



**El caso “Erica Borda” y la justicia laboral: la ampliación de
la igualdad de género en el derecho del trabajo**

**Causa Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala II
caratulado “Borda, Erica y Otros c/ Estado Nacional – MTEySS s/
Acción de Amparo” 11/10/2018**

Alumna: Nadia Marión Cardozo

Legajo: VABG54747

DNI: 35.288.558

Carrera: Abogacía

2021

Sumario: 1. Introducción. 2. Plataforma fáctica, historia procesal y decisorio. 3. Ratio decidendi. 4. Antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales. 5. Posición del autor. 6. Conclusión. 7. Listado bibliográfico.

1. Introducción

La Ley de Contrato de Trabajo rige las relaciones contractuales del sector privado quedando los empleados públicos regidos por la ley de empleo público 25.164. En la LCT solo se prevén algunas normas que obligan al empleador a no discriminar y se regula de manera estructurada el trabajo de la mujer respecto al embarazo.

Más allá de esas normas, no se encuentran en la legislación laboral regulaciones con perspectiva de género. En los últimos años si bien se fueron actualizando las legislaciones en materia de familia, en materia penal, en el ámbito del derecho laboral no se realizó de igual manera, ni siquiera se regulo todavía la violencia laboral.

Sin embargo, lo que sí es significativo es la regulación de la igualdad y la no discriminación de la mujer en las Convenciones Internacionales con jerarquía constitucional, convenciones sin esa jerarquía pero que fueron ratificadas por nuestro país, convenios de la OIT. La perspectiva de género adquiere así importancia sobre todo por aplicación de la “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer” (1979) , y a nivel nacional por ley 26.485 (Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.

El fallo de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala II caratulado “Borda, Erica y Otros c/ Estado Nacional – MTEySS s/ Acción de Amparo” de fecha 11/10/2018, resulta relevante jurídicamente porque la aplicación de la normativa de discriminación a la mujer a una causa laboral fue el resultado de una interpretación novedosa de ambas ramas del derecho. Se realiza una valoración de los derechos fundamentales en discusión teniendo en cuenta el bien jurídico protegido por las normas aplicables.

El problema jurídico analizado en el fallo es de relevancia vinculado con la identificación inicial de la norma aplicable al caso y/o conflicto frente a normas pertenecientes a un sistema y no aplicables. El problema de relevancia jurídica es concebido como el problema de la determinación de la norma aplicable a un caso. Este

problema implica la necesaria distinción entre la pertenencia de una norma a un sistema jurídico y su aplicabilidad (Moreso y Vilajosana, 2004).

En el caso concreto las partes entienden que son distintas normativas las aplicables al caso. La parte actora entiende que se deben aplicar los arts. 43 de la CN y 25 de la Convención Americana de Derechos Humanos y la parte demandada niega la aplicación de normas que se refieran a la discriminación y a la igualdad entendiendo que la actora no se encuentra bajo esa condición de discriminada.

El análisis del fallo elegido tiene pertinencia porque se circunscribe a un tema actual del derecho laboral relacionado con la discriminación y la perspectiva de género. En cuanto a la relevancia jurídica, el fallo contiene un razonamiento práctico valorativo por parte del tribunal respecto a la interpretación de la ley de contrato de trabajo y la normativa de género sobre todo la convencional de derechos humanos.

Los principios del derecho laboral, los principios de los derechos de la mujer, derecho a la no discriminación, y el derecho con perspectiva de género. Son todos analizados a los fines de darle un verdadero fundamento a la decisión tomada. La decisión tiene un fundamento práctico valorativo ya que no se aplican solamente normas que habitualmente se utilizan para la resolución de casos laborales, sino que se interpreta el derecho desde la perspectiva monista, dando a las convenciones internacionales el verdadero sentido de su jerarquización constitucional.

En el presente análisis se encuentra en primer término una descripción de los hechos y como fueron planteados en la justicia, que camino recorre en los tribunales y finalmente que decisión se tomó en segunda instancia. Se podrá observar la relación entre el problema jurídico presentado y, la *ratio decidendi* junto a los *obiter dictum*.

2. Plataforma fáctica, historia procesal y decisorio

La actora interpuso una acción de amparo por discriminación por género, fundada en los arts. 43 de la CN y 25 de la CADH, contra el Estado Nacional – Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y las empresas Los Constituyentes SAT; Transportes Avenida Bernardo Ader S.A. y Transporte Escalada SAT.

La actora pretendía: a) de forma individual: la Sra. Borda reclamó la protección de un derecho subjetivo a obtener trabajo como chofer de las líneas de colectivo del área metropolitana; de forma colectiva: b) 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; establecieran un sistema de “cupos” que permita equiparar la situación de las mujeres históricamente relegadas de los puestos laborales de chóferes de transportes de pasajeros y adecuaran sus instalaciones para que las mujeres pudieran laborar en condiciones dignas en ese ámbito. También solicito que se ordenara al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social que hiciera cesar la vigencia del CCT 460/73 mediante el retiro de la homologación (...) por resultar excluyente de las mujeres para participar de dicho sector.

Transportes Avenida Bernardo Ader S.A. contestó demanda y negó la versión de la actora y justificó que su sistema de selección se adecua a las normas vigentes.

Los Constituyentes S.A. en las mismas condiciones que la codemandada anterior justificó que su sistema de selección se realiza por consultora. Transporte Escalada SAT dijo que en ese momento no necesitaba choferes y que por ello no la seleccionaron.

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...”, como argumento la actora.

El juez de primera instancia, al dictar la sentencia definitiva, desestimó la pretensión individual deducida considerando que no podía condenar a ninguna de las demandadas a que la contrataran a la actora, en la medida en que no había sido acreditada en la causa la “*idoneidad*” de aquella para acceder al puesto de trabajo como chofer de ómnibus. No obstante, admitió, en forma parcial, el reclamo colectivo y, condenó a las tres empresas demandadas a que confeccionaran un Protocolo de Buenas Prácticas en la selección de personal, el cual debía contemplar la cuestión de género y el cual debía ser presentado en la causa y, de no mediar satisfacción de la parte actora, se remitirían las posiciones a la paritaria del CCT 460/73 para su discusión y definición en la próxima ronda de negociación. Por otra parte, rechazó el pedido de que se “deshomologara” la citada norma convencional.

La actora interpuso recurso de apelación y en segunda instancia la Sala 2 de la Cámara Nacional de Apelaciones revocó, en lo principal, la sentencia de primera instancia y ordenó a las demandadas a cesar de inmediato con la discriminación por razón de género, lo cual deberá efectivizarse mediante las medidas de acción positiva establecidas en el considerando V del presente decisorio.

Comprobada la conducta discriminatoria por parte de las demandadas el contexto normativo supranacional, constitucional y legal, exige ordenar su cese inmediato y disponer, en consecuencia, acciones positivas tendientes a reconducir aquellas construcciones sociales y culturales generadoras de situaciones de ilegítima desigualdad, para asegurar la igual *real* de oportunidades de las mujeres para acceder a los puestos de conductoras del sistema de transporte público de pasajeros

Hizo lugar a la pretensión deducida contra el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (en la actualidad, Ministerio de Producción y Trabajo) para que intervenga en la selección de personal y fiscalice los incumplimientos de las demandadas y todas las empresas que incumplan con las normas de perspectiva de género.

Insto 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.

Ordenó que las empresas demandadas confeccionen el Protocolo de Buenas Prácticas en el plazo de seis (6) meses desde la fecha del presente decisorio, bajo apercibimiento de la aplicación de astreintes.

El tribunal por unanimidad concluyo hacer lugar a la demanda, siendo el segundo voto adherido al primero con ciertas consideraciones respecto a las obligaciones del Estado para la erradicación de prácticas de exclusión de genero en el ámbito laboral.

3. Ratio decidendi

En primer lugar, la Sala realiza una interpretación general cuando establece que 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.

Estos lineamientos legislativos y axiológicos respecto a la no discriminación y a la dignidad se establecen en ambas ramas del mundo jurídico, tanto público como privado. Se interpretan como eje de la regulación del del derecho constitucional y también el laboral.

No se puede concebir un análisis de los derechos de la mujer o del derecho laboral sin explorar los vocablos “dignidad”, “igualdad y “no discriminación”, más aún cuando esos términos son analizados en un fallo como éste, que propone un amalgama de las normas laborales y convencionales internacionales del derecho de género.

El compromiso constitucional con el principio de igualdad y prohibición de discriminación que ingresó al dominio del *ius cogens*, importa, precisamente, un rechazo categórico de las instituciones o prácticas que agravan o perpetúan la posición de subordinación de grupos especialmente desventajados, y la obligación...de hacer de nuestra comunidad una comunidad de iguales.

La desigualdad de género en el ámbito laboral es muy visible en nuestro país donde la subordinación patronal suponía esa sumisión del empleado y mucho más de la mujer con el varón-empleador, y si bien las normas de la OIT y de la LCT pueden paliar esa desigualdad e intentar que ambos grupos funcionen sin discriminación lo cierto es que en materia laboral esas normas por sí solas, no son suficientes.

Como primera norma de importancia cabe tener presente que la CEDAW – norma internacional que tiene jerarquía constitucional (art. 75 inc. 22 de la CN) – en su art. 4º, apartado 1, prevé este tipo de medidas de acción positiva, a las cuales denomina “medidas especiales de carácter temporal” y, específicamente, el Comité en la Recomendación Nro. 25 precisó que éstas

deben tener como finalidad acelerar la participación en condiciones de igualdad de la mujer en el ámbito político, económico, social, cultural y civil, o en cualquier otro ámbito (...) son parte de una estrategia necesaria de los Estados Partes para lograr la igualdad sustantiva o de facto de la mujer y el hombre en el goce de sus derechos humanos y libertades fundamentales (30º periodo de sesiones-2004).

Entonces se observa como la Sala acude a normas convencionales con jerarquía constitucional para señalar la legislación aplicable en materia de género en el ámbito laboral estableciendo la interpretación que el tribunal inferior no efectúa y que es necesaria a los fines de darle el verdadero sentido al orden de prelación, cumpliendo con el art. 75 inc. 22.-

Determina la Sala que, sobre el punto, también es significativa la Convención de Belem do Pará, en cuanto establece que los Estados tienen el deber “de tomar todas las medidas apropiadas, incluyendo medidas de tipo legislativo, para modificar o abolir leyes

y reglamentos vigentes, o para modificar prácticas jurídicas o consuetudinarias que respalden la persistencia o la tolerancia de la violencia contra la mujer” (confr., art. 7° inc. e).

Y aclara que en el ordenamiento jurídico nacional, constituye una referencia obligada en el tema, ley 26.485 (B.O. 14/04/2009), que, luego de establecer que violencia laboral contra las mujeres es aquella que “discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad y permanencia en el mismo” (art. 6° inc. c) y decreto 1011/2010), 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, debiéndose respetar el principio de no discriminación “El acceso al puesto de trabajo, en materia de convocatoria y selección;..” (cfr. art. 11, apartado 6, inc. a), pto. 1) y, ver también Recomendación General CEDAW Nro. 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer, 26 de julio de 2017).

La segunda norma a la que acude el magistrado en aras de una interpretación hermenéutica del derecho laboral y el derecho de género es la ley nacional 26.485 que no solamente establece prohibiciones, sino que obliga al Estado a tomar medidas de acción positivas lo que se refleja en la directiva al MTESS a que asegure el acceso al puesto de chofer a mujeres con la idoneidad requerida.

La decisión tiene un fundamento práctico valorativo en el sentido que no se aplican solamente normas que habitualmente se utilizan para la resolución de casos laborales, sino que se interpreta el derecho desde la perspectiva monista, dando a las convenciones internacionales el verdadero sentido de su jerarquización

Si se suprimiera la aplicación de las normas convencionales en el caso no se podría sostener una postura con perspectiva de género. Tal vez se podría llegar a una resolución justa basada en meras normativas administrativas del MTESS, pero no se le brindaría el contexto adecuado que es la fundamentación en la CEDAW, que logra una visión amplia respecto a la problemática planteada por la actora.

Así el tribunal puede resolver el problema jurídico de relevancia identificado estableciendo la normativa que se aplica desde el inicio que no coincide con ninguna de

las propuestas de las partes y mucho menos con la del demandado. También al analizar esa normativa indica el orden de prelación en el caso concreto.

En este sentido, el fallo expresa un hilo de continuidad con otros casos paradigmáticos en la materia, como “Freddo” y “Sisnero”. A pesar de ello, el desarrollo del caso “Borda” fue complejo, en tanto existen divergencias profundas entre los decisorios de primera y segunda instancia

El primer voto lo realizó la Dra. Graciela A. González quien realiza la interpretación hermenéutica de la normativa convencional e involucra la aplicación de la ley 26.485. Adhiere al voto el Dr. Miguel Ángel Piroló agregando que el derecho a la igualdad y la prohibición de discriminación es un principio transversal en el derecho internacional de los derechos humanos.

El Dr. Piroló considera aplicable la teoría del *Drittwirkung* o de los efectos horizontales de los derechos humanos, según la cual los derechos humanos deben ser respetados tanto por los poderes públicos como por los particulares en relación con otros particulares. Concluye que la no contratación de la Sra. Borda forma parte de una práctica de la sociedad que excluye a las mujeres del mercado laboral (por ej.: choferes de colectivos), y que el Estado – por intermedio de sus tres poderes y en virtud de su compromiso constitucional con la igualdad– tiene la obligación de dismantelar aquélla práctica.

El segundo voto realiza una interpretación más profunda respecto a la obligación estatal respecto a la perspectiva de género intimando al sector público a erradicar prácticas de exclusión del género femenino.

Entre los *obiter dictum* se hallan ciertas consideraciones interesantes como aquella que sostiene que las medidas de acción positiva, como solicita la actora 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.

Las relaciones de poder entre hombres y mujeres han sido históricamente desiguales y, si bien, se produjeron grandes e importantes cambios en las últimas generaciones, las mujeres siguen siendo, en la actualidad, un grupo desaventajado frente a los hombres en múltiples contextos.

Los convenios de la Organización Internacional del Trabajo también forman parte del *obiter dictum* en cuanto a la responsabilidad del Estado: El Convenio N° 100 (1951) relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor; el Convenio N° 156 (1981) sobre igualdad de oportunidades y

de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares y el Convenio N° 111 (1958), sobre discriminación en materia de Empleo y Ocupación, por el cual el Estado se obligó a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y prácticas nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con el objeto de eliminar cualquier discriminación a ese respecto.

El posicionamiento desde la igualdad como no sometimiento permitió a la CNAT establecer la vulneración del derecho a la igualdad que conforma el *ius cogens* (es decir, se posiciona en la máxima jerarquía normativa), ante el que deben ceder los derechos de raigambre económica, como lo es la libertad de contratar, de conformidad con el estándar sentado por la CSJN en los precedentes “Álvarez” y “Sisnero”. De este modo, la Cámara enmarca la disputa normativa en un terreno sólido de normativa internacional y constitucional.

4. Antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales

La Ley de Contrato de Trabajo es la norma que regula las relaciones laborales del sector privado y establece los principios del derecho laboral, haciendo cumplir de esa forma la manda constitucional, art. 14 bis de la Constitución Nacional.

Ahora bien, resulta que en el momento histórico que ocurre la reforma de la CN en 1957 y cuando se sanciona la ley 20.744 en el año 1975 no se hablaba ni se debatía sobre los derechos de la mujer ni mucho menos de la igualdad de género. La cuestión social se visualizaba por el abuso de la patronal sobre el trabajador, pero no sobre el abuso de la mujer.

Con ello se resalta que las normas laborales no contemplan la cuestión de género como una cuestión social, y es el juez quien debe armonizar esa normativa con la que posteriormente se introduce en nuestro derecho interno con jerarquía constitucional: la CEDAW y la Convención de Belem do Pará.

Este instrumento es de tanta relevancia que se erige como la guía a seguir en todos los ámbitos del derecho, no solo el laboral. Contiene las herramientas jurídicas imprescindibles para que toda mujer pueda defenderse de la discriminación y la desigualdad. Tiene jerarquía constitucional desde el año 1994 y es la principal fuente de la ley 26.485 sancionada en el año 2009.

El CEDAW ha declarado que la definición de la discriminación contra la mujer “incluye la violencia basada en el sexo, es decir, la violencia dirigida contra la mujer (i) porque es mujer o (ii) que la afecta en forma desproporcionada”. El CEDAW también ha señalado que “la violencia contra la mujer es una forma de discriminación que impide gravemente que goce de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre”¹.

El art. 4º de la ley 26.485 comprende tanto la que denomina violencia directa, como violencia indirecta. Se entiende por violencia directa contra las mujeres “toda conducta, acción u omisión, que, de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes”. A su vez se considera violencia indirecta, “toda conducta, acción u omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón”.

Expresa, Redondo (2017) que:

“la mujer encuentra amparo en diversos instrumentos tanto a nivel nacional como en el marco internacional, si bien estos derechos están positivizados, lo que falta para ajustar el «ser» con el «deber ser», es implementar mecanismos que promuevan una tutela efectiva de sus derechos”.

Se coincide con Redondo en el sentido de que “hace falta” la implementación de mecanismos de promoción de tutela efectiva, que puede lograrse a través de fallos como el analizado donde el magistrado introduce normativa, llena los vacíos de una interpretación llana y sin fundamentos, como lo es la del juzgado de primera instancia, y resuelve de manera justa, dando la solución práctico valorativa al caso.

Además, debemos agregar que actualmente contamos con el Convenio 190 de la OIT, que fue ratificado por la Argentina en el mes de noviembre del 2020. A partir de ello, y conforme nuestro sistema normativo instaurado a partir de la reforma de la Constitución Nacional del año 1994, el texto del Convenio 190 pasará a formar parte de nuestra legislación interna, por imperio del art. 75 inciso 22 de la Constitución Nacional.

¹ Cfr. CEDAW, Recomendación general 19: La Violencia contra la Mujer, párrs. 1 y 6

Esta ratificación representa para Argentina el puntapié de un largo derrotero, en el cual deberán practicarse modificaciones, adaptaciones y en especial, importantes aportes legislativos, a fin de *aggiornar* la norma interna a las estipulaciones del texto internacional en análisis. Y esto es consecuencia de la misma historia y la lucha de los distintos colectivos, De allí que:

la violencia en el marco de las relaciones de trabajo, es un apéndice del flagelo de la violencia en general que azota a determinados sectores sociales, aunque con mayor preponderancia al colectivo de las mujeres, los sectores LGBT y los migrantes (Correa Carrasco M. y Quintero Lima M. G., 2021, p. 163).

Se trata de un convenio sobre derechos humanos dentro de las relaciones laborales. Significa un cambio de cultura en las relaciones de trabajo: el derecho a un mundo libre de violencia y acoso se integra dentro de los derechos y obligaciones de las relaciones contractuales de trabajo (Arese, 2020). Asimismo, la movilización legal encontró su correlato en un creciente activismo judicial, propulsado especialmente por el cambio en la composición de la Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN) en el período 2003-2014 y por la creación del Poder Judicial de la Ciudad de Buenos Aires, que avanzaron en el reconocimiento de derechos sociales y de demandas identitarias ancladas en la igualdad (Lobato, J., 2019).

Es indudable que a los tribunales y a la dogmática jurídica asiste una tarea titánica para generar los registros normativos e interpretativos que brinden respuestas transformadoras a casos de exclusión social. No obstante, ello, es también una labor de los activismos sociopolíticos en tanto “...no hay que minusvalorar las limitaciones del derecho mismo para remover las desigualdades más profundas” (Añón Roig, 2013, p. 131).

5. Posición del autor

Se está de acuerdo con la resolución de tribunal ya que se aplica la normativa de manera hermenéutica, se complementa la normativa laboral con las normas jurídicas de género y se realiza una aplicación práctico valorativa del derecho.

Se aplica en primer orden las normas convencionales con jerarquía constitucional, la CEDAW y las normas de Belem de Pará para luego aplicar las normas nacionales Ley 20.744 y ley 26.485.

Para llegar a ese razonamiento axiológico el tribunal no toma las normas que las partes consideran aplicables al caso, sino que brinda una solución innovadora, aplicando normativa convencional de derechos humanos que puede observarse como resuelve la cuestión desde la perspectiva de género.

6. Conclusión

En el sub examine, se advierte que 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.

La Cámara revierte la mirada adoptada por el juez de primera instancia y encuadra el caso en una versión de igualdad como no sometimiento. Se resuelve el problema de relevancia aplicando normativa no solo de jerarquía nacional sino constitucional-convencional con perspectiva de género.

No solo fue cuestión de resolver la pretensión de la actora sino tomar postura por un activismo judicial que permita a través de sentencias congruentes y justas abordar la problemática de la normativa sin perspectiva de género.

Si el tribunal no hiciera una aplicación práctico valorativa de las normas bajo la luz de la igualdad de género sería imposible cumplir con los objetivos propuestos en la CEDAW y los convenios de la OIT probados recientemente.

7. Listado bibliográfico

- **Añón Roig, M.** (2013) Principio antidiscriminatorio y determinación de la desventaja. Isonomía. Revista de Teoría y Filosofía del Derecho, (39), 127-157.
- **Arese, C.** (2020) 25-N: La violencia laboral contra la mujer se hace visible”. La Voz del Interior, 25 de noviembre de 2020”: Madrid.
- **CEDAW** Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Ratificada por Ley nacional N° 23.179 en 1985.
- **Constitución Nacional Argentina.** Ley N° 24.430 (B.O.: 3/1/1995)
- **Convención Americana sobre Derechos Humanos.** San José, Costa Rica 7 al 22 de noviembre de 1969. Ratificada el 08/14/84. Se le otorgó jerarquía constitucional en el año 1994

- **Correa Carrasco M. y Quintero Lima M. G.** (2021) “Violencia y Acoso en el Trabajo: Significado y alcance del Convenio N° 190 OIT en el marco del trabajo decente” (ODS 3, 5, 8 de la Agenda 2030). Ed. Dykinson: Madrid.
- **CNAC.** Sala H, “Fundación Mujeres en Igualdad y tro v. Freddo S.A s/amparo”. 16/12/2002
- **CSJN.** “Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud SA s/ acción de amparo”, 07/12/2010, Fallos 333:2306
- **CSJN.** “Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva SRL y otros s/ amparo”. Fallos 337:611.
- **Ley N° 25.674** de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. (B.O.: 1-4-2009).
- **Ley de Asociaciones Sindicales.** Ley N° 23.551 (B.O.: 14/4/1988)
- **Ley N° 26.485** de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales (B.O.: 01/04/2009)
- **Lobato, J.** (2019) “Ampliación de la matriz de igualdad en los tribunales ordinarios. El caso “Erica Borda” y la justicia laboral”. Derecho y Ciencias Sociales. N° 21. Págs 214-240. ISSN 1852-2971. Instituto de Cultura Jurídica y Maestría en Sociología Jurídica. FCJ y S. UNLP: Bs. As. Recuperado el 25/05/2021, de: <file:///C:/Users/Alejandra/Downloads/Dialnet-AmpliacionDeLaMatrizDeIgualdadEnLosTribunalesOrdin-7171903.pdf>
- **Moreso, J. J. y Vilajosana, J. M.** (2004). Introducción a la teoría del derecho. Madrid, Es.: Marcial Pons.
- **Redondo, M. B.** (2017) Violencia de género: Mujeres como sujetos vulnerables. Recuperado el 02/06/2121 de: <https://aldiaargentina.microjuris.com/2017/10/19/violencia-de-genero-mujeres-como-sujetos-vulnerables-redondo-m-belen-2/>.