



Seminario Final

“El empleo de chofer de corta distancia en el área metropolitana: una labor vedada a la mujer”

Carrera: Abogacía

Alumno: Carolina Melchiori

Legajo: VABG91283

DNI: 35.109.068

Derechos Fundamentales en el mundo del Trabajo

Modelo de Caso – Nota a Fallo

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

Año 2021

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

I. Introducción

La Ley de Contrato de Trabajo, en adelante L.C.T., fue promulgada en el año 1974 mientras nuestro país atravesaba grandes transformaciones a nivel económico, político y social. Dicha ley no sólo contempla al hombre que trabaja y su entorno familiar sino que fue evolucionando en pos de brindar mayor protección a los derechos de la mujer trabajadora. El andamiaje normativo de la L.C.T. se sustenta en el orden social regido por nuestra Constitución Nacional (particularmente art. 14 bis y 75, inc. 22). Los instrumentos internacionales de los Derechos Humanos buscan dignificar al trabajador al vislumbrar que se trata de la parte más vulnerable en el marco de la relación laboral.

En el fallo de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo- Sala II- “Borda, Érica c/ Estado Nacional (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación) y otros s/acción de amparo” dictaminada el 11 de octubre de 2018, la actora obtuvo respuesta favorable a su reclamo por discriminación en razón del género fundada en los arts. 43 de la CN y 25 de la CADH en la que se condenó al Estado nacional por incumplir su obligación de establecer una reglamentación que contrarreste las desigualdades y a las empresas de colectivos del área metropolitana que se negaban a contratar mujeres.

En este contexto adquiere relevancia la sentencia mencionada *ut supra* ya que insta a las empresas de transporte demandadas a cesar de inmediato con la discriminación por razón de género, lo cual deberá efectivizarse a través de medidas de acción positiva que impliquen garantizar un cupo mínimo del 30% de participación de mujeres, históricamente relegadas a ese tipo de labores. Asimismo, exige a las accionadas a que confeccionen un Protocolo de Buenas Prácticas para la selección de personal con perspectiva de género, desvirtuando la visión androcéntrica que permita la equiparación tanto de hombres como de mujeres a los puestos laborales de choferes de transportes de pasajeros

En cuanto al caso bajo análisis se evidencia un problema de relevancia que surge cuando es necesario determinar cuál es la norma aplicable al caso (Alchourrón & Bulygin,

2012). Así las cosas, existe una indeterminación en cuanto a si el caso se encuentra subsumido y por ende resuelto conforme a la Ley 25.674 de Asociaciones Sindicales que fija un cupo mínimo del 30% de la representación femenina en los cargos electivos y representativos cuando el número de mujeres alcance o supere ese porcentual sobre el total de los trabajadores.

O, si por el contrario, y dadas las circunstancias del caso, ello haría posible que el razonamiento jurídico deba provenir de la aplicación de la ley 26.485 que en miras de eliminar cualquier forma de discriminación, podría dar al caso una solución diferente.

Dada la notable importancia que conlleva hoy en día el abordaje de los decisorios desde una óptica que implique garantizar la igualdad aplicando la perspectiva de género, es menester la realización del presente trabajo. El mismo conducirá a evidenciar el trato discriminatorio sufrido por las mujeres dentro de la esfera laboral, donde les es vedado el acceso a determinados empleos. Dando así pautas, que permitan dirimir si la solución brindada por los operadores jurídicos estuvo a la altura de las circunstancias.

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

La presente causa se inicia mediante una acción de amparo por discriminación por género interpuesta por la Sra. Erica Borda, 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. Fundó el reclamo en la lesión a su derecho subjetivo a obtener trabajo como chofer de las líneas de colectivo del área metropolitana y adicionó una pretensión colectiva solicitando a las empresas la readecuación de sus políticas de selección y contratación de personal y el cese de las prácticas discriminatorias hacia las mujeres. Para finalizar, requirió el establecimiento de un sistema de cupos que permita equiparar la situación de las mujeres y solicitó el cese de la vigencia del CCT 460/73 al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social por resultar excluyente de las mujeres para participar de dicho sector.

Las demandadas Transportes Avenida Bernardo Ader S.A. y Los Constituyentes S.A. esgrimieron que eran los varones quienes se postulaban “casi siempre” para choferes y que dicho proceso de selección estaba a cargo de profesionales consultores especializados. Seguidamente, Transporte Escalada SAT basaría su descargo aduciendo que las mujeres no solían solicitar ese trabajo, por cuanto no habría discriminación

reprochable, y, que al momento en que la actora se había postulado, en septiembre de 2013, no se necesitaba contratar conductores.

Así las cosas, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad de la Nación negó que el Estado Nacional tuviera una actitud complaciente en referencia a la 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). Justificó que atento a que sólo 207 mujeres contaban con Licencia Nacional Habilitante para manejar transporte público en el país, y se reducía aún más la cifra, ya que sólo 19 de ellas la tenían vigente, cuestión que derivaba directamente en la ausencia de mujeres transportistas.

Si bien se desestimó la pretensión individual deducida por la actora en primera instancia, bajo la argumentación de que no se podía condenar a dichas empresas a que procedan a su contratación, ante la falta de acreditación de idoneidad de la Sra. Borda en la causa para acceder al puesto de chofer, se admitió en forma parcial el reclamo colectivo. Así las cosas, las empresas demandadas fueron finalmente sentenciadas a confeccionar un Protocolo de Buenas Prácticas que debía contemplar la cuestión de género en la selección del personal. El petitorio expuesto anteriormente del CCT 460/73 fue rechazado.

La actora, disconforme, apeló dicho decisorio. Es aquí donde toma protagonismo las actuaciones de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (Sala II) en autos “Borda, Érica c/ Estado Nacional (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación) y otros s/acción de amparo” resuelta el 11 de octubre de 2018.

Los camaristas Dra. Graciela González y Dr. Miguel Ángel Pirolo revocaron la sentencia del inferior, en lo principal y ordenaron 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, 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 la presente resolución. Para finalizar, confirmaron la sentencia de grado en lo restante que fuera materia de recurso y agravios.

III. Análisis de la *ratio decidendi*

La Dra. Graciela A. González refirió 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.

En efecto, el informe rendido por la AFIP, dio cuenta el limitado universo de mujeres –si se lo compara con la cantidad de varones– que tienen licencia nacional de conducir transporte de pasajeros de las cuales sólo 284 se encuentran empleadas como choferes en todas las empresas del autotransporte de pasajeros. Además, esta prueba documental no hace más que corroborar que las demandadas no cuentan con personal femenino en su planta de choferes.

La realidad fáctica descripta exige la adopción de acciones positivas para revertir la segregación por razón de género, lo cual implica el ejercicio por parte de los Estados de un “deber especial” de protección con respecto a actuaciones y prácticas de terceros que, bajo su tolerancia o aquiescencia, creen, mantengan o favorezcan situaciones discriminatorias (doct. Fallos 333:2306, consid. 4º). Tiene especial gravitación la reforma constitucional de 1994 que, con el reconocimiento de las acciones afirmativas (arts. 75 inc. 23 y 37 de la CN), vino a confirmar que la concepción de la igualdad como no sometimiento y complemento de no discriminación (art. art. 16 de la CN).

La CEDAW en su art. 4º, apartado 1, prevé este tipo de medidas de acción positiva, 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. Se adicionan a esta tutela el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Americana de Derechos Humanos (CADH) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer ,Convención de Belem do Pará. A esos efectos, se hace extensiva la tutela La Organización Internacional del Trabajo (OIT) a través de sus diferentes convenios.

La Ley 26.485 (art. 6º inc. c) dispone que el Estado Nacional debe implementar el desarrollo de acciones prioritarias, concretamente a través del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, referidas a desarrollar programas de

sensibilización, capacitación e incentivos a empresas para eliminar la violencia laboral contra las mujeres.

Esta conclusión exige establecer un cupo equitativo y razonable que permita dejar atrás la inicua e intolerable desigualdad producida por la discriminación de género llevada a cabo por las demandadas. Para ello, se considerará analógicamente, la pauta objetiva establecida por el legislador en materia sindical en la ley 25.674 (B.O.: 29/11/2002) dispone que la representación femenina en los cargos electivos y representativos de las asociaciones sindicales será de un mínimo del 30% y hasta tanto las autoridades ejecutivas y legislativas establezcan una reglamentación específica para compensar las ilegítimas desigualdades detectas en materia de acceso de las mujeres a la conducción de colectivos de transportes público de pasajeros. El Juez de Cámara Dr. Miguel Ángel Pirolo compartió la conclusión arribada por su colega y adhirió su voto por análogos fundamentos.

IV. Antecedentes doctrinarios, legislativos y jurisprudenciales

Se parte del entendimiento que ostenta el artículo 16 de la Constitución Nacional en cuanto al principio de igualdad ante la ley, el cual implica un derecho y como contracara un deber. El reconocimiento que este último artículo efectúa respecto de la situación fáctica de desigualdad social en la que se encuentran ciertos grupos (entre ellos, las mujeres) implica, en suma, reconocer que el “modelo individual” de la igualdad, no ha dado respuestas satisfactorias a la exclusión sistemática de ciertas personas que pertenecen a grupos sociales determinados (Zayat, 2014).

Grisolía hace referencia a la dignidad del trabajador, simplemente por el hecho de su condición de ser humano al expresar:

«Por consiguiente, lo normal es que la consideración que se dispense a una parte no se le niegue a otro que se halla en las mismas circunstancias. Es una consecuencia de la igualdad a la que aspiran todos los hombres en cuanto al reconocimiento de su derecho.» (Grisolía, 2017, pág. 2065)

No cabe duda que la discriminación indirecta hacia las mujeres es la forma de discriminación más difícil de detectar en la práctica (Navarro Nieto, 2015).

Desde esta perspectiva, el examen funcional de razonabilidad se complementa con el análisis de las tramas históricas y sociales articuladas de modo de reproducir estructuras asimétricas de poder entre las personas, que redundan en la sistemática exclusión de algunos grupos (Añón Roig, 2013).

La Cámara de Apelaciones del Trabajo revisó la interpretación del deber de no discriminación y le asignó nuevas consecuencias prácticas, al afirmar que el mismo implica no solamente una declaración formal de igualdad de trato, sino la obligación de esfuerzo real (material) para conseguirlo, incluso mediante la técnica de las que llama “medidas especiales de equiparación”, anteriormente conocidas como “discriminación positiva”. Estas medidas son receptadas en nuestra Constitución Nacional en los arts. 37, 75.19 y 75.23. Específicamente en relación a la discriminación genérica, la CEDAW las recepta en el art.4.1. Asimismo establece:

“(…) la aplicación de estas medidas no como excepción a la regla de no discriminación sino como forma de subrayar que las medidas especiales de carácter temporal 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. Si bien la aplicación de medidas especiales de carácter temporal a menudo repara las consecuencias de la discriminación sufrida por la mujer en el pasado, los Estados Partes tienen la obligación, en virtud de la Convención, de mejorar la situación de la mujer para transformarla en una situación de igualdad sustantiva o de facto con el hombre, independientemente de que haya o no pruebas de que ha habido discriminación en el pasado (CEDAW, 2004)”.

Las Convenciones Internacionales impulsan a tomar medidas de acción positiva que logren socavar la asimetría de poder que existe en el mundo laboral, que deriva en el trato discriminatorio mayormente del grupo colectivo femenino. En nuestro país la jurisprudencia ha logrado sentar precedente sobre las bases de ciertos fallos que han servido de directrices. En la sentencia “Fundación de Mujeres en Igualdad y otro c/ Freddo SA” se ordenó a la empresa accionada a contratar a futuro sólo mujeres hasta compensar en forma equitativa la desigualdad producida por el hecho de no contratar con personal femenino.

La C.S.J.N. en el año 2011 en la icónica causa “Pellicori, Liliana Silvia c/Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/amparo”¹, sostuvo que corresponde tomar en consideración el corpus iuris elaborado por los comités de derechos humanos, que se proyecta decididamente sobre la ley N° 23.592 en cuanto a su régimen probatorio en situaciones en las que se controvierte el motivo real de un acto particular tildado de discriminatorio. Primeramente, al reducir el grado de convicción que, respecto de la existencia del motivo discriminatorio, debe generar la prueba que recae sobre quien invoca ser víctima de dicho acto. Y, seguidamente, al modular, a partir de lo anterior, la

¹ (S.C.J.N. (2011). "Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/amparo",P.489. XLIV, 2011)

distribución de la carga de la prueba y la medida en que ésta pesa sobre el demandado al que se imputa la responsabilidad por el mencionado acto.

Colige que ambas reglas parten de un dato realista: las serias dificultades probatorias por las que regularmente atraviesan dichas víctimas para acreditar, mediante plena prueba, el aludido motivo, resultará suficiente para la parte que afirma dicho motivo, con la acreditación de hechos que, prima facie evaluados, resulten idóneos para inducir su existencia, caso en el cual corresponderá al demandado a quien se reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que éste tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación. La evaluación de uno y otro extremo, conformidad con las reglas de la sana crítica.

En 2014, el caso “Sisnero Mirtha y fundación entre Mujeres c/ S.A. Estado de Transporte Automotor (SAETA) de ciudad de Salta”² fue y aún hoy sigue siendo uno de los más resonados de la historia de la jurisprudencia argentina. La Corte Suprema revocó la sentencia de la Corte de Justicia de la provincia de Salta que había rechazado el amparo interpuesto por una mujer cuyo reclamo era muy similar al de la causa puesta bajo análisis. En esa oportunidad la actora fundó su reclamo en la discriminación padecida por las empresas de servicios de transporte público en el proceso de selección para el ingreso a un puesto como chofer de colectivos.

Para así decidir, el Máximo Tribunal concluyó que existían hechos conducentes para la acreditación del acto discriminatorio, sumado a que la sentencia en recurso no valoró adecuadamente la prueba obrante en el expediente ni tuvo en cuenta los criterios establecidos en materia de cargas probatorias para los casos de discriminación.

En referencia a la problemática de relevancia que se halla inserta en la presente sentencia, resulta imprescindible dilucidar si corresponde la aplicación por analogía de la Ley de Asociaciones Sindicales. El art. 3° de dicha Ley n° 25.674 modificó el art. 18 de la Ley n° 23.551 estableciendo un mínimo del 30% de representación femenina en los cargos electivos y representativos de las asociaciones sindicales cuando el número de mujeres alcance o supere ese porcentual sobre el total de los trabajadores. Y, en el caso de no alcanzarlo, será proporcional a esa cantidad. Para finalizar, las listas que se presenten deberán incluir mujeres en esos porcentuales mínimos y en lugares que posibiliten su elección.

² (S.C.J.N. (2014). “Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva SRL y otros s/ amparo”. Fallos 337:611)

Los jueces coligen provisoriamente utilizar análogamente dicha norma, para suplir el vacío legal presente. Dicha medida provisoria debería regir hasta tanto las autoridades ejecutivas y legislativas establezcan una reglamentación específica para compensar las ilegítimas desigualdades detectadas en materia de acceso de las mujeres a la conducción de colectivos. Recae sobre la Comisión Tripartita de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral (C.T.I.O.) la moderación de las cuestiones administrativas requeridas para viabilizar su implementación fáctica.

V. Postura de la autora

En la actualidad es irrefutable el hecho que el concepto de igualdad fue evolucionando a un concepto más amplio, y ha llegado a cobrar relevancia el concepto de igualdad sustancial o material como dimensión del principio de igualdad. Conforme a ello, el Estado es el encargado de condiciones necesarias a fin de posibilitar una igualdad real entre las personas en una dimensión colectiva, eliminando las barreras que obstan el ejercicio pleno de los derechos y el acceso a las oportunidades de las personas, a través de medidas estructurales, legales o de políticas públicas.

En ese orden de ideas, se busca que los poderes públicos no se limiten al respeto del principio de igualdad en su sentido formal, sino que adopten medidas positivas a fin de lograr una igualdad efectiva. Es justamente con esta nueva concepción de igualdad superadora del plano formal, que surge el derecho a no ser discriminado, que se ve reflejado en el presente caso “Borda”.

De los hechos se trasluce que la actora efectivamente sufrió una lesión a su derecho subjetivo a través del trato discriminatorio impartido por las empresas de transportes demandadas, al negarle el empleo por el simple hecho de ser mujer.

La evolución de la humanidad, que en este aspecto se vio extremadamente paulatina, ha desembocado en el despertar de la mujer y su consecuente revelación. La permeabilización del concepto de género, como conjunto objetivo de referencias que estructura la organización concreta y simbólica de toda la vida social. Estas referencias establecen un control diferencial sobre los recursos materiales y simbólicos, debido a eso, el género se implica en la concepción y construcción del poder (Lamas, 1998).

En este sentido, es oportuno dejar en claro que la igualdad de género con respecto a las mujeres no es una creación reciente ni novedosa, sino que, por el contrario, cuenta con fundamento constitucional y convencional en nuestro ordenamiento jurídico desde hace varias décadas y se trata de un derecho humano fundamental. Me postulo coincidente

con la doctrina (Facio, 2008) que asevera que la aplicación de este marco jurídico no debería quedar sujeto a la discrecionalidad judicial.

Tal como se ha resaltado previamente, la CNAT identificó la presencia de estereotipos de género disvaliosos como causa de la segregación de ese mercado laboral. Atento a ello, las declaraciones testimoniales mostraron que las empresas no contrataban mujeres, sin importar si reunían los requisitos de idoneidad del puesto o si, como en el caso de Erica Borda, poseían experiencia laboral. Dicha situación difería de los argumentos contestes de las demandadas, aunque en contrapartida las evidencias fácticas demostraban sin lugar a dudas el trato discriminatorio sobre la actora.

VI. Conclusión

La Sala II de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en “Borda, Érica c/ Estado Nacional (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación) y otros s/acción de amparo” (11/10/2018) resolvió a favor de la actora al entender que efectivamente había sido objeto de discriminación en razón del género fundada en los arts. 43 de la CN y 25 de la CADH. En el presente resolutorio se condenó al Estado Nacional atento a la falta de una reglamentación que contrarreste las desigualdades descritas anteriormente.

La Sra. Borda solicitó que las compañías de transporte establezcan un sistema de cupos que permita equiparar la situación ya que de otra manera les es imposible acceder a dichos puestos de trabajo.

Según sostiene parte de la sentencia, el organismo deberá trabajar en conjunto con las empresas para elaborar un "Protocolo de buenas prácticas donde se enuncie un conjunto de principios básicos en materia de acceso y contratación para el puesto de chófer de colectivo que incluya cláusulas que garanticen el principio de igualdad y prohibición de discriminación".

Finalmente, los magistrados instaron 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.

Esta decisión sin lugar a dudas implica una consonancia a lo ya resuelto en el encomiable fallo “Sisnero”, al establecer que las empresas demandadas deberán considerar la postulación de la mujer en la próxima vacante para el puesto de chofer. Así

las cosas, deberán evaluar su idoneidad conforme a criterios objetivos y ajenos a toda discriminación por género.

El problema de relevancia fue soslayado de manera provisoria al establecer de manera análoga lo dispuesto en la Ley 25.674 de Asociaciones Sindicales que fija un cupo mínimo del 30% de la representación femenina en los cargos electivos y representativos cuando el número de mujeres alcance o supere ese porcentual sobre el total de los trabajadores.

Resta esgrimir, finalmente, que cualquier mujer que desee acceder al empleo como chofer de transporte de colectivos de corta distancia en el área metropolitana, tendrá la misma oportunidad que el hombre. ¿Era necesario llegar a esta instancia judicial para que la actora defender su derecho y acceder a un trabajo? Claramente, la respuesta es negativa.

VII. Listado bibliográfico

A) Doctrina

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

Añón Roig, M. J. (2013). Principio antidiscriminatorio y determinación de la desventaja. *Isonomía: revista de teoría y filosofía del derecho- ISSN 1405-0218(39)*, 127-157.

Ezquiaga Ganuzas, F. (2003). *Función legislativa y función judicial: la sujeción del juez a la ley*. Barcelona: Gedisa.

Facio, A. (2008). Derecho de igualdad en la ley. El derecho a la igualdad entre hombres y mujeres. En Instituto Interamericano de Derechos Humanos (IIDH). *Interpretación de los principios de igualdad y no discriminación para los derechos humanos de las mujeres en los instrumentos del Sistema Interamericano*. (I. S. Rica., Ed.) San José de Costa Rica: IIDH. Obtenido de Interpretación de los principios de igualdad y no discriminación para los derechos humanos de las mujeres en los instrumentos del Sistema Interamericano.

Grisolía, J. A. (2017). *Tratado de Derecho del T y de la S. Social tomo III*. Buenos Aires: La ley Segunda Edición.

Lamas, M. (1998). *Usos, dificultades y posibilidades de la categoría "género"*.

Navarro Nieto, F. (2015). El principio de igualdad y no discriminación en la reciente jurisprudencia comunitaria. *Temas Laborales n°130*.

Zayat, D. (2014). *Tratado de los Derechos Constitucionales*. Buenos Aires: Abeledo Perrot.

B) Jurisprudencia

S.C.J.N. (2011). "Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/amparo", P. 489. XLIV, 2011.

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

C.N.A.T. Sala II, (2018). "Borda, Erica c/ Estado Nacional (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seg. Social de la Nación) y otros s/acción de amparo" Expte. N° 25952/2014, Sentencia N° 113 078 (10 de 11 de 2018).

C) Legislación

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

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

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

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