

SEMINARIO FINAL ABOGACÍA



CUPO LABORAL POR GÉNERO EN SOCIEDADES COMERCIALES

Un análisis de la resolución de Inspección General de Justicia.

Carrera: Abogacía

Nombre y apellido: Merino Matías Alejo

Fecha de entrega: 14 de noviembre de 2021

Profesora: Dra. María Lorena Camarazza

Tipo de producto: Modelo de Caso. Género

Fallo: “Inspección General De Justicia C/ Línea Expreso Liniers S.A.I.C. S/Organismos Externos”

Tribunal: Cámara Comercial de la Nación, Sala C.

Fecha: 09 de agosto de 2021.

SUMARIO: I. Introducción II. Premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal III. Ratio decidendi IV. Antecedentes legislativos, jurisprudenciales y doctrinarios V. Postura del autor VI. Bibliografía

1. Introducción nota a fallo

El fallo elegido es “Inspección General De Justicia C/ Línea Expreso Liniers S.A.I.C. S/Organismos Externos” de la Cámara Comercial de la Nación, Sala C, con fecha 09 de agosto de 2021. Dicho fallo resuelve acerca de la legitimidad de una acción positiva por parte de la IGJ (Inspección General de Justicia) disponiendo que los directorios de administración y fiscalización de sociedades sean conformados por la misma cantidad de mujeres como de hombres. La parte actora ha alegado que esta medida supone una restricción de derechos, como la libertad de contratación, en base a las cualidades y aptitudes requeridas para conformar un puesto de trabajo.

El fallo elegido cuenta con un gran impacto social ya que es una situación bastante conocida de generaciones y generaciones anteriores de donde siempre se veía la mujer como el género más débil e incapaz de asumir puestos importantes de trabajo. En este sentido, se discute acerca del cupo laboral por género a la hora de lograr igualdad en el acceso a los puestos de trabajo a mujeres. Por su parte, el fallo elegido cuenta con una inminente relevancia jurídica toda vez que el Tribunal se ha apartado de los antecedentes jurisprudenciales de la Corte Suprema de Justicia de la Nación y ha entendido que no es legítima la decisión de IGJ. Analizaremos si esta ruptura está justificada o no.

El fallo cuenta con un **problema jurídico de axiológico** toda vez que existe una tensión entre principios de raigambre constitucional: por un lado, la libertad de contratación y, por el otro, el principio de igualdad que, en cuestiones de género relativas al acceso a puestos de trabajo, se ha visto logrado a partir de acciones positivas tal como el cupo

laboral. Sin embargo, parecería que el cupo impone a la entidad a contratar mujeres, cuando indican que – para ciertos puestos como lo son los directorios – debe manejarse por un criterio de selección de idoneidad y no de género.

Veremos cómo es resuelta la tensión entre ambos principios pertenecientes a nuestro ordenamiento jurídico argentino.

2. Aspectos procesales

2.a. Los hechos de la causa

Las Resoluciones Generales N° 34/2020 y N°35/2020 de la IGJ que dispusieron que ciertas sociedades anónimas -entre las que se encuentran las actoras- debían respetar la diversidad de género en la composición de sus órganos de administración y fiscalización, procediendo a integrarlos con la misma cantidad de mujeres que de hombres.

En ese marco, manifiestan que la imposición de esa obligación bajo pena de dar intervención al INADI y al Ministerio de las Mujeres y Diversidad de la Nación, constituye un verdadero avasallamiento de los derechos de los accionistas.

La resolución general 34/2020 dispone que las siguientes entidades, sujetas a contralor de la Inspección General de Justicia, incluyan en su órgano de administración, y en su caso en el de fiscalización, una composición que respete la diversidad de género: a) asociaciones civiles; b) simples asociaciones; c) sociedades anónimas comprendidas en el artículo 299 de la Ley General de Sociedades –con excepción de aquellas que hagan oferta pública de sus acciones, tengan un capital mayor a \$50 millones o sean sociedades anónimas unipersonales; d) fundaciones con un consejo de administración de integración temporaria; f) sociedades del Estado.

Es decir, la mitad de miembros femeninos y la otra mitad de miembros masculinos y en caso de un órgano impar, que el mismo sea integrado, al menos, por un tercio de los cargos con componente femenino. En tanto que la resolución general 35/2020, difirió su entrada en vigencia al 4 de octubre de 2020, en virtud de la emergencia sanitaria y aclaró que la exigencia para las sociedades anónimas, fundaciones y sociedades del Estado (en los

casos mencionados en párrafos anteriores) incluían no solo las que se constituyeran a partir de la regulación sino todas aquellas que ya estuvieren inscriptas al momento de entrada en vigencia de la normativa.

Para así proceder, el organismo expresó que actuaba en ejercicio de las facultades reglamentarias que le concedían las normas que citó y, en cuanto al fondo de la cuestión, invocó los artículos 37 y 75 de la Constitución Nacional, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer ratificada por nuestro país mediante la ley 23.179, como así también las leyes 27.412, 26.485, 27.499, 19.550, 22.315, 22.315 y 26.994 y la Resolución General IGJ N° 7/2015.

2.b. La historia procesal

La Cámara Comercial dejó sin efecto la resolución que obligaba a dos sociedades anónimas a respetar la paridad de género en su directorio. Ello, a partir de un recurso de apelación, las actoras sostienen que, utilizando como argumentos el derecho a la igualdad y la prohibición de discriminar por razones de género y mediante profusas y extrapoladas consideraciones sobre normas, tratados y convenciones internacionales, la IGJ les ha impuesto una condición en la conformación de esos órganos que no surge de la ley. En este sentido, argumentan que ha excedido sus competencias y afectado un derecho fundamental a la libertad de elección de los directorios.

2.c. La resolución del tribunal

La Sala C de la Cámara, integrada por Eduardo Machín y Julia Villanueva, de manera unánime ha decidido hacer lugar al recurso y, en consecuencia, dejar sin efecto las resoluciones apeladas.

3. La ratio decidendi

La Cámara comenzó por advertir que, aunque la IGJ adoptó medidas de protección o “discriminación inversa” que evidentemente están inspiradas en propósitos loables, alteraron la regulación establecida en la LGS. Si el temperamento cumplió o no con el desafío constitucional de establecer cuándo, en su caso, es necesario introducir diferencias

para producir como resultado la igualación, es asunto que ahora - a la Cámara- no interesa. Es decir, no han hecho del eje central central ratio decidendi un análisis del cupo como medida de acción positiva. Ahora bien, como obiter dicta el tribunal si se ha expresado respecto de que el cupo puede atentar contra la idoneidad buscada para ciertos puestos de jerarquía, como es el caso bajo análisis.

Por su parte, y ya como eje central, el tribunal advierte que las normas en cuestión regularon derechos de fondo en términos que no podían ser de ese modo dispuestos, ya que determinar si el mecanismo adecuado para proteger a las mujeres es el de fijar cuotas que garanticen su participación, cuál es la medida a asignar a esas cuotas, cuáles son los sujetos que deben aplicarlas -o si para todos da lo mismo- y cuáles son, en su caso, las consecuencias de su incumplimiento, remite a atribuciones que deben considerarse del Congreso (art. 75 inc. 12).

Todo ello dado que el “mecanismo de compensación” que en ellas se concibió para proteger a las mujeres importó esa alteración de la ley y, en esa misma medida, excedió las facultades reglamentarias de la IGJ. Finalmente, los camaristas expresaron que “la regulación societaria que aquí interesa tiene por norte, no el cuidado de los derechos de quienes administran o fiscalizan un ente de esa especie -en nuestro caso, los derechos de las mujeres que habrían de ser nombradas-, sino los de la sociedad destinataria de la gestión, los de sus socios y los de los terceros”. En este sentido, y en relación al problema jurídico axiológico planteado, el tribunal no ofrece un argumento de peso, pero deja entrever que IGJ está excediendo a sus competencias y eso vulnerabilidad el principio de libertad de contratación de las sociedades. De todas maneras, la Cámara sostiene que aquí el cupo no sería el eje central a discutir, aunque termina ofreciendo argumentos que irían en desmedro de la aplicación del cupo, más allá del análisis de la falta de competencia para emitir esta resolución.

4. Antecedentes legislativos, jurisprudenciales y doctrinarios

En el presente caso se han puesto en juego varias normas pertenecientes a nuestra carta magna. En primer lugar, nos centraremos a presentar lo relativo a la posición de la parte actora, es decir, la incompetencia de la IGJ para poder tomar una medida como el cupo laboral. En este sentido, nuestra Constitución Nacional reza: “Se prohíbe la delegación legislativa en el Poder Ejecutivo, salvo en materias determinadas de administración o de emergencia pública, con plazo fijado para su ejercicio y dentro de las bases de la delegación que el Congreso establezca. (CN, Art. 76). A su vez, indica: “El Poder Ejecutivo no podrá en ningún caso bajo pena de nulidad absoluta e insanable, emitir disposiciones de carácter legislativo. (CN, Art. 99)

Ahora bien, la parte demandada indica que la acción positiva – es decir, el cupo – es necesario a los efectos de dar cumplimiento a diversas mandas constitucionales. Por ejemplo, el principio de igualdad está en juego toda vez que las mujeres no acceden a esos puestos de trabajo y, el no acceso, tiene su génesis en el género. Recordemos que la Constitución Nacional indica: “La Nación Argentina no admite prerrogativas de sangre, ni de nacimiento: no hay en ella fueros personales ni títulos de nobleza. Todos sus habitantes son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad. La igualdad es la base del impuesto y de las cargas públicas”. (CN, Art. 16).

A su turno, menciona “la igualdad real de oportunidades entre varones y mujeres para el acceso a cargos electivos y partidarios se garantizará por acciones positivas en la regulación de los partidos políticos y en el régimen electoral” (CN, Art. 37). Por su parte, contamos con un artículo de vital importancia:

Legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular respecto de los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad. (Constitución Nacional Art 75 Inc. 23)

Por su parte, el Estado argentino se ha comprometido a la adopción de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación en la forma definida en la presente convención, pero de ningún modo entrañará, como consecuencia, el mantenimiento de normas

desiguales o separadas, estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato. (Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, Ley 23.179, Art 4).

Entonces, ¿qué es la igualdad? ¿cómo debe abordarse la cuestión del género? Saba (2007) ha indicado que el concepto de “igualdad frente a la ley”, traducida en la prohibición de efectuar discriminaciones arbitrarias, puede, según los casos, ser insuficiente para cubrir las exigencias de la igualdad como garantía constitucional. En este sentido, si se pretende lograr una igualdad real, material, debemos asumir como necesarias ciertas medidas de acción positiva – o de discriminación inversa – como es el cupo. El cupo es un mecanismo que obliga a la contratación o participación de cierta cantidad de mujeres en ciertos espacios de poder.

Spagnolo y Fernández Andreani (2020) sostienen que la igualdad efectiva entre hombres y mujeres es el correlato jurídico de la democracia paritaria, es decir, es consecuencia de cierta concepción del derecho dependiente de cierta concepción del Estado. En este sentido, el Estado argentino se ha comprometido, desde su carta magna, a garantizar el derecho a la igualdad de mujeres en relación a hombres. Y, dicho compromiso, es aceptar que estamos frente a la necesidad de proyectar una igualdad de oportunidades. Sin embargo, la desigualdad persiste y la atribución al género de ciertas cuestiones estigmatizantes socavan la posibilidad de concretar la igualdad. La democracia paritaria y el derecho a la igualdad efectiva tiene su base en el art. 37 de la Constitución Nacional, exige la necesidad de tomar estas medidas que obliguen a la constitución de ciertos espacios públicos con mujeres.

Cuando se proponen medidas como esta, suele pensarse que se estaría alimentando una ideología de género. Sin embargo, a los efectos de desacreditar esa cuestión, debemos remitirnos a los dichos de Novoa (2012) quien entiende que, si de igualdad entre varón y mujer se trata, hay que entender que la desigualdad tiene su origen en el trato desigualitario que reciben las mujeres por exclusivo motivo de género. El enfoque relacional pone de manifiesto que, a nivel de igualdad, hay que descartar la primacía de la pareja varón-mujer. Hay que desterrar las jerarquías. Los aspectos propios de la feminidad, como la capacidad de engendrar y de criar los hijos, ha dejado a las mujeres fuera del ámbito público. Hay que

prestar atención a la especial responsabilidad que tienen las instituciones públicas en dicha desigualdad, e interpelar las lógicas que dejan por fuera a las mujeres, como el caso que aquí nos ocupa (Novoa, 2012).

Analizando la resolución en cuestión, el artículo 1° dispone que las personas jurídicas alcanzadas por dicha norma son las asociaciones civiles en proceso de constitución; las simples asociaciones que soliciten su inscripción en el registro voluntario; las sociedades anónimas que se constituyan, en cuanto estuvieren o quedaren comprendidas en el artículo 299, de la Ley N° 19.550, excepto las abarcadas por los incisos 1°, 2° y 7°, las fundaciones con un consejo de administración de integración temporaria y electiva y las Sociedades del Estado (Ley N° 20.705).

Tal como sostiene la legislación en la materia, “los administradores y los representantes de la sociedad deben obrar con lealtad y con la diligencia de un buen hombre de negocios. Los que faltaren a sus obligaciones son responsables, ilimitada y solidariamente, por los daños y perjuicios que resultaren de su acción u omisión”. (Ley General De Sociedades, N° 19.550, Art. 59) En este sentido, el artículo 274 complementa hacia la comprensión de lo que implica el cargo de directores, a saber: “Los directores responden ilimitada y solidariamente hacia la sociedad, los accionistas y los terceros, por el mal desempeño de su cargo, según el criterio del artículo 59, así como por la violación de la ley, el estatuto o el reglamento y por cualquier otro daño producido por dolo, abuso de facultades o culpa grave” (LGS, N° 19.550, Art. 274).

Sin embargo, para Vaiser y Camerini (2020), si bien es opinable la conveniencia o no de las llamadas “medidas especiales” o “acciones afirmativas”, de lo que no hay duda alguna es de que las mismas deben emanar de la ley, no de un reglamento. A modo de ejemplo de lo que sostenemos, el considerando de la resolución remite expresamente a las leyes dedicadas a casos afines.

Como antecedente jurisprudencial relacionado al fallo bajo análisis, el Tribunal refiere a la causa “Sisnero” (Fallos 337:611). En ese famoso caso, la actora Mirtha Graciela Sisnero junto a la Fundación Entre Mujeres interpone un amparo contra la Sociedad Anónima del Estado del Transporte Automotor (SAETA), la Autoridad Metropolitana de Transporte (AMT) y las siete empresas operadoras de transporte público de pasajeros de la

ciudad de Salta ante la no incorporación de mujeres como conductoras en dicho servicio. Presenta un reclamo de carácter individual y otro colectivo. Sostiene que, al no contratar mujeres, existe discriminación por razones de género. En un primer momento, la Cámara dio lugar al reclamo y estableció un cupo de 30% de contratación para mujeres. Pero, la Corte de Justicia de Salta revocó el pronunciamiento al considerar que la pretensión no podía prosperar porque para tener por configurado un caso de discriminación, la señora Sisnero debió haber demostrado que contaba con la idoneidad requerida para cubrir el puesto laboral pretendido y demostrar que las empresas demandadas habían preferido a otro postulante por el mero hecho de ser hombre. Asimismo, insistió que la mera omisión de responder a las reiteradas solicitudes de trabajo de Sisnero era insuficiente para tener por configurado un supuesto de discriminación porque las empresas no tenían ningún deber constitucional de responderle.

Al turno de la CSJN, el máximo tribunal hizo lugar a la queja y declaró procedente el recurso extraordinario, dando lugar a lo reclamado por la actora. Aquí se refuerza una línea jurisprudencial clave a la hora del abordaje de la discriminación laboral por género, el mismo que años atrás se habría establecido por el fallo “Pellicori”, en el año 2011. La línea jurisprudencial de ambos fallos es que el hecho de que no existan mujeres en la planta de contratados, le compete al demandado probar que no ha incurrido en discriminación. Entonces, si el reclamante puede acreditar la existencia de hechos de los que pueda presumirse su carácter discriminatorio, corresponderá al demandado la prueba de su inexistencia. Se ha invertido la carga de la prueba, cargando el demandado por discriminación la obligación de probar que su conducta no surge discriminatoria.

5. Postura del autor

El presente fallo es controvertido, y pasaré a realizar un análisis de la sentencia a los fines de tomar una postura respecto a lo resuelto. La Sala C de la Cámara, integrada por Eduardo Machín y Julia Villanueva, de manera unánime ha decidido hacer lugar al recurso y, en consecuencia, dejar sin efecto las resoluciones apeladas. Comencemos por

recordar que, tal como hemos indicado al comienzo del presente, el fallo cuenta con un problema jurídico de axiológico toda vez que existe una tensión entre principios de raigambre constitucional: por un lado, la libertad de contratación y, por el otro, el principio de igualdad que, en cuestiones de género relativas al acceso a puestos de trabajo, se ha visto logrado a partir de acciones positivas tal como el cupo laboral. Sin embargo, surgen dos cuestiones principales que la Cámara tiene en cuenta a la hora de resolver: a) la legitimidad del cupo en materia de género, para el caso particular ciertos puestos - como lo son los directorios – donde debería manejarse por un criterio de selección de idoneidad y no de género; b) la competencia de IGJ para emitir una resolución de este tipo.

Comencemos por analizar lo establecido por la Cámara al momento de referir a la legitimidad del cupo laboral por motivos de género para cargos directivos de ciertas sociedades. La parte actora refiere a que esos cargos requieren de idoneidad, sin importar el género. Comparan el caso del directorio con un médico: “del médico importa la idoneidad, no el género”. Y la Cámara entiende razonable el argumento de la idoneidad para el caso en cuestión y, para lograr el cuidado de una sociedad, los derechos de ella, de sus socios y de sus terceros, es necesario que la contratación se vea fundada en la experiencia, lealtad y diligencia, siendo algo fundamental para el desarrollo fructífero de la sociedad y no por cuestiones de género. Ahora bien, este punto del razonamiento de la Cámara es desatinado e insuficiente para asumir que el cupo es improcedente. En este sentido, se está desconociendo por completo el espíritu de medidas como aquí las analizadas: no se pide que se elija una mujer por el mero hecho de serlo, sino que – entre los candidatos y candidatas existentes – se tenga preferencia sobre una mujer, quien claramente cuenta con la formación requerida para ese puesto. En este sentido, el razonamiento del tribunal, al menos en esta cuestión, desconoce los antecedentes jurisprudenciales en la materia y desvirtúa la eficacia de medidas de acción positiva.

Ahora bien, considero que, en la segunda parte del razonamiento del tribunal, respecto a la competencia de IGJ, sí le asiste la razón a la Cámara. La IGJ les ha impuesto una condición en la conformación de esos órganos que no surge de la ley. En este sentido, argumentan que ha excedido sus competencias y afectado un derecho fundamental a la libertad de elección de los directorios. Aunque la IGJ adoptó medidas de protección o

“discriminación inversa” que evidentemente están inspiradas en propósitos loables, pero que alteraron la regulación establecida en la LGS. En este sentido, sostuvo que las normas en cuestión regularon derechos de fondo en términos que no podían ser de ese modo dispuestos, ya que determinar si el mecanismo adecuado para proteger a las mujeres es el de fijar cuotas que garanticen su participación, cuál es la medida a asignar a esas cuotas, cuáles son los sujetos que deben aplicarlas -o si para todos da lo mismo- y cuáles son, en su caso, las consecuencias de su incumplimiento, remite a atribuciones que deben considerarse del Congreso (art. 75 inc. 12).

En esta última parte, coincido con lo establecido por la Cámara. Aunque necesitamos mitigar la desigualdad social existente en el rubro laboral, debería de haber mecanismos dirigidos a tal fin, pero respetando los presupuestos legales y jurídicos para su legislación e implementación. IGJ superó sus competencias. Debemos promover este tipo de medidas para que sean sancionadas por el Poder Legislativo Nacional. Así las cosas, no comparto el momento en que la Cámara desestima la legitimidad del cupo laboral en el caso de puestos directivos de distintas sociedades, pero sí surge debidamente fundamentado mostrar que IGJ no tiene competencia para emitir una resolución de este tipo.

6. Conclusión

En la presente nota a fallo se analizó un caso en el cual el tribunal debe decidir un recurso de apelación presentado por la LINEA EXPRESO LINIERS S.A.I.C contra una resolución de la IGJ que establecía que debía haber paridad de género en su directorio de administración y fiscalización entre las asociaciones civiles, simples asociaciones de sociedades anónimas comprendidas en el artículo 299 de la Ley General de Sociedades. La parte actora argumenta que la IGJ les ha impuesto esa condición que no surge de la ley y que ha excedido sus competencias afectando un derecho fundamental a la libertad de contratación de las sociedades.

Como hemos visto con anterioridad, y ante este problema jurídico de axiológico donde existe una confluencia entre la libertad de contratación con el principio de igualdad,

la Cámara analizó la procedencia del cupo en materia de género sosteniendo que, al menos para el caso bajo análisis, se debe responder a la idoneidad y aptitud para conformar el puesto laboral sin imponer a las sociedades la confirmación de esos puestos de jerarquía. También sostuvo la falta de potestad de la IGJ para emitir dicha resolución. A lo largo del presente, se ha sostenido que el punto respecto de la falta de competencia de IGJ para emitir una resolución de este tipo es evidente, y que el respeto por la división de poderes exige que esto sea legislado por el Poder legislativo nacional. En este sentido, coincido con lo establecido por la Cámara. Ahora bien, algunos dichos del tribunal respecto al cupo son destinados. El cupo no descarta per sé la idoneidad en el puesto, sino que indica que tengan a mujeres como idóneas en el puesto: que se reconozca que mujeres idóneas quedan afuera de puestos de jerarquía y es exclusiva razón de género y posición discriminatoria. Debemos promover este tipo de medidas, pero siempre que sean sancionadas por el Poder Legislativo.

En conclusión, este fallo realiza una gran contribución en tanto al derecho como a la sociedad en sí, debido a que siendo el año 2021 todavía existe una gran discriminación hacia la mujer para ocupar esos puestos, que para una sociedad son de importancia vital. Corresponde al Congreso tomar medidas de acción positiva para mitigar esa desigualdad social, que incluso abarca el tema salarial, ya que también existe una diferencia económica del sueldo de mujeres y hombres.

7. Listado Bibliográfico

Jurisprudencia

Cámara Comercial de la Nación, Sala C, "INSPECCION GENERAL DE JUSTICIA c/ LINEA EXPRESO LINIERS S.A.I.C. s/ORGANISMOS EXTERNOS" Expediente N° 1651/2021/CA01. Fecha 09 de agosto de 2021. Recuperado de www.laleyonline.com

Corte Suprema De Justicia De La Nación. "Recurso de hecho deducido por la actora en la causa Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva SRL y otros s/ amparo", con

fecha mayo de 2014. Recuperado de <https://www.cij.gov.ar/nota-13425-La-Corte-hizo-lugar-a-un-amparo-en-una-causa-por-discriminacion-laboral-.html>

Corte Suprema de Justicia de la Nación. “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo” con fecha 15 de noviembre de 2011. Recuperado de <http://www.saij.gob.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-pellicori-liliana-silvia>

Doctrina

Novoa, M. M (2012) Diferencia entre la perspectiva de género y la ideología de género en Dikaion, vol. 21, núm. 2, julio-diciembre, 2012, pp. 337-356 Universidad de La Sabana Cundinamarca, Colombia, Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf>

Saba, R. (2007) (Des)igualdad estructural en Marcelo Alegre y Roberto Gargarella, El Derecho a la Igualdad. Aportes para un constitucionalismo igualitario. Lexis Nexis: Buenos Aires.

Spagnolo, L y Fernández Andreani (2020) La IGJ marca agenda: la paridad de género y la igualdad real entre hombres y mujeres debe proyectarse a todos los espacios sociales. Recuperado de <http://favierduboisspagnolo.com/press/la-igj-marca-agenda-la-paridad-de-genero-y-la-igualdad-real-entre-hombres-y-mujeres-debe-proyectarse-a-todos-los-espacios-sociales/>

Vaiser, L; Camerini, M A. (2020) ¿IGUALDAD DE GÉNERO O EQUIDAD DE GÉNERO? UNA MIRADA FEMENINA Y MASCULINA SOBRE LAS RESOLUCIONES GENERALES (IGJ) 34 Y 35. PUBLICACIÓN: Doctrina Societaria y Concursal ERREPAR (DSCE). Recuperado de [https://www.jursoc.unlp.edu.ar/images/banco_fotos/academica/IGUALDAD%20DE%20G%C3%89NERO%20RESOLUCIONES%20GENERALES%20\(IGJ\)%2034%20Y%2035.pdf](https://www.jursoc.unlp.edu.ar/images/banco_fotos/academica/IGUALDAD%20DE%20G%C3%89NERO%20RESOLUCIONES%20GENERALES%20(IGJ)%2034%20Y%2035.pdf)

