



NOTA A FALLO

CHOFER DE TRANSPORTE DE PASAJEROS

Discriminación motivada en el género

Carrera: Abogacía

Nombre y Apellido: Victoria Susana Grupe Gallo

Legajo: VABG4988

DNI: 22.617.657

Fecha de entrega: 25 de junio del 2022

Tutora: María Belén Gulli

AÑO 2022

Autos: “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

Tribunal: Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo-Sala II

Fecha: 11/10/2018

SUMARIO: I. Introducción; II. Plataforma fáctica, historia procesal y resolución; III. La *ratio decidendi* de la sentencia; IV. Antecedentes legislativos, doctrinario y jurisprudenciales; V. Postura de la autora; VI. Conclusión; VII. Bibliografía.

I. Introducción

El derecho a la igualdad y a no ser discriminado tutelados la Constitución Nacional (CN) a través del art. 75 inc. 22, art. 14 bis y art. 16 no siempre se presentan como una realidad para las mujeres. Ello en razón de las diferencias en el género al respecto de la relación de superioridad e inferioridad que estructuralmente existe entre varones y mujeres. Esta superioridad en perjuicio de las mujeres, se traduce en sometimiento, en violencia, e inclusive, como ocurre en el fallo a analizar, en prohibiciones¹.

Esta problemática ha sido tema de agenda para las comunidades internacionales, de allí la necesidad de que se dictaran una serie de convenios, en los que los Estados miembros, al adherir, tomaran el compromiso de adoptar medidas positivas para que las mujeres no sufran desigualdades en razón de su género y que ello no sea un impedimento para gozar de sus derechos básicos como, por ejemplo, acceder a un trabajo digno. Dentro de los tratados más relevantes, se destacan, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, en adelante “CEDAW”; la Convención Americana de Derechos Humanos, en adelante “CADH”, ambas dotadas con jerarquía constitucional en la última reforma constitucional del año 1994 y; la Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer – Belem do Pará.

¹ Al respecto, véase [Justicia Córdoba | Estamos más Cerca \(justiciacordoba.gov.ar\)](http://justiciacordoba.gov.ar) (consultada el 02/06/2022)

Por ser la violencia contra las mujeres una temática muy amplia para abarcar, en esta nota a fallo se analizará la cuestión en razón del ámbito del trabajo respecto del acceso al mismo, es decir la discriminación laboral por razones de género y cómo influyen los estereotipos de género en desmedro de la mujer. Para ello se realizará un análisis del caso jurisprudencial “**Borda, Erica c/ Estado Nacional (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seg. Social de la Nación) y otros s/acción de amparo**” dictado por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo-Sala II (CNAT) con fecha del 11 de octubre del año 2018, en el cual una mujer es discriminada en razón de su género al presentarse como postulante para la labor de chofer de colectivo y ser rechazada en varias ocasiones. Ello motivó a que Borda demande a tres empresas de colectivo. La demanda incluyó un reclamo individual, su derecho subjetivo a trabajar de chofer y, otro colectivo para que las empresas demandadas establecieran un sistema de cupo mínimo para personal femenino.

Entonces a los fines del análisis del problema jurídico identificado en el caso, se pondrá énfasis en uno de tipo axiológico, que se presentan cuando existe un conflicto entre principios en un caso concreto, o una contradicción entre una regla de derecho con algún principio superior del sistema (Dworkin, 1989). Queda de manifiesto cuando el juez *a quo* desestimó una de las pretensiones de la actora al sostener que no podía condenar a las empresas de transporte demandadas a que la contrataran. De tal modo, no analizó la plataforma fáctica del caso desde una perspectiva de género colisionando su decisorio con los principios de igualdad y no discriminación consagrados en los artículos 16 y 75 inciso 22 de la CN.

La relevancia del análisis del caso se centra en la aplicación de la perspectiva de género en la resolución del conflicto, pues con fundamento en la doctrina nacional e internacional y, en virtud de las obligaciones asumidas con la comunidad y como parte de la misma, la CNAT ejerce medidas de acción positiva para que la actora acceda a sus derechos fundamentales y estos no se vean obstruidos en razón de su género.

La nota a fallo estará encaminada a través de una lectura progresiva de los siguientes apartados, a continuación se encontrarán los hechos de la causa, historia procesal y resolución del tribunal; identificación y reconstrucción de la *ratio decidendi*; antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales que abarcan la temática; la postura de la autora y por último, la conclusión.

II. Premisa fáctica, historia procesal y decisión del Tribunal

El hecho que da origen a los autos tuvo lugar en el marco de un conflicto laboral cuando la actora, Borda, se presentó como postulante para cubrir la vacante de chofer de colectivo y ser rechazada en reiteradas ocasiones. La mujer ya había realizado esa labor para otra empresa por lo entendía acreditada su idoneidad para realizar la tarea. Consecuentemente, Borda interpuso una demanda 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, porque consideró que la empresa había incurrido en discriminación en razón de su género. Fundamentó su acción en los arts. 43 de la CN y 25 CADH e incluyó dos pretensiones. Por un lado, una individual donde reclamó la protección de un derecho subjetivo a obtener trabajo como chofer de las líneas de colectivo del área metropolitana y, otra colectiva, solicitando que las demandadas readecuen sus políticas de selección y contratación de personal para que cesaran la discriminación por género. Asimismo, requirió que se estableciera un sistema de cupos que establezca un mínimo de vacantes a cubrir por mujeres. Por último, incluyó en su reclamo que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social 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”.

En su defensa, las demandadas refirieron que el proceso de selección fue llevado a cabo por profesionales consultores especializados y contratados a tal fin. Destacaron la inexistencia de discriminación por género y sostuvieron que, generalmente los varones eran los únicos que se postulaban para ese trabajo. Al respecto, 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”. El tribunal interviniente en una primera instancia desestimó la pretensión individual deducida por la actora. Adujo 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 la mujer para acceder al puesto de trabajo vacante. Sin embargo, en razón del reclamo colectivo, ordenó a las empresas demandadas a que confeccionaran un Protocolo de Buenas Prácticas en la selección de personal. Sobre el petitorio de la deshomologación del CCT 460/73, fue rechazado.

Este pronunciamiento motivó que la actora recurriera la sentencia ante una instancia de Alzada. En consecuencia, la CNAT resolvió revocar, en lo principal, la sentencia del *a quo* ordenando a las empresas demandadas a cesar de inmediato con la

discriminación por razón de género. Sobre el derecho subjetivo de Borda, la CNAT obligó a las demandadas a considerar la postulación de la actora cuando haya una próxima vacante como chofer, debiendo evaluar la idoneidad de la mujer en razón de criterios objetivos. En cuanto a la cuestión del cupo mínimo de uno del 30% para que sea ocupado por mujeres que sean choferes. Finalmente, invitó a los Poderes del Estado a que adopten las medidas necesarias para revertir la discriminación por género.

III. La *ratio decidendi* de la sentencia de la CNAT

A fin de reconstruir los argumentos más relevantes que brindó la CNAT para resolver el problema jurídico axiológico es menester mencionar que en la reforma del año 1994 se dotó de jerarquía constitucional a tratados de derechos humanos, reafirmando así la tutela de los principios de igualdad y no discriminación. Por ello, la Cámara resolvió la cuestión al respecto del acto discriminatorio en el que incurrieron las empresas demandadas en función de la incompatibilidad del mismo con nuestro ordenamiento constitucional, en virtud de los arts. 16, 37, 75 incs. 22 y 23 de la CN.

En la misma línea, fundó su resolución en las obligaciones internacionales asumidas por la República Argentina, destacando que la CEDAW en su recomendación N°25 exige a los Estados partes a “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” para así “lograr la igualdad sustantiva” de la mujer, entre otras cuestiones. Recordó que la CADH, comprometió a sus miembros conforme a el art. 6, apartado 2, a “ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo”.

En el ámbito nacional refirió que la ley N°26.485 en su art. 6° inc. c sostiene que la 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”. Asimismo, dentro del orden interno fundamentó su resolución en acuerdo con lo mencionado en las leyes N° ley 24.576 y n° ley 25.212. Sobre la primera, en función del cap. VIII, destacó que deben considerarse como contenidos mínimos: equilibrar la participación de las mujeres en el proceso de reclutamiento, selección y contratación del personal; utilizar en el proceso de

selección y contratación, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de mérito y capacidad; garantizar la promoción profesional y la formación en el trabajo en condiciones igualitarias de acceso; entre otros. Al respecto de la segunda mencionada, expresó que la ley califica en su art. inc. a, como infracción muy grave penada con multa a las decisiones del empleador que impliquen cualquier tipo de discriminación en el empleo o la ocupación por motivos de sexo, entre otros.

En cuanto a la responsabilidad de los particulares sobre respetar los derechos fundamentales, destacaron los magistrados que la obligación de respetar y garantizar el derecho humano a la igualdad y a la no discriminación recae sobre todos los poderes del Estado, sin embargo, ello no quita la responsabilidad que también versa sobre los particulares, haciendo referencia a las empresas demandadas. Fundó su manifestación en razón del precedente “Kot” (05/09/1958) dictado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN), en el cual se puso de relieve que nada hay en el espíritu de la CN que permita afirmar que la protección de los llamados ‘derechos humanos’ esté circunscripta a los ataques que provengan solo de autoridad pública. Refirió en la misma línea, que en los autos “Álvarez” (20/05/2014), la CSJN entendió que el carácter *erga omnes* de protección vinculan a todos –particulares y el Estado– la obligación de respeto de los derechos humanos en los vínculos *inter privados*.

La CNAT destacó que la sentencia recurrida tenía una plataforma fáctica análoga al precedente jurisprudencial “Sisnero” (20/05/2014) dictado por la CSJN, en el cual se resolvió que las empresas demandadas habían violado el derecho a la igualdad de trato de la actora porque habían utilizado un criterio irrazonable para no contratarla, ser mujer.

IV. Descripción del análisis conceptual y antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales

El marco normativo que regula los derechos humanos con base en el eje de género supone regular la protección en un ámbito en el cual no debería darse ninguna interferencia de autoridad pública. No obstante, dada la sociedad patriarcal en la que se vive, se han adoptado múltiples normas internacionales con el objetivo de superar las desigualdades e inequidades de género (Pinto, 2010). Entonces, sobre la discriminación y formas de violencia contra la mujer, la doctrina remarca que esta problemática lleva unos 30 años de avance. Es importante reconocer que ha habido muchos logros a nivel

internacional, la CEDAW y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Convención de Belem do Pará son las normas convencionales más exhaustivas hasta ahora adoptadas en relación con la perspectiva de género. Amén de haberse avanzado en lo que respecta a la promulgación de leyes sobre algunos tipos de violencia contra las mujeres y consecuentemente, se han ido implementando políticas públicas sobre el tema y la creación de algunos mecanismos nacionales que se especializan en la cuestión, como los observatorios y fiscalías especializadas; lo cierto es que las estadísticas, las investigaciones, las denuncias y los testimonios nos demuestran que la incidencia de la violencia contra las mujeres - incluyendo la discriminación como una forma de ella- no ha disminuido a pesar de dichos avances (Facio, 2010).

La idea de una igualdad entre las personas físicas, derivada de la sola pertenencia a la especie humana, es la que brinda sustento al igual derecho de todas las personas a la titularidad de derechos que protejan su libertad y dignidad, así, “la no-discriminación es su corolario necesario” (Pinto, 2010, p.51). En lo que respecta al ámbito laboral específicamente, la protección contra la discriminación laboral se ha visto reforzada con la con ayuda de la OIT que ha logrado mejoras muy positivas en el ámbito internacional, con hincapié en evitar la discriminación y acrecentar la igualdad entre trabajadores. Los más relevantes son el Convenio N° 100 sobre igualdad de remuneración, del año 1951; el Convenio N° 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), del 1958 y; el más reciente N° 190 sobre violencia y acoso, de 2019. De un análisis de la doctrina se desprende que el Convenio N° 111 sobre discriminación también refiere a los efectos de poder acceder de igual manera al empleo, es decir no solo se reduce a una igualdad a los fines remunerativos, sino también en el acceso, las oportunidades (Lupinacci, 2021).

Sobre la tutela de los trabajadores y la ponderación de los principios de igualdad y no discriminación, el doctrinario Grisolia (2016) expuso un análisis sobre la jurisprudencia nacional e internacional. Así destacó el fallo "Aquino" (21/09/2004) de la CSJN, en el cual se ha dejado de relieve que los derechos laborales se encuentran regidos por el principio de justicia social y tiene al trabajador como "sujeto de preferente tutela constitucional". En el mismo orden de prioridades, en el caso "Álvarez" (07/12/2010) el Máximo Tribunal fundamentó su sentencia en los principios constitucionales de igualdad y de prohibición de discriminación, resaltando que su fundamento es la dignidad de la persona humana íntimamente relacionados con el derecho al trabajo y las relaciones

laborales. Asimismo, refirió que, con fundamento en la Corte Interamericana de Derechos Humanos, el principio de igualdad y prohibición de discriminación es "inseparable de la dignidad esencial de la persona" y que ellos deben permear todo ordenamiento jurídico.

Ahora bien, en virtud de la problemática de discriminación en razón del género para ser chofer de colectivo, se desarrollará cómo afectan los estereotipos de género en perjuicio de las mujeres y dentro de la justicia. La doctrina entiende que se considera un estereotipo a un enunciado usado para atribuir una propiedad a los miembros de un grupo por el solo hecho de pertenecer a ese grupo, como por ejemplo "las mujeres son débiles". Asimismo, se destaca que quien enuncia premisas estereotipadas como que las madres deberían ser amas de casa no afirma que la mayoría de las madres son amas de casa, sino que sostiene que las madres deben asumir ese rol. La problemática sobre los estereotipos surge cuando a raíz de ellos, se les niega a las personas sus derechos y libertades fundamentales. Consecuentemente, es necesario "escudriñar el razonamiento judicial para asegurar que los jueces estén cumpliendo con su obligación de tomar decisiones basadas en la ley y los hechos, no en estereotipos" (Arena, 2021, p.33). En sintonía, la ya citada CEDAW, refiere a la problemática de los estereotipos en la Recomendación General N°19 sobre violencia contra la mujer (1992) sostiene que "las actitudes tradicionales, según las cuales se considera a la mujer como subordinada o se le atribuyen funciones estereotipadas perpetúan la difusión de prácticas que entrañan violencia" (p.74).

Al respecto es relevante destacar el precedente "Sisnero" dictado por la CSJN, donde el caso se dirimía en la constitucionalidad de la práctica de excluir a las mujeres en la contratación de choferes, por parte de las empresas de transporte público de pasajeros de la ciudad de Salta. Pues, en ese fallo se refirió sobre los estereotipos de género y a los roles que éstos asignan, los cuales fueron utilizados por representantes de las empresas demandadas en una nota a un medio periodístico, donde declararon "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". En consecuencia, la procuradora general ante la Corte sostuvo que "el comportamiento de las empresas demandadas, en cuanto contribuye a mantener un mercado laboral sesgado por un estereotipo de género, proyecta consecuencias disvaliosas" (Considerando 6°). Otro precedente relevante en el ámbito de las mujeres choferes de colectivo, el Juzgado de

Primera Instancia en lo Laboral de Rosario, en los autos “Munafo, Natalia Verónica y otros c/ Movi Rosario SAU s/ amparo” (17/09/2019) también ordenó que se cumpla la ordenanza de paridad de género en el transporte urbano de pasajeros, por lo que requirió la reinstalación de 4 mujeres choferes de colectivo.

Las doctrinarias Gastaldi y Pezzano (2021) realizan un análisis en más profundidad sobre el enfoque de género y el caso “Sisneros” -que guarda gran similitud con el caso bajo análisis- sostiene que, en nuestro sistema jurídico, la categoría “desigualdad por razones de género” es una propiedad relevante en la resolución de los casos jurídicos individuales. En este caso se identifica que la acción es “contratar a mujeres como choferes de la empresa de transporte público”, en efecto en virtud de la libertad del empleador de contratar a la persona que considera más idónea para el puesto en cuestión, es facultativa (no es obligatorio hacerlo, ni está prohibido no hacerlo). No obstante, si se tiene en cuenta la exigencia de no discriminación a las mujeres en razón de su género, las autoras señalan que, si aparece tal supuesto (desigualdad por razones de género), la acción deja de ser facultativa y pasa a ser obligatoria. Es decir, frente a la presencia de desigualdad por razón de género (propiedad relevante) cambia el estatus deóntico de la acción y, por ende, la solución normativa del caso. En consecuencia, destacan la relevancia de la aplicación de la perspectiva de género para identificar las normas de nuestro sistema jurídico que reconocen la desigualdad por razones de género y obligan a combatirla. Refiere que analizar las normas desde este enfoque “no es otra cosa que aplicar las normas vigentes que establecen la CN, los tratados internacionales y la legislación nacional” (Gastaldi y Pezzano, 2021, p.46).

V. Postura de la autora

En este análisis se ha evidenciado que toda la normativa nacional e internacional vigente que trata la igualdad y no discriminación no son suficientes para hacer que estos principios se vean plasmados en la realidad. Pues, las mujeres no gozan de iguales oportunidades que los hombres para acceder a ciertos puestos de trabajo. Esto responde a que vivimos en una sociedad netamente patriarcal, donde los estereotipos de género están completamente arraigados en perjuicio de las mujeres. Si no, “¿Por qué es necesario aún hoy hablar de igualdad de género e incorporar la perspectiva de género, por ahora, al mundo del trabajo?” (Vela Barba; Gómez, 2021, p.44) Precisamente por la persistencia de ciertas ideas, estereotipos y prejuicios.

Así se asocia a las mujeres con tareas de cuidado y particularmente, al respecto del trabajo de chofer, se las vincula con el preconceito de que las mujeres manejan mal y que dicho trabajo debe ser exclusivamente llevado a cabo por el sexo masculino. De allí, la relevancia de la perspectiva de género, pues sirve para “identificar estereotipos sobre los hombres y sobre las mujeres, incluidos los estereotipos prescriptivos: los que mandatan un comportamiento específico para las personas por el hecho de ser hombres o mujeres” (Vela Barba; Gomez, 2021, p35).

Entonces, una de las primeras conclusiones a las que se puede arribar, es que es necesario acompañar la normativa con resoluciones judiciales en sintonía con ellas. En estos casos, es menester que los hechos sean evaluados con perspectiva de género, pues si los jueces no aplican las leyes desde este enfoque siempre se hará desde un punto de vista dominante, es decir, el masculino, sin prever la experiencia femenina. Como sostiene la doctrina, no existe una aplicación del derecho neutral a la hora de valorar hechos y conductas, o se aplica con perspectiva de género o “invariablemente se juzgará con una mirada patriarcal y estereotipada, que ha sido la posición dominante en nuestra cultura y entonces, la situación de vulnerabilidad y dominación de las mujeres no tendrá fin” (Medina, 2018, p.7)

La sentencia de la CNAT no solo dio una respuesta al conflicto individual de Borda, ya que obligó a las demandadas a evaluar la idoneidad de la mujer sin perjuicios de género, es decir bajo criterios objetivos, para una próxima vacante, sino que también tomó una medida de acción positiva en concordancia con las obligaciones asumidas por el Estado. Si bien, concuerdo con la doctrina al respecto de que no deberían ser necesarias las medidas de discriminación inversa como las leyes de cupos, no obstante, dada la problemática actual sobre el acceso a las mujeres para ejercer esta labor, creo que fue una solución adecuada y necesaria. Así, se puede decir que el caso concuerda con la posición de una doctrinaria feminista, que sostiene que aplicar la perspectiva de género “no solo da una respuesta al problema individual, sino que transmite a la sociedad el mensaje que las cuestiones de violencia contra la mujer no son toleradas no quedan impunes y deben ser reparadas” (Medina, 2018, p. 43).

En consecuencia, sostengo que el problema jurídico axiológico que se presentó en los autos analizados fue resuelto de manera correcta, ya que los magistrados ponderaron los principios de igualdad y no discriminación, los cuales poseen raigambre

constitucional, a favor de la actora. Así no queda más que destacar la importancia de que los juzgadores se encuentren capacitados en cuestiones de género, para realizar una interpretación de los hechos y aplicación de las normas con perspectiva de género cuando la plataforma fáctica del caso lo amerite. Asimismo, entiendo que los procesos jurídicos serían menos engorrosos, menos traumáticos para las mujeres damnificadas -no solo dentro del ámbito laboral-, si todos los jueces estuvieran bien capacitados. Por ejemplo, este caso se hubiera resuelto en una primera instancia, en virtud también de una economía procesal. La última reflexión sería que se organicen jornadas de capacitación periódicas y obligatorias, en razón de la ley Micaela N° 27.499. Esta normativa obliga a los funcionarios del Estado a capacitarse en cuestiones de género y violencia contra la mujer.

VI. Conclusión

Este análisis dejó de relieve la discriminación por género que sufren las mujeres para insertarse en el ámbito laboral, especialmente para ser choferes de transporte de pasajeros. En el caso “Borda” una mujer que tenía experiencia como chofer, fue rechazada en varias postulaciones. Como consecuencia, presentó un amparo por discriminación contra tres empresas de transporte. En su demanda, reclamó, por un lado, la protección de un derecho subjetivo a obtener trabajo como chofer de las líneas de colectivo y por otro, incluyó una pretensión colectiva para que las empresas demandadas readecuen sus políticas de selección y contratación de personal para que cesaran con las prácticas discriminatorias hacia las mujeres, asimismo pidió que se estableciera un sistema de cupos mínimo que garantizaras cierta cantidad de puestos de trabajo para el género femenino.

Cuando la CNAT conoció en los autos, resolvió la problemática jurídica axiológica. Dejó de relieve que los principios de no discriminación e igualdad se encuentra tutelados en nuestra CN y también en los tratados de derechos humanos enumerados en el art. 75 inc. 22, dotados con jerarquía constitucional. Por ello, los magistrados hicieron lugar a los reclamos de la actora. En consecuencia, obligó a las demandadas a considerar la postulación de la mujer en la próxima vacante como chofer de colectivo debiendo evaluar la idoneidad de la mujer conforme a criterios objetivos ajenos a toda discriminación por género.

La sentencia evidenció que los magistrados se encontraban capacitados en materia de género. Así dejaron sentado un precedente jurisprudencial que colaboró en la lucha

para la erradicación de los estereotipos de género en perjuicio de las mujeres, dentro del ámbito laboral.

VII. Bibliografía

Doctrina

- Arena, F.** (2021) *Manual sobre los efectos de los estereotipos en la impartición de justicia* Suprema Corte de Justicia de la Nación Avenida José María Pino Suárez núm. 2 Colonia Centro, Alcaldía Cuauhtémoc C.P. 06060, Ciudad de México, México.
- Batistteli, M. E.** (2022) *Conceptos básicos para juzgar con Perspectiva de Género* Recuperado de [Justicia Córdoba | Estamos más Cerca \(justiciacordoba.gov.ar\)](http://justiciacordoba.gov.ar)
- Dworkin, R.** (1989). *Los Derechos en serio*. Barcelona. Editorial Ariel S.A.
- Facio, A.** (2010) *Discriminación y género. Las formas de la violencia. Un nuevo paradigma para eliminar la violencia contra las mujeres*. Ministerio Público de la defensa. Defensoría general de la Nación. www.mpd.gov.ar
- Gastaldi, P. y Pezzano, S.** (2021) *Juzgar con perspectiva de género. Desigualdad por razones de género como propiedad relevante en la toma de decisiones judiciales** Revista Argumentos Núm. 12 2021, pp. 36-48 Sección: Artículos Centro de Perfeccionamiento Ricardo C. Núñez [En Línea] <http://revistaargumentos.justiciacordoba.gob.ar/>
- Grisolia, J.** (2016). *Manual de derecho laboral*. Bs. As. Ed: Fedye.
- Lupinacci, I.** (2021) *La no discriminación en el marco del Derecho Internacional del Trabajo*. País: Argentina Publicación: El Derecho - Revista de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Número 5 - Mayo 2021
- Medina, G.** (2018) *Juzgar con Perspectiva de Género” “¿Porque juzgar con Perspectiva de Género? Y ¿Cómo Juzgar con Perspectiva de Género?* Recuperado de [Doctrina3804.pdf \(pensamientocivil.com.ar\)](http://Doctrina3804.pdf (pensamientocivil.com.ar))
- Moreso, J. y Vilajosana, J.** (2004). *Introducción a la teoría del derecho*. Madrid, ES: Marcial Pons.
- Pinto, M** (2010) *Discriminación y género. Las formas de la violencia. De los derechos humanos, del género y de la violencia*. Ministerio Público de la defensa. Defensoría general de la Nación. www.mpd.gov.ar
- Gómez, H y Vela Barba, E** (2021) *Manual para Juzgar con Perspectiva de Género en Materia Laboral, Perspectiva de género y derecho laboral*. Suprema Corte de Justicia de la Nación Avenida José María Pino Suárez núm. 2 Colonia Centro, Alcaldía Cuauhtémoc C.P. 06060, Ciudad de México, México.

CEDAW (2008), Recomendación General N°19, La violencia contra la mujer (1992), *Instrumentos internacionales de derechos humanos, Recopilación de las Observaciones Generales y Recomendaciones Generales adoptadas por los órganos creados en virtud de tratados de derechos humanos*, HRI/GEN/I/Rev.9 (Vol.II).

Legislación

Constitución de la Nación Argentina- Boletín Oficial 23 de agosto de 1994.

Ley N° 26.485, (2009). “Ley de Protección Integral a las Mujeres.” (BO 14/04/2009).
Gobierno Argentino.

Ley N° 23.179, (1985). “Eliminación de Todas las Formas de Discriminación hacia las Mujeres”. (BO 8/05/1985)

Ley N° 24.576, (1995). “Ley de contrato de trabajo”. (BO 09/11/1995)

Ley N° 24.632, (1996). “Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer” 632 “Convención Belem do Pará”. (BO 1/04/1996)

Ley N° 25.212, (1999). “Ratificase el Pacto Federal del Trabajo”. (BO 24/11/1999)

Ley N° 25.674, (2002). “Asociaciones sindicales”. (BO 06/11/2002)

Jurisprudencia

C.S.J.N (1958) “Kot, Samuel S.R.L. s/ Acción de amparo. Acto de particulares” (05/09/1958)

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

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

C.S.J.N (2010) "Recurso de hecho deducido por la demandada en la causa Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo" (20/05/2014)

C.S.J.N (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)

Juz. de Primera Instancia en lo Laboral de Rosario (2019) “Munafó, Natalia Verónica y otros c/ Movi Rosario SAU s/ amparo” (17/09/2019)