



ALUMNO: RICHMOND Lidia Leonor

DNI: 21.037.514

Legajo: VABG41386

Tutor: VITTAR Romina

Modelo de Caso – Nota a Fallo

Labor de choferes de colectivo: Discriminación por género

Fallo: “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
Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo-Sala II (11/10/2018)

Sumario: I. Introducción - II. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y resolución del tribunal -III. Análisis de la *ratio decidendi* de la sentencia - IV. Análisis y comentarios - IV. I Discriminación por género en el ámbito laboral - IV.II Estereotipos y prejuicios de género - IV.III Problemas jurídicos: ¿Corresponde aplicar la analogía y establecer un cupo mínimo? - V. Conclusión. -VI. Bibliografía.

I. Introducción

En todas las esferas en donde la mujer se ve como partícipe, habita una sombra de desigualdad que subsiste a pesar de la evolución cultural en pos de desarraigar esa idea de supremacía del hombre. No obstante, el Derecho Laboral no se ve exento de soslayar esa vicisitud a la luz de la tutela efectiva que brindan los cuerpos normativos que protegen este tipo de situaciones.

En los autos “Borda, Erica c/ Estado Nacional (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seg. Social de la Nación) y otros s/acción de amparo” resuelto por la Sala II de la Cámara Nacional del Trabajo (11/10/18), la actora vió vulnerado su derecho a obtener trabajo como chofer e interpuso una acción de amparo por discriminación en razón del género fundada en los arts. 43 de la CN y 25 de la CADH contra los mencionados *ut supra* conjuntamente con las empresas Los Constituyentes SAT; Transportes Avenida Bernardo Ader S.A. y Transporte Escalada SAT.

Así las cosas, la importancia que reviste esta causa se refleja en que deja traslucir la exclusión de hecho de las mujeres en el mercado laboral, específicamente, como choferes de colectivos. Y que, la resolución de la misma, conlleva a tomar medidas de acción positiva cuya finalidad es garantizar la igualdad real de oportunidades y trato; limitando los impedimentos sociales y culturales que los condicionan. Consecuentemente, ordenar a las empresas demandadas a que confeccionen un Protocolo de Buenas Prácticas para la selección de personal con perspectiva de género, lo cual hace que esta sentencia sea digna de estudio.

Se vislumbra un problema lógico que afecta el sistema normativo configurándose una laguna jurídica (Alchourrón & Bulygin, 2012). Al momento de la sentencia no existe un marco regulatorio para el sindicato de choferes que regule un cupo mínimo de empleadas mujeres. La pretensión de la accionante en términos colectivos consiste en la revisión de las políticas de selección y contratación de personal de las empresas de forma tal que cesen las prácticas discriminatorias y la solicitud de implementación de un sistema de cupos que permita equiparar la situación anteriormente

descripta y se adecuen las instalaciones para que las mujeres pudieran realizar sus tareas en condiciones dignas.

También, en el plano colectivo solicitó se ordenara al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social el cese de la vigencia del Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) 460/1973 mediante el retiro de la homologación por resultar excluyente de las mujeres para participar de dicho sector su derecho individual. Empero, en segundo plano, se advierte una cuestión de relevancia en base a la indeterminación de si corresponde la aplicación por analogía de la Ley 25.674.

La presente nota a fallo se dividirá en diferentes apartados, habiendo sido esta introducción el primero de ellos. En el siguiente se encontrará la reconstrucción de la premisa fáctica junto a la historia procesal y la resolución del tribunal; se hará un análisis de la *ratio decidendi* de la sentencia; continuando con antecedentes jurisprudenciales y doctrinarios al fallo donde se esgrimirá la postura de la autora y la conclusión.

II. Descripción de la premisa fáctica, historia procesal y resolución del tribunal

La Sra. Borda 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. Reclamó la protección de un derecho subjetivo a obtener trabajo como chofer de las líneas de colectivo del área metropolitana, y, a su vez, incluyó una pretensión colectiva puesto solicitó a las empresas la readecuación de sus políticas de selección y contratación de personal de forma tal que cesaran con las prácticas discriminatorias hacia las mujeres y establecieran un sistema de “cupos” que permita equiparar la situación de las mujeres. Además, solicitó 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.

A su turno, las empresas Transportes Avenida Bernardo Ader S.A. y Los Constituyentes S.A. adujeron similares defensas basadas en que el proceso de selección era llevado a cabo por profesionales consultores especializados, y que el hecho de que los choferes sean varones resultaba consecuencia de que eran los “casi los únicos” que se postulaban a 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, esgrimió que en ese momento no se necesitaba contratar conductores y, al

igual que sus codemandadas aludió la inexistencia de discriminación respecto a las mujeres como tales atribuyendo que las mismas no solían 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, 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). Señaló que la ausencia de transportistas mujeres se debía a la cuestión fáctica de que 207 mujeres contaran con Licencia Nacional Habilitante para manejar transporte público en el país y que solo 19 de ellas la tuvieran vigente.

El Sr. Juez *a quo*, desestimó la pretensión individual deducida por la Sra. Borda, pues consideró que no podía condenar a ninguna de las demandadas a que la contrataran, en la medida en que no había sido acreditada en la causa la “*idoneidad*” de aquélla para acceder al puesto de trabajo como chofer de ómnibus. No obstante, admitió, en forma parcial, el reclamo colectivo y, en este sentido, condenó a las tres empresas demandadas a que confeccionaran un Protocolo de Buenas Prácticas en la selección de personal. Por otra parte, rechazó el pedido de retiro de la homologación del CCT 460/73.

Ante lo expuesto, la Sra. Borda apeló la sentencia en primer grado, y los autos llegaron a consideración de la Sala II de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo.

Atento a los considerando que se analizarán en el siguiente epígrafe, la Cámara resuelve revocar, en lo principal, la sentencia de primera instancia y, en su mérito, 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, hacer lugar a la pretensión deducida contra el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (en la actualidad, Ministerio de Producción y Trabajo), 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 que las empresas demandadas confeccionen el Protocolo de Buenas Prácticas en el plazo de seis (6) meses desde la fecha del presente decisorio, confirmar la sentencia de grado en lo restante que decide y que fuera materia de recurso y agravios.

III. Análisis de la *Ratio Decidendi*

La Alzada señaló 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 y 22 de la CN a través de los instrumentos internacionales de Derechos Humanos con jerarquía constitucional– recae sobre todos los poderes del Estado, pero también sobre los particulares. En efecto, la CSJN, en la causa “Kot” sostuvo que “nada hay en la letra ni en el espíritu de la constitución que permita afirmar que la protección de los llamados ‘derechos humanos’ –porque son derechos esenciales al hombre– esté circunscripta a los ataques que provengan solo de autoridad pública”. De los hechos explicitados fue posible traslucir la exclusión de hecho de las mujeres en el mercado laboral, específicamente, como choferes de colectivos. En este sentido, la Comisión IDH consideró que una concepción más amplia del principio de no discriminación se vincula con la idea de terminar con la subordinación de las mujeres como grupo.

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. En efecto, del informe rendido por la AFIP, se desprendió que de un total de mil novecientos treinta y seis (1936) empleados activos en la categoría profesional 8810 – Conductor (CCT 460/73), que trabajan en las empresas individualizadas tan sólo dos (2) son mujeres.

Para fundar su resolución se valió del compendio compuesto por la CEDAW, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en tanto establece que los Estados Partes se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos, entre ellos, el derecho a trabajar. Seguidamente, la Convención Americana de Derechos Humanos y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer – Convención de Belem do Pará. Cabe sumar a lo indicado, atento al contenido material del caso, lo proveniente de la Organización Internacional del Trabajo, como lo son: el Convenio N°100 relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor; el Convenio N° 156 sobre igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares y el Convenio N°111, sobre discriminación en materia de Empleo y Ocupación.

En el ordenamiento jurídico nacional, constituye una referencia obligada en el tema la Ley 26.485 (art. 6° inc. c) y el decreto 1011/2010 que 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.

Destacó la importancia de la Comisión Tripartita de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral (CTIO) para decidir que toda mujer que cuente con la Licencia Nacional Habilitante para conducir transporte de pasajeros que desee ser conductor de colectivos o ómnibus deberá expresar su pretensión mediante nota dirigida a la CTIO, organismo al cual deberán remitirse las empresas aquí demandadas a los fines de tomar nuevo personal, a partir de la fecha del presente decisorio y hasta tanto se alcance el porcentual establecido (30%). La solución propuesta de establecimiento de un cupo que garantice una participación proporcional mínima de mujeres— compatibiliza con la libertad de contratar de las empresas, reconocida en el art. 14 de la Constitución Nacional, la cual debe ser ejercida en forma razonable

Por ello, debe permitirse que toda mujer que reúna los requisitos para desempeñarse como chófer de colectivo pueda tener la oportunidad real de ingreso, y que las empresas contraten a cualquier mujer, en la medida que reúna los mismos requisitos de admisibilidad que se exige para contratar conductores de sexo masculino.

IV. Análisis y comentarios

En el fallo se vislumbra la discriminación que sufren las mujeres en el mercado laboral, especialmente en la labor de choferes de colectivo. Pues, en la práctica son los hombres quienes realizan ese trabajo. Asimismo, quedó en evidencia en el fallo cuando los jueces expresaron opiniones con estereotipos de género respecto de una mujer que desea realizar esta labor.

IV. I Discriminación por género en el ámbito laboral

De tal modo, estando en acuerdo con la normativa vigente es menester mencionar que los principios de igualdad y de prohibición de toda discriminación se encuentran contemplados en nuestra Carta Magna. Asimismo, con la incorporación del art. 75 inc. 22 la República Argentina asumió obligaciones internacionales establecidas en la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, por lo que debe adoptar todas las medidas apropiadas “para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, a fin de asegurar [...] b) el derecho

a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección [...] y c) el derecho a elegir libremente profesión y empleo [...].”

Considero que la discriminación hacia las mujeres es una realidad y trae como resultado que el mercado laboral se presente de manera reducida para ellas. Por ello, en acuerdo con el doctrinario Mario Ackerman (2009), entiendo que la discriminación en las relaciones de trabajo constituye una manifestación de la evolución cultural, y se puede apreciar en tanto que la OIT busca el cumplimiento de su función principal, la cual es “brindar un sistema de normas internacionales de trabajo en la cual hombres y mujeres gocen de igualdad de oportunidades y puedan acceder a un trabajo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana” (Auliu, 2018, pág. 715).

Por su parte Amarante (2016) realizó una encuesta que deja en evidencia la desigualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral. La misma arrojó que el salario mínimo de la mujer es menor en un 20 % que el del hombre en las diversas regiones y también es más frecuente que trabajen en la informalidad sin protección social alguna. Según un Informe de la OIT confeccionado en conjunto con la ONU Mujeres, en el cual se analizan las desigualdades de género en materia de empleo/desempleo, participación de la fuerza de trabajo, vulnerabilidad, y segregación sectorial y profesional, las tasas de desempleo de las mujeres son más altas que las de los hombres a escala mundial y no se prevén mejoras en los próximos años. En consecuencia, sostiene Guzmán (2019) que si bien en las últimas décadas se evidencia una masiva incorporación de las mujeres en el ámbito laboral aún no se ha logrado revertir los efectos culturales y estereotipos presentes en lo que es considerado habitualmente como 'trabajo femenino' o 'trabajo masculino'. 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.

Asimismo, la jurisprudencia se ha pronunciado frente a la vulneración de los principios de igualdad y la prohibición de discriminación. La CSJN resolvió una causa en la que se discutió el alcance del derecho a elegir libremente una profesión o empleo y a no ser discriminado en razón del género en el proceso de selección para acceder a un empleo. Pues, en el fallo “Sisnero” se demandó a siete empresas operadoras de transporte público de pasajeros de la ciudad de Salta ante la no incorporación de mujeres como conductoras en dicho servicio. Así, la Corte sostuvo que “las dogmáticas explicaciones esbozadas por las empresas resultan inadmisibles para destruir la presunción de que las

demandadas han incurrido en conductas y prácticas discriminatorias contra las mujeres en general y contra “Sisnero”, en particular”.

Importa mencionar que para 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" (Grisolia, 2016). En la misma línea, la CSJN viene sosteniendo esta postura en precedentes de más importantes en materia laboral como las causas "Vizzoti" y "Aquino", donde ha dejado de resalto que los derechos laborales se encuentran regidos por el principio de justicia social y tiene al trabajador como "sujeto de preferente tutela constitucional".

IV.II Estereotipos y prejuicios de género

Respecto de los estereotipos y prejuicios de género, en muchas ocasiones ocurre que frente a la idea de que una mujer cumpla labores comúnmente realizadas por el sexo masculino comiencen los prejuicios seguido de los cuestionamientos como “¿te parece que será un trabajo para una mujer?, ¿no será pesado?, ¿no será peligroso?, ¿no tendrán que andar de noche?”. De tal modo, como mujer considero en acuerdo con la directora de Protección e Igualdad Laboral y presidente de la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades, que no hay nada más pesado que la frustración de una puerta cerrada y la falta de oportunidad de tener un trabajo solamente por ser mujer (Garau, 2019). Adentrándome en el caso, dejó evidenciado uno de los empresarios demandados ante un medio periodístico, quien, haciendo referencia a este fallo analizado, señaló sin más y ‘entre risas’ 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 [...]” (cons. 6°).

Lo mencionado denotó que, si bien es cierto que existe una extensa normativa con el objetivo declarado de evitar las situaciones discriminatorias, también lo es que la mentalidad social no se modifica sólo con normas sino con una práctica cotidiana que implique un cambio de paradigma en contraposición al actual trabajador ideal, masculino y sin obligaciones familiares (Amarante, 2016). Por ello, creo menester la capacitación en materia de género y violencia contra las mujeres tal como dispone la ley N°27.499.

Por su parte la doctrina sostiene que frente a los estereotipos y prejuicios que se presentan de la mano con la discriminación hacia la mujer, en el ámbito judicial se debe juzgar con perspectiva de género lo que contribuye a efectivizar los derechos a la igualdad y no discriminación de las mujeres (Casas, 2014).

IV.III Problemas jurídicos: ¿Corresponde aplicar la analogía y establecer un cupo mínimo?

Adentrándose en la cuestión de los problemas jurídicos, las lagunas normativas 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).

Respecto del problema jurídico de relevancia, sobre la aplicación de manera análoga de la ley en materia sindical N°25.674 es menester mencionar que posee un antecedente inmediato que es la ley N°24.012. Esta última, establecía que en las listas de postulantes que se presentaran para las elecciones nacionales, debían “tener mujeres en un mínimo del treinta por ciento de los candidatos a los cargos a elegir y en proporciones con posibilidad de resultar electas” (art. 1°). De este modo la ley exterioriza el compromiso constitucional con la igualdad y fue determinante para la sanción de la ley 27.415 que estableció la “Paridad de género en ámbitos de representación política”.

Por lo mencionado *ut supra*, concuerdo con la decisión del tribunal sobre aplicar de manera análoga la ley N°25.674 que al menos asegure un cupo de mujeres en las empresas demandadas, garantizando una participación proporcional mínima compatible con la libertad de contratar de las empresas. Entiendo que el pronunciamiento de la Cámara responde al cumplimiento de la normativa vigente que busca erradicar la discriminación por género como también hacer valer el derecho a la igualdad. Considero, en acuerdo con la sentencia, que es la solución más inmediata de hacer cesar la discriminación, hasta que las autoridades correspondientes establezcan una reglamentación específica para compensar las desigualdades con el género femenino en el acceso a la conducción de colectivos de transportes público de pasajeros.

V. Conclusión

Considero correcta la resolución del caso analizado, donde la Sra. Borda presentó un amparo por discriminación de género contra tres empresas de transporte. Reclamó la protección de un derecho subjetivo a obtener trabajo como chofer de las líneas de colectivo e incluyó una pretensión colectiva puesto que solicitó a las empresas la readecuación de sus políticas de selección y contratación de personal de forma tal que cesaran con las prácticas discriminatorias hacia las mujeres y establecieran un sistema de “cupos” que permita equiparar la situación de las mismas.

Así las cosas, la Cámara debió resolver dos problemas jurídicos. Por un lado, uno lógico ya que al momento en que se dictó la sentencia no existía un marco regulatorio para el sindicato de choferes que regule un cupo mínimo de empleadas mujeres. Por otro lado, uno de relevancia pues debía resolver si correspondía aplicar por analogía de la Ley 25.674 a la resolución del caso. Finalmente, la Cámara se pronunció ordenando a las demandadas a cesar de manera inmediata la discriminación por razón de género y contratar personal femenino hasta tanto se alcance el porcentual del treinta por ciento. Asimismo, entendió que los Poderes del Estado debían adoptar, en el ámbito de sus respectivas competencias, las medidas apropiadas para revertir la discriminación por género. De tal modo los problemas jurídicos fueron resueltos.

Finalmente, entiendo que tal discriminación en las empresas de transporte es una realidad que responde a la reproducción de los estereotipos de género que históricamente asocian a las mujeres con otras labores, que no son la puesta en tela de juicio ya que la misma es considerada una labor para hombres. En consecuencia, la participación en el mercado laboral para las mujeres se presenta reducido. Por ello, el fallo analizado sienta precedente en materia por encontrarse en sintonía con la normativa vigente que busca la erradicación de la discriminación y violencia contra las mujeres en todos los ámbitos, incluyendo el laboral.

VI. Bibliografía

VI.I Doctrina

Alchourrón, C., & Bulygin, E. (2012). *Introducción a la Metodología de las Ciencias Jurídicas y Sociales*. Buenos Aires: ed. Astrea.

Ackerman, M. E. (2009): *De la garantía de igualdad salarial a la promoción general de la igualdad de oportunidades y de trato en las normas de la OIT y sus principales*

obstáculos - Revista de Derecho Laboral - Nº 1 - Ed. Rubinzal Culzoni Editores - 2009 - pág. 37.

Amarante, A. (2016). *La discriminación por género como una forma de violencia laboral*.
Revista Microjuris

Auliu, E. (2018) *Género e igualdad salarial: el convenio (OIT) 100, su recepción normativa y situación actual en argentina*, “*Temas de Derecho Laboral y de la Seguridad Social*”, Ed. Erreius.

Bidart Campos, G. (1982) *La recreación del liberalismo*, Ediar, Buenos Aires, 1982, ps. 66 y 67

Casas, L, J. (2014). *Impacto de la perspectiva de género en la dogmática penal. La legítima defensa A propósito del fallo “XXX s/ homicidio agravado por el vínculo” de la Corte Suprema de Tucumán*”. Recuperado de <http://www.pensamientopenal.com.ar/system/files/2014/12/doctrina38993.pdf>.

Di Corleto, J. (2017) *Igualdad y diferencia en la valoración de la prueba: estándares probatorios en casos de violencia de género. Género y justicia penal*. Buenos Aires: Editorial Did

Garau, C. (2019) *Nuevo registro de mujeres aspirantes de choferes de colectivo*. Recuperado de [Nuevo registro de mujeres aspirantes a choferes de colectivo: las empresas deberán tener un 30% de conductoras - Infobae](#)

Grisolia, J. (2016). *Manual de derecho laboral*. Bs. As. Ed: Fedye.

Guzman, G. (2019) *Nuevo registro de mujeres aspirantes de choferes de colectivo*. Recuperado de [Nuevo registro de mujeres aspirantes a choferes de colectivo: las empresas deberán tener un 30% de conductoras - Infobae](#)

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

VI.II Jurisprudencia

CSJN (2004). “Vizzoti, Carlos Alberto c/ AMSA S. A.” (14/09/2004)

CSJN (2004) “Aquino, Isacio c/ Cargo Servicios Industriales S.A. s/ accidentes ley 9688” (21/09/2004)

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)

VI.III Legislación

Ley n° 26.485, (2009). Ley de Protección Integral a las Mujeres. (BO 14/04/2009).

Ley n° 20.744, (1976). Ley de Contrato de Trabajo. (BO 13/05/1976).

Ley n° 24.430, (1994). Constitución Nacional Argentina. (BO 10/01/1995).

Ley n°23.054, (1984). Convención Americana sobre Derechos Humanos. (BO27/03/1984).

Ley n°27.499, (2018). Ley Micaela de capacitación obligatoria en temática de violencia de género para los tres poderes del Estado. (BO 10/12/2018)

Ley n°25.674, (2002). Asociaciones sindicales. (BO 06/11/2002)