la actora en la causa Sisnero, Mirtha Graciela y otros el Taldelva SRL y otros si amparo" (20/05/2014).

S.C.J.N. (2014). "Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva SRL y otros s/ amparo". Fallos 337:611.

#### C) Legislación

Ley n° 20.744, (1976). Ley de Contrato de Trabajo. (BO 13/05/1976). *Honorable Congreso de la Nación Argentina*.

Ley n° 23.054, (1984). Convención Americana sobre Derechos Humanos. (BO 19/03/1984). *Honorable Congreso de la Nación Argentina*.

Ley n° 24.430, (1994). Constitución de la Nación Argentina. (BO 03/11/1995). *Honorable Congreso de la Nación Argentina*.

Ley n° 26.485, (2009). Ley de Protección Integral a las Mujeres. (BO 14/04/2009). *Honorable Congreso de la Nación Argentina*.