



**CHOFERES DE COLECTIVO: MUJERES DISCRIMINADAS EN EL ÁMBITO LABORAL**

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

**Nombre y Apellido:** Yanina Soledad Orlandi

**Legajo:** VABG98466

**DNI:** 26.602.736

**Carrera:** Abogacía

**Tutor:** María Lorena Camarazza

**Modelo de caso - Cuestiones de Género y Derechos fundamentales del trabajo**

**AÑO 2022**

**Sumario:** I. Introducción - II. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del tribunal - III. Análisis de la *ratio decidendi* de la sentencia - IV. Análisis crítico – IV.I Antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales- IV.II Postura de la autora - V. Conclusión. - VI. Bibliografía – VI.I Doctrina – VI.II Legislación – VI.III Jurisprudencia

## **I. Introducción**

En esta nota fallo se hará hincapié en los derechos fundamentales del trabajo y cómo estos se relacionan con las cuestiones de género. En reiteradas oportunidades las mujeres ven vulnerados sus derechos a la igualdad y a no ser discriminadas en razón de su género en la esfera laboral, como consecuencia de la relación de superioridad e inferioridad que estructuralmente existe entre varones y mujeres, las que se manifiesta en sometimiento, violencia y prohibiciones (Battistelli, 2022). En consecuencia, en función de ciertos estereotipos de género, se les dificulta el ingreso a ciertos mercados laborales.

La problemática de la discriminación que sufren las mujeres fue advertida por las comunidades internacional imponiendo a los estados miembro, entre ellos la República Argentina, el deber de actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar, sancionar y reparar violaciones a los derechos humanos (Dirección General de Derechos Humanos, 2018). Específicamente en el ámbito laboral esta problemática también fue tema de agenda del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales por lo que recomendó que el gobierno “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” (E. Recomendaciones, 2008, párr. 32).

Para abarcar estas cuestiones se realizará un estudio de los autos “Borda, Erica c/ Estado Nacional (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seg. Social de la Nación) y otros s/acción de amparo”, dictado 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 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) tras postularse como chofer para transporte de pasajeros y ser rechazada en varias oportunidades. La importancia del análisis de esta sentencia radica en el cambio de paradigma tras el veredicto de la Cámara luego de haber pasado 8 años de reclamos. Pues

la resolución del caso no solo queda en un plano individual sobre el conflicto de la actora, sino que trasciende a lo colectivo ya que las tres empresas de transporte demandadas fueron obligadas a que el 30% de sus nuevos contratados sean de género femenino.

Los problemas jurídicos que se identifican es necesario destacar que los principios de igualdad y no discriminación poseen una tutela de rango constitucional lo que significa que se encuentran en la cúspide de nuestro ordenamiento jurídico. Con la última reforma del año 1994 de la CN estos principios se han visto reforzados dada la incorporación del art. 75 inc. 22 que dota de jerarquía constitucional a los enumerados tratados de derechos humanos. Uno de los más relevantes para este análisis es la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (en adelante “CEDAW”). Dicho esto, se destaca, primeramente, uno axiológico, es decir aquellos que 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). Pues, en una primera instancia el juez interviniente en los autos no hace lugar a la pretensión de la actora resolviendo en contra de los principios de igualdad y no discriminación consagrados en los artículos 16 y 75 inciso 22 de la CN.

Ahora bien, otra cuestión a resolver en los autos se relaciona con la pretensión colectiva de la Sra. Borda ya que solicitó en su demanda que se estableciera un sistema de cupos para permitir que las mujeres puedan acceder al trabajo de transporte de pasajeros. De tal modo los magistrados debieron resolver un problema jurídico de relevancia, dado el conflicto vinculado con la identificación de la norma aplicada al caso (Moreso y Vilajosana, 2004), pues debieron pronunciarse sobre si era válido aplicar el porcentaje 30% y consecuentemente la Ley 25.674 que dispone ese cupo mínimo para “la representación femenina en los cargos electivos y representativos de las asociaciones sindicales”.

De tal modo, esta nota a fallo se organizará en distintos apartados. A continuación, se desarrollará la reconstrucción de la premisa fáctica junto a la historia procesal y la resolución del tribunal; seguido de ello se encontrará un análisis de la *ratio decidendi* de la sentencia; luego se presentarán los antecedentes jurisprudenciales y doctrinarios; la postura del autor y, finalmente, la conclusión.

## **II. Premisa fáctica, historia procesal y resolución del tribunal**

Para delimitar la plataforma fáctica del caso, es necesario destacar que Borda era una mujer que había trabajado como chofer de colectivo desde el año 1991 hasta el 2010. Luego de recuperarse de un accidente automovilístico fuera del trabajo que terminó con su despido, decidió volver a trabajar. Sin embargo, a pesar de que se presentó como postulante en reiteradas oportunidades para cubrir la vacante de chofer de colectivo, nunca la contrataban.

Ese hecho motivo a Borda a presentar una acción de amparo por discriminación en razón de su género contra el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y, las empresas de transporte público que la rechazaron, los Constituyentes SAT, Transportes Avenida Bernardo Ader S.A. y Transporte Escalada SAT. En la demanda adujo dos pretensiones, una individual, reclamando la protección de su derecho subjetivo a obtener trabajo como chofer de transporte de pasajeros y, otra colectiva, para que las empresas demandadas readecuen sus políticas de selección y contratación del personal. Asimismo, solicitó que se establezca un sistema de cupos para cubrir esas vacantes con mujeres. Por último, reclamó al Ministerio que cesara la vigencia del CCT 460/73. Ello con fundamento en los arts. 43 de la CN y 25 de la CADH.

En su defensa las demandadas argumentaron que el proceso de selección de personal era llevado a cabo por una consultoría terciarizada y que el hecho de que la mayoría de los conductores fueran varones era consecuencia de que solo ellos se postulaban para esa tarea. Una de las empresas sostuvo que cuando Borda se había postulado no había vacantes. 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 transporte de pasajeros, sostuvo que el hecho de que hubiera más varones respondía a que solo 207 mujeres cuentan con Licencia Nacional Habilitante (LNH), para manejar transporte público en el país, de las cuales sólo 19 la tenían vigente.

En razón de los argumentos de las partes, el tribunal *a quo* desestimó la pretensión individual de la actora por considerar que no podía condenar a las demandadas a que la contrataran, en la medida en que no había sido acreditada su idoneidad. Sobre el reclamo colectivo, sí hizo lugar de manera parcia ya que ordenó a las empresas a confeccionar un Protocolo de buenas prácticas en la selección de personal que debía contemplar la cuestión de género. Al respecto del pedido de deshomologación, éste fue rechazado. De tal modo, Borda cuestionó el veredicto ante la Alzada.

Así las cosas, la CNAT conoció en el caso y resolvió ordenar a las empresas demandadas a cesar con la discriminación por género. Para ello refirió una serie de medidas, primeramente, que las empresas deberán considerar la postulación de Borda en la próxima vacante debiendo evaluar la idoneidad de la mujer conforme a criterios objetivos libres de discriminación por género y, las obligó a crear un Protocolo de Buenas Prácticas y, tercero, contratar mujeres choferes hasta cubrir el cupo mínimo del 30%. En cuanto al Estado, le ordenó aportar medidas para revertir la discriminación por género.

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

Los magistrados resolvieron la contienda de manera unánime, amén de algunos argumentos propios por parte de ellos. Sobre la resolución del problema axiológico, la Cámara refirió al dictamen del Sr. fiscal general interino, que puso de relieve la obligación de respetar, proteger y garantizar el derecho humano a la igualdad y a la no discriminación, con fundamento en los arts. 16 y 75 inc. 23 e inc. 22 de la CN, destacando las obligaciones internacionales de Derechos Humanos con jerarquía constitucional. Asimismo, afirmó que el respeto por estos derechos no recae sólo sobre el estado sino también en los particulares, en concordancia con lo asentado por la CSJN en el precedente “Kot” (05/09/1958) y en virtud del carácter *erga omnes* de protección. Al respecto de ello, en el ámbito específico del trabajo, la Cámara recordó que la “Teoría del *Drittwirkung*” trata el deber del empleador de respetar los derechos fundamentales de los trabajadores. Dicha teoría también fue fundamento del caso “Álvarez” (7/12/2010) dictado por la CSJN y la Recomendación N° 25 y N° 28 del General Comité CEDAW.

Entonces, los magistrados arribaron a su conclusión destacando la necesidad de avanzar hacia un concepto de igualdad material o estructural que parte del reconocimiento de que ciertos sectores de la población requieren la adopción de medidas especiales de equiparación, con fundamento en un la Comisión IDH y el caso “González y otras (Campo Algodonero) vs. México, excepción preliminar, fondo, reparaciones y costas” (16/11/2009) dictado por la Corte IDH. Asimismo, la Cámara advirtió que la actitud de las empresas demandadas contribuyó a mantener un mercado laboral sesgado por un estereotipo de género y que ello quiere la adopción de otras medidas tendientes a revertir el efecto discriminatorio verificado en la política de contratación de choferes, como ocurrió también en el precedente “Sisnero” (20/05/2014) dictado por la CSJN. En consecuencia, concluyó que las medidas de acción positiva que solicitó Borda, tienen por

finalidad garantizar la igualdad real de oportunidades y trato desbrozando los impedimentos sociales y culturales que condicionan y limitan la igualdad en los hechos.

Ahora bien, sobre cuál sería el porcentaje de cupo mínimo a cubrir y resolver el problema jurídico de relevancia. La Cámara refirió que ley en materia sindical N° 25.674 que reza “la representación femenina en los cargos electivos y representativos de las asociaciones sindicales será de un mínimo del 30%, cuando el número de mujeres alcance o supere ese porcentual sobre el total de los trabajadores” y que ésta tenía un antecedente inmediato, la ley 24.012. Arribando a la solución de ordenar a las empresas demandadas a cubrir un porcentaje del 30. Así las cosas, retomando nuevamente la cuestión axiológica, la Cámara sostuvo que la resolución del caso compatibiliza con la libertad de contratar de las empresas, ya que ésta debe ser ejercida en forma razonable. Ello en virtud de nuestra Carta Magna y el nuevamente, precedente “Álvarez”.

#### **IV. Análisis crítico**

##### **IV.I Antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales**

Sobre la problemática jurídica axiológica en pos de la ponderación de los principios de igualdad y no discriminación se han recopilado antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales que abarcan esta temática. Asimismo, se presentará la postura de la doctrina sobre cómo afectan los estereotipos en las resoluciones judiciales, y finalmente, se expresarán antecedentes relativos al conflicto de relevancia.

Sobre el principio de igualdad ante la ley el jurista Bidart Campos (2013) distinguía la igualdad jurídica de la fáctica. La jurídica explica que no se discrimine arbitrariamente en las posibilidades teóricas que tiene cada individuo para realizarse. En cambio, de la fáctica se desprende que el Estado debe garantizar remover los obstáculos para lograr la efectiva igualdad de oportunidades. De modo que, este principio otorga a quienes, de hecho, carecen de poder, un derecho cuyo objetivo consiste en corregir el desequilibrio de poderes. Consecuentemente, el principio de no-discriminación es central para el goce y ejercicio de los derechos humanos de todos (Pinto, 2010).

Las normas que refuerzan los derechos humanos a favor de las mujeres, no hacen más que constatar las prácticas de discriminación enraizadas culturalmente que se expresan en la legislación, en las instituciones, en el cotidiano vivir. De tal modo, estas normas contemplan los estereotipos y prejuicios que obstaculizan la titularidad de

derechos de las mujeres y prevén mecanismos para lograr la igualdad material. Para superar las desigualdades e inequidades de género se han adoptado múltiples normas internacionales, siendo las más convencionales y exhaustivas hasta ahora en relación con la perspectiva de género la CEDAW y la Convención de Belem do Pará (Pinto, 2010).

En este orden de ideas, nos abocaremos específicamente al ámbito laboral, la normativa y la utilización de estereotipos en las resoluciones judiciales. Entonces es necesario mencionar que la OIT refiere que su objetivo fundamental es promover las oportunidades para que tanto los hombres como las mujeres puedan acceder a un trabajo digno y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana. Por su parte, la doctrina entiende que el abordaje de “la discriminación en las relaciones de trabajo constituye una manifestación de la evolución cultural” (Ackerman, 2016, p.136). De tal modo, en relación a un análisis de las recomendaciones de la OIT, la doctrina entiende que cuando se habla de igualdad no se hace referencia solo a los fines remunerativos, sino a los efectos de poder acceder de igual manera al empleo, es decir de oportunidades (Lupinacci, 2021). Si bien, toda esta normativa busca evitar un mercado laboral sosegado para la mujer, Álvarez Lara (2010) sostiene que “la feminización de los mercados de trabajo no necesariamente implica la desaparición de las condiciones de discriminación ni las dificultades que representa para las mujeres su incorporación al trabajo extradoméstico” (p.213).

Ahora bien, cómo influyen los estereotipos en el acceso al empleo de las mujeres. Los estereotipos son “una visión generalizada o una preconcepción sobre los atributos o características de los miembros de un grupo en particular o sobre los roles que tales miembros deben cumplir” (Cook y Cusak, 2010, p.1). Cuando estereotipamos, no tenemos en consideración las características de una persona en particular, por ejemplo, si se considera la creencia estereotípica de que “la maternidad es el rol y destino natural de la mujer”, no importará que “María” no quiere ser madre, se considerará que quiere ejercer ese rol por estar en la categoría de mujer. La problemática con los estereotipos aparece cuando estos tienen una connotación negativa. En relación a la estereotipación por género, la doctrina entiende que esta responde a una construcción social y cultural de hombre y mujeres. No obstante, el estereotipo “*per sé* no es necesariamente problemática, sino cuando opera para ignorar las características, habilidades, necesidades, deseos y circunstancias individuales, de forma tal que se les niegan a las personas sus derechos y libertades fundamentales y se crean jerarquías de género” (Cook y Cusak, 2010, p. 23).

Para que el uso de estereotipos no afecte las resoluciones judiciales, la doctrina sostiene que resulta indispensable elaborar herramientas teórico-analíticas para, primero, identificar estereotipos, segundo, advertir el tipo o los tipos de daño que producen y, tercero, diseñar los remedios jurídicos para neutralizar sus efectos, evitando que incidan en el modo en que obligaciones y derechos son distribuidos (Arena, 2021). Para ello, es fundamental hacer valer el deber de adoptar una perspectiva de género que permita impartir una justicia igualitaria que abandone los estereotipos de una sociedad patriarcal superando las discriminaciones por género (Rodríguez Traversa, 2020). La perspectiva de género es una herramienta jurídica que permite detectar, entender y, ultimadamente, enmendar diferencias de género ilegítimas que vulneran los derechos de las personas, particularmente de las mujeres (Gómez y Vela Barba, 2021).

La jurisprudencia también hizo sus aportes al respecto de los estereotipos y, particularmente en el ámbito laboral de las conductoras de transporte público. El caso “Sisneros” dictado por la CSJN es un antecedente primordial para este análisis. En el mismo una mujer demandó a siete empresas operadoras de transporte público como consecuencia de la discriminación sufrida en razón de su género. El dictamen de la procuradora cobró gran relevancia pues puso en evidencia la conducta prejuiciosa y estereotipada de las empresas, que declararon en un medio periodístico que “esto es Salta Turística, y las mujeres deberían demostrar sus artes culinarias [...]. Esas manos son para acariciar, no para estar llenas de callos [...]. Se debe ordenar el tránsito de la ciudad, y [...] no es tiempo de que una mujer maneje colectivos”. De tal modo, destacó que cuando las diferencias de trato están basadas en “categorías sospechosas” corresponde aplicar un examen riguroso de razonabilidad y que el género constituye una categoría sospechosa. Finalmente, la cuestión de relevancia en relación al cupo mínimo del 30% tiene un antecedente inmediato, la ley N° 24.012 en la cual se indica igual porcentaje para las listas de postulantes que se presentaran para las elecciones nacionales.

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

Arribando al final de esta nota a fallo se esgrimirán las reflexiones finales de la autora. Sobre la cuestión de la igualdad y no discriminación consagrados en nuestra CN y ratificadas en tratados internacionales de derechos humanos, comparto con la doctrina que materializarlos depende de la consideración social de las diferencias entre unos y otros, y esta ejerce una influencia decisiva en el goce y ejercicio de los derechos



protegidos. Ello responde a que la discriminación es sustancialmente la resultante de una actitud cultural, de la percepción que una determinada cultura tiene respecto de un conjunto de sujetos. Por lo tanto, no es suficiente con actitudes individuales de no-discriminación, sino que son necesarios cambios estructurales y políticas públicas (Pinto, 2010).

El ambiente laboral también se ve influenciado por estereotipos de género, pues lamentablemente, más allá de las capacidades e idoneidad que pueda tener una mujer para trabajar como conductora de transporte de pasajeros, hay estudios indican es que las desigualdades son el resultado de una serie de mecanismos que generan exclusión y consecuentemente, privilegian a ciertos grupos de personas y excluyen sistemáticamente a otros del mundo del trabajo y de sus beneficios (Medina y otros, 2021). Las mujeres están estereotipadas como aquellas que deben quedarse en la casa, criar a sus hijos, y en lo que respecta al trabajo extra domestico relacionado con ser conductoras, están estereotipadas bajo la premisa “las mujeres manejan mal”. Para subsanar estas problemáticas que llegan a generar procesos judiciales, como el caso de Borda, las autoridades jurisdiccionales deben cuestionar los estereotipos de género preconcebidos en la legislación y tomar en cuenta las circunstancias de desigualdad real, de discriminación y/o de vulnerabilidad que viven las personas que se enfrentan a un proceso judicial con el fin de garantizar el acceso a la justicia de forma efectiva e igualitaria, de ahí la importancia de juzgar con perspectiva de género (Gómez y Vela Barba, 2021).

En relación la sentencia de la Cámara debo destacar que los magistrados no han hecho caso omiso a las obligaciones internacionales asumidas por la República Argentina, y han arribado a su sentencia con fundamento en la legislación vigente que contempla los derechos de las mujeres, como así también en la doctrina jurisprudencial. Pues han tomado medidas de acción positivas para que cese de inmediato la discriminación por género, no solo en la esfera individual de la actora, sino también en la esfera colectiva previendo vacantes para futuras postulantes.

Como solución a futuro entiendo que la educación y la formación son fundamentales para desarrollar la capacidad de abordar los estereotipos judiciales y garantizar que la toma de decisiones no se vea afectada negativamente por estereotipos con connotación negativa en perjuicio de un determinado grupo. Asimismo, entiendo

necesaria una re capacitación obligatoria en materia de género, discriminación y violencia contra la mujer.

## **V. Conclusión**

En el caso “Borda”, una mujer fue discriminada en razón de su género cuando quiso postularse para ejercer el trabajo de chofer de colectivo. Pues, en varias oportunidades fue rechazada amén de contar con experiencia e idoneidad en dicha labor. Ello motivó a la mujer a iniciar una demanda contra las empresas de transporte y el Estado. Allí incluyó dos pretensiones, una individual donde reclamó su derecho subjetivo a trabajar como chofer y, otra colectiva, para que se estableciera un sistema de cupos que revirtiera la discriminación que sufren las mujeres que desean ser conductoras de transporte público.

En este orden de ideas, cuando la Cámara conoció en los autos debió resolver los problemas jurídicos de relevancia y axiológico. Sobre el primero sostuvo que correspondía condenar a las empresas demandadas a cubrir el cupo del 30% mínimo de mujeres, por lo que aplicó de manera análoga la resolución que brindaba la ley N°25.674. Sobre la segunda cuestión, pondero los principios de igualdad y no discriminación obligando a las demandadas a considerar la postulación de Borda en la próxima vacante, evaluando sus condiciones en virtud de su idoneidad y sin perjuicios ni estereotipos de género.

Entonces se puede concluir que la resolución brindada al caso concuerda con la normativa vigente en el ámbito nacional e internacional que contemplan los derechos de las mujeres a no ser discriminadas en ningún ámbito, ni esfera. Asimismo, se destaca la urgencia de una re capacitación en materia de género para todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación, tal como obliga la ley nacional Micaela N° N° 27.499. No obstante, entiendo que es fundamental trascender del ámbito judicial que aquí importa, pues el fondo de la cuestión esta en la educación para todos los niveles. Por ello, sostengo la necesidad de abordar las cuestiones de género desde los niveles iniciales de la educación.

## VI. Bibliografía

### VI.I Doctrina

- Ackerman, M. (2016) *Si son humanos no son recursos. Pensando en las personas que trabajan*. Segunda edición revisada, ampliada y actualizada, Buenos Aires, Rubinzal-Culzoni.
- Álvarez de Lara, R. M. (2010) *Democracia y derechos de las mujeres. Género y derecho*. México, Popocatepelt.
- Arena, F. (2021) *Manual sobre los efectos de los estereotipos en la impartición de justicia* Suprema Corte de Justicia de la Nación Avenida José María Pino Suárez núm. 2 Colonia Centro, Alcaldía Cuauhtémoc C.P. 06060, Ciudad de México, México.
- Batistteli, M. E. (2022) *Conceptos básicos para juzgar con Perspectiva de Género* Recuperado de [Justicia Córdoba | Estamos más Cerca \(justiciacordoba.gov.ar\)](https://www.justiciacordoba.gov.ar)
- Bidart Campos, G. (2013) *Manual de la Constitución reformada. Tomo I*. Editorial Edial
- Cook, R. J y Cusack, S (2010) *Estereotipos de género. Pespectivas legales transnacionales*. Traducción al español por: Andrea Parra (andparra@gmail.com) Profamilia, 2010 Título Original: Gender Stereotyping: Transnational Legal Perspectives, University of Pennsylvania Press, 2009.
- Dworkin, R. (1989). *Los Derechos en serio*. Barcelona. Editorial Ariel S.A.
- Gómez, H y Vela Barba, E (2021) *Manual para Juzgar con Perspectiva de Género en Materia Laboral, Perspectiva de género y derecho laboral*. Suprema Corte de Justicia de la Nación Avenida José María Pino Suárez núm. 2 Colonia Centro, Alcaldía Cuauhtémoc C.P. 06060, Ciudad de México, México.
- 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 y otros (2021) *Manual para Juzgar con Perspectiva de Género en Materia Laboral, Perspectiva de género y derecho laboral. Cap I La discriminación en la contratación, promoción y despido*. Suprema Corte de Justicia de la Nación Avenida José María Pino Suárez núm. 2 Colonia Centro, Alcaldía Cuauhtémoc C.P. 06060, Ciudad de México, México
- Moreso, J. y Vilajosana, J. (2004). *Introducción a la teoría del derecho*. Madrid, ES: Marcial Pons.

Ministerio Público Fiscal. (2018) *Colección de dictámenes sobre derechos humanos. Igualdad y no discriminación*. Dirección general de Derechos Humanos. Recuperado de [cuadernillo-2-1.pdf \(mpf.gob.ar\)](http://www.mpf.gob.ar/cuadernillo-2-1.pdf)

Pinto, M (2010) *Discriminación y género. Las formas de violencia*. Ministerio Público de la defensa. Encuentro internacional sobre violencia de género. Defensoría General de la Nación [www.mpd.gov.ar](http://www.mpd.gov.ar)

Rodríguez Traversa, M. L (2020) *Discriminación y perspectiva de género en el derecho del trabajo*. El Derecho - Revista de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Número 3 - Marzo 2020.

### **VI.II 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).

Ley N° 27.499, (2019) “Ley Micaela de capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del estado”. (BO 10/01/2019)

### **VI.III Jurisprudencia**

CIHD (2009) “González y otras (Campo Algodonero) vs. México, excepción preliminar, fondo, reparaciones y costas” (16/11/2009)

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 el 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)