



Trabajo Final De Grado

Nota a Fallo:

“Igualdad de oportunidades: El caso del colectivo de mujeres que se desempeñan como agentes del Servicio Penitenciario de Salta

F., Y. M. y FORO DE MUJERES POR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES vs. DIRECCIÓN GENERAL DEL SERVICIO PENITENCIARIO y MINISTERIO DE GOBIERNO, DERECHOS HUMANOS y JUSTICIA de la PROVINCIA DE SALTA s/ Amparo Colectivo», Expte. N° 24003/1.

Juzgado de Violencia Familiar y de Género de Segunda Nominación

Fecha de resolución: 14 de Octubre de 2020.

Autor: Ybáñez, María Belén del Rosario

D.N.I.: 37.924.443

Legajo N°: VABG94708

Prof. Director: Dra. Caramazza, María Lorena

Módulo: 3

Córdoba, 23 de Mayo 2021

Sumario: I. Introducción. II. Hechos relevantes del caso. III. Fundamentos de la sentencia: *ratio decidendi*. IV. Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. V. Postura del autor. VI. Conclusión. VII. Listado de referencias: Doctrina. Legislación. Jurisprudencia.

I. Introducción

El tema seleccionado es “*Igualdad de oportunidades: El caso del colectivo de mujeres que se desempeñan como agentes del Servicio Penitenciario de Salta*”, siendo el fallo seleccionado, «F., Y. M. y FORO DE MUJERES POR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES vs. DIRECCIÓN GENERAL DEL SERVICIO PENITENCIARIO y MINISTERIO DE GOBIERNO, DERECHOS HUMANOS y JUSTICIA de la PROVINCIA DE SALTA s/ Amparo Colectivo», Expte. N° 24003/1. Juzgado de Violencia Familiar y de Género de Segunda Nominación. Fecha de resolución: 14 de Octubre de 2020.

El concepto de género se relaciona a la construcción social y cultural de lo masculino y de lo femenino (Lamas, 1996). Así, el género es considerado como una categoría construida, que transversaliza, el ámbito individual y social, influyendo críticamente en la división sexual del trabajo, la distribución de los recursos y la definición de jerarquías entre ambos sexos, lo cual repercute fundamentalmente en el pleno ejercicio de los derechos humanos tanto de mujeres como de hombres. Estableciendo una referencia histórica, ya desde la década de los 70, se visibiliza el tema de las mujeres apartadas de los procesos de desarrollo nacional y global y durante las décadas de los 80 y los 90, se origina una nueva perspectiva llamada “género en el desarrollo” (GED), la cual acepta que los problemas de las mujeres son el resultado la organización social y cultural, que brinda mayor autonomía y participación política y social a los hombres. Finalmente, se concibe al género como parte de un sistema de relaciones sociales, con un enfoque basado en los derechos humanos, que intenta equiparar las oportunidades y capacidades de las personas, respetando los principios de igualdad y no discriminación. En el año 1948, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la Declaración Universal de los Derechos Humanos, reconociendo la igualdad entre hombres y mujeres como base para su cumplimiento y años más tarde, en

1979, las Naciones Unidas aprobó la Convención sobre la eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, las diferencias de género en la sociedad, y reconociendo tanto la especificidad de las mujeres en relación con diferencias corporales, como las desigualdades producidas por pautas culturales que atraviesan las instituciones sociales con imágenes estereotipadas y jerárquicas, en un intento por lograr que desaparezca la grieta entre hombre y mujeres (Birgin, Faur y Bergallo, 2003). Luego, en el año 2000, se aprueba la Declaración del Milenio y de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), consolidando así los esfuerzos del Estado y de la sociedad civil, a los fines de alcanzar hacia el 2015 la igualdad de género (Faur, 2005). El derecho a la igualdad; y el ejercicio de sus derechos en forma igualitaria y sin discriminación por género, sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género; ni por otras condiciones subjetivas, constituyen principios jurídicos universales, reafirmados como ya se expresó, en la Carta de las Naciones Unidas y reconocidos en diversos textos internacionales sobre Derechos Humanos, entre los que destacan la Convención Americana sobre Derechos Humanos del 22 de noviembre de 1969 y aprobada mediante Ley N° 23.054 en 1984; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, ambos firmados el 19 de diciembre de 1966 y aprobados por la República Argentina por Ley N° 23.313 del año 1986; y, realizados, por la Convención sobre Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (conocida internacionalmente por sus siglas en inglés como CEDAW), aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979, suscripta por la República Argentina el 17 de julio de 1980 y ratificada mediante Ley N° 23.179 del año 1985

En relación a la justificación del fallo, se señala la importancia de su análisis, porque la Suprema Corte de Justicia de la Nación, debe resolver el caso, en base a la determinación del alcance del derecho constitucional a la igualdad y a la no discriminación en el ámbito laboral. A su vez, debe tener en cuenta las consecuencias que generan los actos de perturbación o intimidación que directa o indirectamente que se realice contra las empleadas. Por lo tanto, la importancia del fallo, se observa en el espíritu de la Ley Nacional 26485, donde el legislador provincial debe regular en forma especial la prevención y erradicación de actos de discriminación de género en contra del colectivo actor por parte del Servicio Penitenciario.

En base a lo expuesto, el fallo es pertinente, puesto que su sentencia es una resolución judicial definitiva que trata un problema abordado en él, el cual es pertinente con respecto a la temática elegida. Por otra parte, respecto de la factibilidad del mencionado fallo, se considera que el mismo es factible de ser analizado en una nota a fallo, ya que el mismo explicita el estudio de un caso en particular, permitiendo llevar adelante una investigación empírica que indaga un fenómeno actual en su contexto real, donde los límites entre el fenómeno y el contexto no se muestran de forma precisa, y donde se utilizan múltiples fuentes de evidencia.

Se presenta en este caso un problema de relevancia jurídica ya que es concebido como el problema de la determinación de la norma aplicable a un caso. Este problema implica la necesaria distinción entre la pertenencia de una norma a un sistema jurídico y su aplicabilidad (Moreso y Vilajosana, 2004). Es decir que una norma es aplicable a un caso determinado cuando una norma distinta obliga o autoriza a un órgano jurídico determinado a resolver un caso basándose en dicha norma. En este caso, se aduce que los nombramientos del Director General y Subdirector General del Servicio Penitenciario, es facultad exclusiva del Poder Ejecutivo Provincial de acuerdo a lo establecido en los artículos 5 y 6 de la Ley 5639.

En la presente nota a fallo, se desarrollan los hechos relevantes del caso., los fundamentos de la sentencia: *ratio decidendi*, para luego realizar un análisis conceptual, mencionando a su vez los antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales, exponiendo luego la postura del autor, para finalmente arribar a la conclusión.

II. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal

El hecho básico de la acción es que las mujeres que trabajan en el Servicio Penitenciario de la Provincia de Salta, presentaron una acción de amparo, aduciendo que nunca, en toda la historia de dicho organismo, han ocupado los cargos del Director y Sub Director, y que la integración de los cargos de la Plana Mayor ha sido mayoritariamente ocupada por hombres por no lograr las mujeres los ascensos que habiliten tal nombramiento hasta la apertura de este proceso. Así, se presentan la señora J. M. F. y el Foro de Mujeres por la Igualdad de Oportunidades, con el patrocinio

letrado del Dr. Ramiro Javier Ulivarri, e interponen demanda de amparo colectivo contra la Dirección General del Servicio Penitenciario y el Ministerio de Gobierno, Derechos Humanos y Justicia de la Provincia de Salta, en defensa de derechos humanos y derechos individuales homogéneos del colectivo de mujeres que se desempeñan como agentes del Servicio Penitenciario de Salta, en situación de revista en actividad de acuerdo con el artículo 54 inciso a de la Ley 5639, con el objeto que el Servicio Penitenciario no siga ejecutando actos de discriminación y violencia de género en contra del colectivo actor.

Los hechos controvertidos que dieron lugar a la pretensión se dan cuando se presenta J. A. D., en su calidad de Director del Servicio Penitenciario de Salta, con el patrocinio letrado del Dr. C. de la R. Niega que exista en el caso lesión alguna que justifique el presente amparo, ni tampoco arbitrariedad o ilegalidad manifiesta, destaca el sentido restrictivo del amparo y de las vías paralelas previstas por el Reglamento de Reclamos y Recursos para el personal penitenciario de la Provincia de Salta. Niega que en el caso se configure discriminación de género y violación de los derechos de la amparista y del colectivo cuya defensa asumen las accionantes. Afirma que la supuesta violación a los ascensos y acceso a los grados, cargos superiores, y de conducción, tanto a la amparista como al colectivo, resulta totalmente falaz y malicioso por una parte y por otra de un total desconocimiento a la normativa penitenciaria y administrativa, ya que la propia actora ostenta el grado de Subprefecto, grado que alcanzó mediante Resolución 70/18, del Ministerio de Gobierno, Derechos Humanos y Justicia, alcanzando así el primer escalón de oficiales superiores de conformidad con lo establecido en el artículo 22 del Decreto 1108/85 inciso 1. Relata que el ascenso de los oficiales al grado inmediato superior lo otorga el Ministerio de Gobierno, previo asesoramiento de la Junta de Calificaciones correspondiente de conformidad con el artículo 73 de la ley 5639/80, siendo entonces el acto emitido por la Junta un acto administrativo preparatorio, de lo que infiere que es incorrecto sostener que fue la Junta quien resolvió no otorgar el ascenso. Consideran que es también una equivocación que las únicas condiciones para el ascenso al grado inmediato superior es la temporalidad y las calificaciones anuales del periodo a tratar, ya que el Decreto 1108/85 en la sección II artículo 28 y 29 enumera una serie de requisitos, lo que se complementa con el artículo 74 que dice que cuando se considere la selección de oficiales jefes se tendrá en cuenta el

desempeño en el mando efectivo de Unidades Penitenciarias, con tropa, o en los organismos que ha tenido a sus órdenes y la importancia y responsabilidad de los cargos que se le hayan asignado, y también se valorará para los oficiales superiores las facultades que posean para la dirección y conducción superior, particularmente su personalidad reflejada en el prestigio.

El proceso asumido y transitado por las partes, es el siguiente:

- Una agente penitenciaria de la provincia de Salta, junto a una asociación civil de protección de derechos de las mujeres, iniciaron una acción de amparo contra la Dirección General del Servicio Penitenciario y el Ministerio de Gobierno, Derechos Humanos y Justicia de la provincia. En primer lugar, pide medidas de alcance individual o particular solicitadas a favor de la señora Y. M. Farfán, con la finalidad de remover los obstáculos impuestos por la administración que impiden que la actora concurse por el grado de Prefecto, en el procedimiento de calificaciones y ascensos. En cuanto a las pretensiones colectivas, explican que las medidas de alcance colectivo fueron oportunamente sistematizadas en la propuesta que denomina “Protocolo para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer en el Personal del Servicio Penitenciario de la Provincia de Salta”, las que detalla como la fijación de cupo femenino en los cargos de la plana mayor del Servicio Penitenciario Provincial, el que piden sea del 50 % en los ocho cargos que componen la Plana Mayor, previstos en el artículo 10 de la Ley 5639.

- Se presenta la Dra. C. V. E. en su calidad de apoderada de la Provincia de Salta, con el patrocinio letrado del Dr. A. D., y contestan el traslado del amparo colectivo, solicitando el rechazo de la acción en todas sus partes, con costas, aduciendo que la paridad de género en los nombramientos del Director General y Subdirector General del Servicio Penitenciario, es facultad exclusiva del Poder Ejecutivo Provincial de acuerdo a lo establecido en los artículos 5 y 6 de la Ley 5639.

- Se celebró audiencia de conciliación donde las partes acordaron respecto del reclamo individual de la señora Y. M. Farfán que sería dictado por parte del Ministro de Gobierno, Derechos Humanos y Justicia el acto administrativo de reconocimiento de la antigüedad en el grado de Sub Prefecta de la señora Farfán, con fecha de inicio a partir del día 1 de enero de 2017, de conformidad a lo dispuesto en la Resolución de la

Subsecretaría de Políticas Criminales y Asuntos Penitenciarios N° 025/17, y que el sumario administrativo tramitará con el avocamiento de la Subsecretaría de Políticas Criminales y Asuntos Penitenciarios, y que ello no implicaría un obstáculo para la participación en concursos en el grado de prefecto, ni afectaría su puntaje o calificación hasta su resolución.

- También convinieron que en el plazo de 15 días hábiles presentarán ante el juzgado un texto en el que reunirían los puntos de acuerdo sobre las prácticas a llevarse a cabo en el procedimiento de selección del personal del Servicio Penitenciario, texto que debía satisfacer los recaudos mínimos con los que deben interpretarse las normas vigentes a la luz de los tratados y convenciones vigentes.

- Las amparistas presentaron un proyecto de acuerdo de conciliación.

- Se abrió el proceso a prueba y se ordenaron los pedidos de informe ofrecidos por la parte actora.

- Dictamina el Sr. Fiscal Civil N°1, quien en primer lugar concluye que no habiéndose acreditado incumplimiento de la normativa en el régimen de ascensos y designaciones no puede tenerse por acreditada la práctica discriminatoria alegada.

A continuación, se describe la resolución dada por el tribunal al conflicto planteado por las partes:

En primera instancia la Corte Suprema de Salta, da lugar a la acción de amparo, interpuesta por la señora J. M. F. y el Foro de Mujeres por la Igualdad de Oportunidades.

En segunda instancia, se abrió el proceso a prueba y se ordenaron los pedidos de informe ofrecidos por la parte actora. A fs. 445/482 el Subdirector General del Servicio Penitenciario de la Provincia de Salta respondió el informe requerido en el oficio de fs. 436; a fs. 490/516 se agregó el informe de la Subsecretaría de Proyectos y Sistemas; a fs. 526/528 obra informe del Ministro de Seguridad de la Provincia.

Finalmente, los puntos decisorios de la CSJN, son los siguientes: 1. Que no habiéndose acreditado incumplimiento de la normativa en el régimen de ascensos y designaciones no puede tenerse por acreditada la práctica discriminatoria alegada. 2.

Que las medidas de alcance colectivo que las amparistas solicitan, exceden la esfera de la acción de la justicia que no puede pronunciarse sobre principios generales, ni establecer normas generales y abstractas, por lo que entiende que deben rechazarse las pretensiones colectivas. 3. Deja abierto el debate para el dictado de normas que exigen una política pública que garantice la igualdad real de derechos entre hombres y mujeres de acuerdo a la ley 26.485, la Constitución Nacional y los Tratados, a fin de evitar futuras vulneraciones al derecho de igualdad de las mujeres.

III. Identificación y reconstrucción de la *ratio decidendi* de la sentencia

El Juzgado de Minas de la provincia de Salta hizo lugar a la acción de manera parcial y ordenó a la provincia de Salta que diera cumplimiento con las medidas colectivas de acción positiva. Además, dispuso que se extendieran en el tiempo hasta tanto se adoptasen las medidas reglamentarias por parte del Poder Ejecutivo provincial para dar cumplimiento a las mandas constitucionales y convencionales de igualdad y no, Abril 2021 discriminación de género respecto de las mujeres que se desempeñaban como agentes del Servicio Penitenciario con situación de revista. Los fundamentos para tomar esta decisión, se basan en que las accionantes que, en la labor profesional que desarrollan en el Servicio Penitenciario de la Provincia de Salta se ha impuesto lo que se ha dado en llamar un 'techo de cristal', por el que las trabajadoras no logran acceder a los puestos de mayor rango, jerarquía y nivel de decisión; no cuestionan las posibilidades de ingreso a los puestos de trabajo en el mencionado Servicio, pero sí la existencia de una práctica, no explícita, por la cual no se permite a las mujeres lograr el ascenso a los cargos más altos. El reclamo es referido entonces a una discriminación cualitativa y no cuantitativa respecto de las mujeres. Señalan que es evidente que el problema no es el denominado, Abril 2021 suelo pegajoso (*sticky floor*) que dificulta el acceso a los primeros niveles de carrera, sino que tal como lo reclaman las actoras, es el acceso a los puestos más altos en la carrera del Servicio Penitenciario, esto es la Plana Mayor, lo que se ve obstaculizado para las trabajadoras del Servicio Penitenciario ya que se encuentran ocupados por hombres exclusivamente. A su vez, aducen los jueces que la palabra género se refiere a los atributos sociales y las oportunidades asociados con ser hombre y mujer y las relaciones entre hombres y mujeres. Estos atributos,

oportunidades y relaciones son socialmente construidos y se aprenden a través de los procesos de socialización y cambian en el tiempo. El género determina lo que se espera, permite y valora en una mujer o un hombre en un contexto sociocultural dado, generando diferencias en las responsabilidades, y oportunidades de toma de decisiones. Basan su fundamento en la Corte Interamericana de Derechos Humanos, agregando que consideró que el estereotipo de género se refiere a una pre-concepción de atributos o características poseídas o papeles que son o deberían ser ejecutados por hombres y mujeres respectivamente. Teniendo en cuenta las manifestaciones efectuadas por el Estado, es posible asociar la subordinación de la mujer a prácticas basadas en estereotipos de género socialmente dominantes y socialmente persistentes, condiciones que se agravan cuando los estereotipos se reflejan, implícita o explícitamente, en políticas y prácticas, particularmente en el razonamiento y el lenguaje de las autoridades de policía judicial. La creación y uso de estereotipos se convierte en una de las causas y consecuencias de la violencia de género en contra de la mujer. Por tal motivo, creen necesario incorporar de modo estructural una perspectiva aún hoy inexistente en el Servicio Penitenciario, perforando el techo de cristal existente, modificando las prácticas cotidianas hacia dentro del sistema.

Respecto a las medidas de acción positiva de carácter colectivo, no se ha puesto en cuestión la constitucionalidad de la Ley Orgánica del Servicio Penitenciario, ni su Decreto Reglamentario, lo que fue puesto de resalto en el dictamen del Procurador General de la Provincia, por lo que la procedencia de las medidas solicitadas no podrá implicar la derogación de dichas normas, sino su interpretación armónica y coherente con el marco constitucional y convencional referido a lo largo de la presente resolución, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 del Código Civil y Comercial. En primer lugar, se pide que se fije cupo femenino en los cargos de la Plana Mayor del Servicio Penitenciario Provincial, el que solicitan sea del 50 % en los ocho cargos que componen la Plana Mayor. Así, la integración de las Juntas de Calificación por trabajadoras del Servicio Penitenciario con la finalidad de lograr vencer las barreras para lograr los ascensos se muestra como una medida necesaria, y a tal fin se emplea como pauta la misma empleada en la medida de equiparación ya dispuesta, esto es, que al momento de conformarse la Junta de Calificación se individualice la cantidad de la población carcelaria en general y el porcentaje que representen las internas mujeres,

operando dicho porcentaje en el momento de toma de decisión como piso de representación mínima del género femenino, y que dicho piso nunca podrá ser inferior a una miembro mujer. También se pretende que se ordene la realización de un informe anual al Observatorio de Violencia contra las Mujeres sobre el cumplimiento de las medidas solicitadas. Sobre ello, y en tanto la presente resolución contiene un mecanismo a fin de lograr la modificación de prácticas arraigadas socio-culturalmente en razón que la efectividad de los derechos vulnerados requiere soluciones de fondo, es que se torna procedente ordenar a la Provincia de Salta la realización de un informe semestral donde se comuniquen el cumplimiento de la presente. Por el contrario, no resulta procedente disponer que dicho informe sea realizado por el Observatorio de Violencia contra las Mujeres, en tanto de conformidad con lo dispuesto en el artículo 1 de la Ley 7863 dicho organismo es autárquico y autónomo, y no fue demandado en este proceso. Es así, que la pretensión referida a la paridad de género en los nombramientos del Director General y Subdirector General del Servicio Penitenciario no resulta procedente en tanto no se ha cuestionado, ni debatido en autos, la constitucionalidad de los artículos 5 y siguientes del Capítulo II de la Ley 5639.

Frente a las pretensiones de alcance individual, los jueces señalan que de las pruebas enumeradas resulta que las pretensiones individuales referidas a la ratificación del ascenso al grado de Subprefecto, la tramitación del sumario administrativo por la Subsecretaría de Políticas Criminales y Asuntos Penitenciarios, y que el Observatorio de Violencia contra la Mujer participe en el sumario administrativo, se han tornado abstractas con el dictado de las resoluciones N° 22/19 de la Subsecretaría de Políticas Criminales y Asuntos Penitenciarios dependiente de la Secretaría de Políticas Penales del Ministerio de Gobierno, Derechos Humanos y Justicia, y N° 1421/19 del Ministerio de Derechos Humanos y Justicia, que ordenaron el archivo del sumario administrativo en razón de la nulidad declarada y ratificaron el ascenso al cargo de Subprefecto ya en ejercicio desde el 01 de enero de 2017. Por tal motivo, la Corte de Justicia de Salta fundamenta que es deber de los tribunales pronunciar sus sentencias atendiendo al estado de cosas existentes al momento de decidir ya que no es posible que los jueces resuelvan cuestiones que en el curso del proceso han quedado abstractas o vacías de contenido, o para responder un interés meramente académico, ya que las pretensiones analizadas, como las restantes de carácter individual, se han tornado abstractas en tanto

todas tenían como finalidad general lograr su participación en el concurso por el grado de Prefecto en el procedimiento de calificaciones y ascensos, para lo cual se encuentra habilitada habiéndose cumplido las pretensiones individuales que encabezaba la Abril 2021 43 señora Y. M. Farfán. Todo esto a su vez es el resultado de lo acordado por las partes en la audiencia celebrada a fs. 347/348. Resulta en consecuencia aplicable la doctrina del Máximo Tribunal Nacional por el que se ha decidido que a los tribunales “le está vedado expedirse sobre planteos que devienen abstractos en tanto todo pronunciamiento resultaría inoficioso al no decidir un conflicto litigioso actual.

IV. Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales

La palabra género se refiere a los atributos sociales y las oportunidades asociados con ser hombre y mujer y las relaciones entre hombres y mujeres. Estos atributos, oportunidades y relaciones son socialmente construidos y se aprenden a través de los procesos de socialización y cambian en el tiempo. El género determina lo que se espera, permite y valora en una mujer o un hombre en un contexto sociocultural dado, generando diferencias en las responsabilidades, y oportunidades de toma de decisiones. La palabra proviene del latín *genus* y *-eris*, con idéntico sentido (Ramírez Belmonte, 2008). Es importante señalar que el género afecta tanto a hombres como a mujeres, que la definición de feminidad se hace en contraste con la de masculinidad, por lo que género se refiere a aquellas áreas, tanto estructurales como ideológicas, que comprenden relaciones entre los sexos. Lo importante del concepto de género es que al emplearlo se designan las relaciones sociales entre los sexos. El sexo se refiere a lo biológico, el género a lo construido socialmente, a lo simbólico. A partir de distinguir entre el sexo biológico y lo construido socialmente se empezó a generalizar el uso de género para nombrar muchas situaciones de discriminación de las mujeres, justificadas por la supuesta anatomía diferente, cuando en realidad tienen origen social. Si bien las diferencias sexuales son la base sobre la cual se asienta una determinada distribución de papeles sociales, esta asignación no se desprende "naturalmente" de la biología, sino que es un hecho social (Lamas, 2006). Dentro del esquema cultural tradicional que postula la complementariedad de los sexos se traducen en prácticas sociales de opresión

y discriminación. (Ramírez Belmonte, 2008). Por su parte, la discriminación de género, es un fenómeno social que se basa en el conjunto de roles socialmente construidos, comportamientos, actividades y atributos que una sociedad considera como apropiados e inapropiados para hombres y mujeres. Es toda distinción, exclusión o restricción en el sexo que tenga por objeto o por resultado, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de un derecho por género (Meyer, 2003). El estereotipo de género se refiere a una pre-concepción de atributos o características, poseídas o papeles que son o deberían ser ejecutados por hombres y mujeres respectivamente. Teniendo en cuenta las manifestaciones efectuadas por el Estado, es posible asociar la subordinación de la mujer a prácticas basadas en estereotipos de género socialmente dominantes y socialmente persistentes, condiciones que se agravan cuando los estereotipos se reflejan, implícita o explícitamente, en políticas y prácticas, particularmente en el razonamiento y el lenguaje de las autoridades de policía judicial, como ocurrió en el presente caso. La creación y uso de estereotipos se convierte en una de las causas y consecuencias de la violencia de género en contra de la mujer. Dentro de las organizaciones se ha constatado la existencia del denominado “techo de cristal”. Este es un término empleado desde finales de los años ochenta del siglo XX para designar una barrera invisible que impide a las mujeres altamente calificadas, alcanzar puestos de responsabilidad en las organizaciones en las que trabajan (Morrison, White y Van Velsor, 1986). También es definido como un entramado de obstáculos invisibles que impide a las mujeres calificadas alcanzar posiciones de poder dentro de las organizaciones (Roldán-García, Leyra Fatou y Contreras-Martínez, 2012). Esta barrera es la que impide a mujeres con capacidad personal y profesional alcanzar posiciones directivas y promocionarse (Ramos, Barberá y Sarrió, 2003). Las explicaciones relativas a la falta de capacidad intelectual de las mujeres hoy en día resultan obsoletas como los pilares que apuntalan el “techo de cristal”.

El derecho a la igualdad y a la no discriminación está consagrado en los artículos 16 y 75 inciso 22 de la Constitución Nacional a través de los instrumentos internacionales de derechos humanos. Este derecho implica que el Estado no puede tener en su ordenamiento regulaciones discriminatorias pero, además, que debe asumir una actitud activa para combatir las prácticas discriminatorias (Corte Interamericana de Derechos Humanos, OC 18/03, 17 de septiembre de 2003, párr. 88). La situación

discriminatoria es el resultado de las acciones y omisiones de los poderes públicos como cuando es el resultado del comportamiento de los particulares (Corte Interamericana de Derechos Humanos, OC 18/03, párr. 104). Por su parte, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer advirtió que los Estados parte de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer deben garantizar, a través de los tribunales competentes y de la imposición de sanciones u otras formas de reparación, que la mujer esté protegida contra la discriminación cometida tanto por las autoridades públicas como por las organizaciones, las empresas y los particulares (Recomendación general N° 25, sobre el párrafo 1 del artículo 4 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, párr. 7). Y se debe recalcar que la discriminación en razón del género está prohibida en la Constitución Nacional y en los tratados con jerarquía constitucional (artículos 37, y 75, incisos 22 y 23, de la Constitución Nacional; 1.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos; 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; 3 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; 2 de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos; y Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer). Esta extensa protección responde al hecho de que las relaciones de poder entre hombres y mujeres han sido históricamente desiguales. Si bien se produjeron grandes cambios en las últimas generaciones, las mujeres siguen siendo hoy un grupo desaventajado frente a los hombres en múltiples contextos (preámbulo de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, entre otros). Por su parte, la Convención para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer prevé este tipo de medidas en su artículo 4. El Comité respectivo ha destacado que dichas medidas tienen como finalidad acelerar la participación en condiciones de igualdad de la mujer en el ámbito político, económico, social, cultural y civil. Finalmente, se debe mencionar la Ley de Contrato de Trabajo, N° 20.744, la cual contiene disposiciones específicas y concretas en cuanto a la no discriminación de la mujer. Así el artículo 17 refiere "*Por esta ley se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad.*" Y el artículo 81 aborda la igualdad de trato que debe existir entre el empleador y sus trabajadores, sin

hacer diferencias entre ellos. La norma expresa que el empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en la identidad de situaciones. Se considerará que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo, religión o raza, pero no cuando el diferente tratamiento responda a principios de bien común, como el que se sustente en la mayor eficacia, laboriosidad o contracción a sus tareas por parte del trabajador. Se observa que los dos artículos mencionados no señalan expresamente la palabra mujer, pero claramente refieren a la ilegalidad de realizar discriminaciones por el hecho de ser mujer, en tanto aluden a que no se deben realizar discriminaciones en razón del sexo.

Finalmente, entre los antecedentes jurisprudenciales, se puede mencionar el fallo, "P. M.A. C/ Sociedad Anónima La Nación S/ Despido" - Juzgado Nro. 1 Sala I 23) 9 de Diciembre de 2013. "Los Fundamentos de la Sentencia: El techo de cristal", donde se señala que para abordar los problemas de la mujer en el ámbito laboral es necesario entender que gran parte de dichas complicaciones se derivan de los estereotipos de género, que pese al gran avance social en materia de los derechos de las mujeres y la no discriminación, continúan en muchos ámbitos aún demasiado impregnados, y el ámbito laboral es justamente uno de ellos. Resumidamente el caso es el de una mujer que reclamaba la indemnización por los daños sufridos en su trabajo a consecuencia de un caso de violencia de género y acoso moral por ella padecido. En el caso mujer, se le negó incluso un ascenso y debió entrenar la víctima a quien ocuparía el puesto superior que a ella le había sido negado. La Cámara de Apelaciones del Trabajo, Sala III, entendió que el despido de la actora constituyó un acto discriminatorio motivado en su estado de embarazo, y que por ello corresponde disponer la nulidad del despido, la reinstalación de la actora al puesto de trabajo y la reparación del daño moral. Dice el fallo que el marco normativo internacional y nacional es amplio y suficiente en lo que respecta a los derechos humanos de las mujeres, de modo que la eliminación de los roles estereotipados de varones y mujeres y de la discriminación que esto implica, constituye una obligación del conjunto de la sociedad y, en consecuencia, también pesa sobre las organizaciones empresariales que tienen el deber de hacer más equitativas e incluyentes sus propias estructuras funcionales, objetivo que no podrá alcanzarse si se deja de lado el problema de la inequidad de género. Con este fundamento, se condena a

la demanda a resarcir a la actora el daño material y el daño moral que la discriminación de género de la que fuera víctima generó en su persona.

Desde los antecedentes jurisprudenciales, se menciona también el fallo: Caso Fredo Sala H de la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil Buenos Aires, con fecha de 16 de Diciembre de 2012. La discriminación era padecida por las mujeres en el acceso al empleo, viendo restringida su posibilidad de ser contratadas por la Cadena de Heladerías Fredo por el sólo hecho de ser mujeres. El proceso judicial contra la empresa Fredo S.A. Se inicia cuando un colectivo de mujeres nucleadas en la organización de la sociedad civil denominada "Fundación Mujeres en Igualdad" inicia este amparo colectivo contra la referida empresa alegando que ésta realizaba prácticas discriminatorias contra las mujeres en la selección de personal. La cuestión llega a la Sala H de la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil, que el 16 de diciembre del año 2002 emite un interesante y trascendental pronunciamiento condenando a la empresa a que "en el futuro, sólo contrate personal femenino hasta compensar en forma equitativa y razonable la desigualdad producida. A tal fin, deberá presentar a la actora un informe anual, y deberá permitirle el acceso a la información correspondiente. En caso de no cumplir con lo aquí dispuesto será sancionada con las multas que, previa audiencia de las partes, se fijen en la etapa de ejecución.

V. Postura del autor

Se presenta en este caso un problema de relevancia jurídica ya que es concebido como el problema de la determinación de la norma aplicable a un caso. Este problema implica la necesaria distinción entre la pertenencia de una norma a un sistema jurídico y su aplicabilidad (Moreso y Vilajosana, 2004). Es decir que una norma es aplicable a un caso determinado cuando una norma distinta obliga o autoriza a un órgano jurídico determinado a resolver un caso basándose en dicha norma. En este caso, se aduce que los nombramientos del Director General y Subdirector General del Servicio Penitenciario, es facultad exclusiva del Poder Ejecutivo Provincial de acuerdo a lo establecido en los artículos 5 y 6 de la Ley 5639. El Juzgado de Minas de la provincia de Salta hizo lugar a la acción de manera parcial y ordenó a la provincia de Salta que diera cumplimiento con las medidas colectivas de acción positiva. Además, dispuso que

se extendieran en el tiempo hasta tanto se adoptasen las medidas reglamentarias por parte del Poder Ejecutivo provincial para dar cumplimiento a las mandas constitucionales y convencionales de igualdad y no discriminación de género respecto de las mujeres que se desempeñaban como agentes del Servicio Penitenciario con situación de revista.

En coincidencia con la resolución adoptada por juzgado, se fundamentan a continuación, los siguientes puntos de coincidencia:

Por un lado, si bien el acceso a los puestos más altos en la carrera del Servicio Penitenciario, esto es la Plana Mayor, se ve obstaculizado para las mujeres del Servicio Penitenciario ya que se encuentran ocupados por hombres exclusivamente, respecto de la paridad de género en los nombramientos del Director General y Subdirector General del Servicio Penitenciario, es facultad exclusiva del Poder Ejecutivo Provincial de acuerdo a lo establecido en los artículos 5 y 6 de la Ley 5639. Y es pertinente declarar abstracta la cuestión referida a la ratificación del ascenso al grado de Subprefecto de Y. M. Farfán, ya que al emitirse la Resolución Ministerial N° 70/18 con carácter constitutiva de estado, designa a la Subprefecto Farfán, y siendo que para acceder al cargo de Prefecto debe haber cumplido el tiempo mínimo de tres años en el cargo de subprefecto, no es posible que se otorgue el ascenso en carácter de excedente, sin que se hubiese tachado de inconstitucional la norma que así lo dispone. De tal manera que no habiéndose acreditado incumplimiento de la normativa en el régimen de ascensos y designaciones no puede tenerse por acreditada la práctica discriminatoria alegada.

Respecto de las restantes medidas de carácter colectivo, como es el caso del orden de mérito vinculante con paridad de género en el otorgamiento de ascensos, las condiciones objetivas y subjetivas para los ascensos están fijadas por la ley y condicionadas por las vacantes existentes para cada escalafón, razón por la cual se establece el orden de méritos sin influir el género de cada uno, sino su aptitud para no generar distinciones en donde la ley no las efectúa. Se considera que todas estas pretensiones tienen como origen la invocada lesión al derecho colectivo a la igualdad, o su contracara, a la no discriminación en razón del género, derecho que afirman ha resultado ser sistemáticamente vulnerado, violando el artículo 16 de la Constitución Nacional el cual recepta el principio de igualdad ante la ley:

(...) 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.

Por lo tanto, se toma una decisión adecuada, ya que atendiendo que el propio artículo 5 de la Ley Orgánica del Servicio Penitenciario recomienda la posibilidad de designar en el cargo más alto a un miembro de fuerzas armadas, se solicita analizar un antecedente relevante al respecto, que resulta ser el Decreto del Poder Ejecutivo Nacional N° 1173/2010 por el cual se ordenó a los Jefes de los Estados Mayores Generales de las Fuerzas Armadas incluir, en la integración de las diferentes instancias de las Juntas de Calificación del Personal Superior y Subalterno, a militares mujeres que se encuentren revistando en los grados a considerar en la integración de dichas Juntas, según Vrequeridos, esta inclusión se hará sin perjuicio del cuerpo, arma y/o escalafón a los que pertenezca, tomando como antecedente que el Consejo de Ministros del Estado Español, a fin de favorecer la incorporación, la integración y la permanencia de la mujer en las Fuerzas Armadas, dictó un Acuerdo mediante el cual estableció que "...Se garantizará la presencia de la mujer en los órganos de evaluación para el ascenso, selección de concurrentes a cursos de capacitación y asignación de destinos de especial responsabilidad o cualificación..."

VI. Conclusión

En este trabajo ha analizado los principales argumentos del fallo «F., Y. M. y FORO DE MUJERES POR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES vs. DIRECCIÓN GENERAL DEL SERVICIO PENITENCIARIO y MINISTERIO DE GOBIERNO, DERECHOS HUMANOS y JUSTICIA de la PROVINCIA DE SALTA s/ Amparo Colectivo», Expte. N° 24003/1. Juzgado de Violencia Familiar y de Género de Segunda Nominación. Fecha de resolución: 14 de Octubre de 2020.

El Juzgado de Minas de la provincia de Salta hizo lugar a la acción de manera parcial y ordenó a la provincia de Salta que diera cumplimiento con las medidas

colectivas de acción positiva. Los fundamentos para tomar esta decisión, se basan en que las accionantes que, en la labor profesional que desarrollan en el Servicio Penitenciario de la Provincia de Salta se ha impuesto lo que se ha dado en llamar un 'techo de cristal', por el que las trabajadoras no logran acceder a los puestos de mayor rango, jerarquía y nivel de decisión; no cuestionan las posibilidades de ingreso a los puestos de trabajo en el mencionado Servicio, pero sí la existencia de una práctica, no explícita, por la cual no se permite a las mujeres lograr el ascenso a los cargos más altos. A su vez, aducen los jueces que la palabra género se refiere a los atributos sociales y las oportunidades asociados con ser hombre y mujer y las relaciones entre hombres y mujeres. Estos atributos, oportunidades y relaciones son socialmente construidos y se aprenden a través de los procesos de socialización y cambian en el tiempo. El género determina lo que se espera, permite y valora en una mujer o un hombre en un contexto sociocultural dado, generando diferencias en las responsabilidades, y oportunidades de toma de decisiones. Basan su fundamento en la Corte Interamericana de Derechos Humanos, agregando que consideró que el estereotipo de género se refiere a una pre-concepción de atributos o características poseídas o papeles que son o deberían ser ejecutados por hombres y mujeres respectivamente. Teniendo en cuenta las manifestaciones efectuadas por el Estado, es posible asociar la subordinación de la mujer a prácticas basadas en estereotipos de género socialmente dominantes y socialmente persistentes, condiciones que se agravan cuando los estereotipos se reflejan, implícita o explícitamente, en políticas y prácticas, particularmente en el razonamiento y el lenguaje de las autoridades de policía judicial. La creación y uso de estereotipos se convierte en una de las causas y consecuencias de la violencia de género en contra de la mujer. Por tal motivo, creen necesario incorporar de modo estructural una perspectiva aún hoy inexistente en el Servicio Penitenciario, perforando el techo de cristal existente, modificando las prácticas cotidianas hacia dentro del sistema. No se ha puesto en cuestión la constitucionalidad de la Ley Orgánica del Servicio Penitenciario, ni su Decreto Reglamentario, lo que fue puesto de resalto en el dictamen del Procurador General de la Provincia, por lo que la procedencia de las medidas solicitadas no podrá implicar la derogación de dichas normas, sino su interpretación armónica y coherente con el marco constitucional y convencional referido a lo largo de la presente resolución, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 del Código Civil y Comercial.

También se pretende que se ordene la realización de un informe anual al Observatorio de Violencia contra las Mujeres sobre el cumplimiento de las medidas solicitadas. Sobre ello, y en tanto la presente resolución contiene un mecanismo a fin de lograr la modificación de prácticas arraigadas socio-culturalmente en razón que la efectividad de los derechos vulnerados requiere soluciones de fondo, es que se torna procedente ordenar a la Provincia de Salta la realización de un informe semestral donde se comunique el cumplimiento de la presente. Por el contrario, no resulta procedente disponer que dicho informe sea realizado por el Observatorio de Violencia contra las Mujeres, en tanto de conformidad con lo dispuesto en el artículo 1 de la Ley 7863 dicho organismo es autárquico y autónomo, y no fue demandado en este proceso. Es así, que la pretensión referida a la paridad de género en los nombramientos del Director General y Subdirector General del Servicio Penitenciario no resulta procedente en tanto no se ha cuestionado, ni debatido en autos, la constitucionalidad de los artículos 5 y siguientes del Capítulo II de la Ley 5639.

Frente a las pretensiones de alcance individual, los jueces señalan que de las pruebas enumeradas resulta que las pretensiones individuales referidas la ratificación del ascenso al grado de Subprefecto, la tramitación del sumario administrativo por la Subsecretaría de Políticas Criminales y Asuntos Penitenciarios, y que el Observatorio de Violencia contra la Mujer participe en el sumario administrativo, se han tornado abstractas con el dictado de las resoluciones N° 22/19 de la Subsecretaría de Políticas Criminales y Asuntos Penitenciarios dependiente de la Secretaría de Políticas Penales del Ministerio de Gobierno, Derechos Humanos y Justicia, y N° 1421/19 del Ministerio de Derechos Humanos y Justicia, que ordenaron el archivo del sumario administrativo en razón de la nulidad declarada y ratificaron el ascenso al cargo de Subprefecto ya en ejercicio desde el 01 de enero de 2017. Por tal motivo, la Corte de Justicia de Salta fundamenta que es deber de los tribunales pronunciar sus sentencias atendiendo al estado de cosas existentes al momento de decidir ya que no es posible que los jueces resuelvan cuestiones que en el curso del proceso han quedado abstractas o vacías de contenido, o para responder un interés meramente académico, ya que las pretensiones analizadas, como las restantes de carácter individual, se han tornado abstractas en tanto todas tenían como finalidad general lograr su participación en el concurso por el grado de Prefecto en el procedimiento de calificaciones y ascensos, para lo cual se encuentra

habilitada habiéndose cumplido las pretensiones individuales que encabezaba la Abril 2021 43 señora Y. M. Farfán. Todo esto a su vez es el resultado de lo acordado por las partes en la audiencia celebrada a fs. 347/348. Resulta en consecuencia aplicable la doctrina del Máximo Tribunal Nacional por el que se ha decidido que a los tribunales “le está vedado expedirse sobre planteos que devienen abstractos en tanto todo pronunciamiento resultaría inoficioso al no decidir un conflicto litigioso actual.

En coincidencia con la resolución adoptada por juzgado, se fundamentan a continuación, los siguientes puntos de coincidencia:

Por un lado, si bien el acceso a los puestos más altos en la carrera del Servicio Penitenciario, esto es la Plana Mayor, se ve obstaculizado para las mujeres del Servicio Penitenciario ya que se encuentran ocupados por hombres exclusivamente, respecto de la paridad de género en los nombramientos del Director General y Subdirector General del Servicio Penitenciario, es facultad exclusiva del Poder Ejecutivo Provincial de acuerdo a lo establecido en los artículos 5 y 6 de la Ley 5639. Y es pertinente declarar abstracta la cuestión referida a la ratificación del ascenso al grado de Subprefecto de Y. M. Farfán, ya que al emitirse la Resolución Ministerial N° 70/18 con carácter constitutiva de estado, designa a la Subprefecto Farfán, y siendo que para acceder al cargo de Prefecto debe haber cumplido el tiempo mínimo de tres años en el cargo de subprefecto, no es posible que se otorgue el ascenso en carácter de excedente, sin que se hubiese tachado de inconstitucional la norma que así lo dispone. De tal manera que no habiéndose acreditado incumplimiento de la normativa en el régimen de ascensos y designaciones no puede tenerse por acreditada la práctica discriminatoria alegada.

Respecto de las restantes medidas de carácter colectivo, como es el caso del orden de mérito vinculante con paridad de género en el otorgamiento de ascensos, las condiciones objetivas y subjetivas para los ascensos están fijadas por la ley y condicionadas por las vacantes existentes para cada escalafón, razón por la cual se establece el orden de méritos sin influir el género de cada uno, sino su aptitud para no generar distinciones en donde la ley no las efectúa. Se considera que todas estas pretensiones tienen como origen la invocada lesión al derecho colectivo a la igualdad, o su contracara, a la no discriminación en razón del género, derecho que afirman ha

resultado ser sistemáticamente vulnerado, violando el artículo 16 de la Constitución Nacional el cual recepta el principio de igualdad ante la ley:

(...) 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.

Por lo tanto, se toma una decisión adecuada, ya que atendiendo que el propio artículo 5 de la Ley Orgánica del Servicio Penitenciario recomienda la posibilidad de designar en el cargo más alto a un miembro de fuerzas armadas, se solicita analizar un antecedente relevante al respecto, que resulta ser el Decreto del Poder Ejecutivo Nacional N° 1173/2010 por el cual se ordenó a los Jefes de los Estados Mayores Generales de las Fuerzas Armadas incluir, en la integración de las diferentes instancias de las Juntas de Calificación del Personal Superior y Subalterno, a militares mujeres que se encuentren revistando en los grados a considerar en la integración de dichas Juntas, según Vrequeridos, esta inclusión se hará sin perjuicio del cuerpo, arma y/o escalafón a los que pertenezca, tomando como antecedente que el Consejo de Ministros del Estado Español, a fin de favorecer la incorporación, la integración y la permanencia de la mujer en las Fuerzas Armadas, dictó un Acuerdo mediante el cual estableció que "...Se garantizará la presencia de la mujer en los órganos de evaluación para el ascenso, selección de concurrentes a cursos de capacitación y asignación de destinos de especial responsabilidad o cualificación..."

VII. Listado de revisión bibliográfica inicial

Doctrina

- **Alchourron, C. y Bulygin, E.** (2012). Introducción a la Metodología de las Ciencias Jurídicas y Sociales. Buenos Aires, AR: Astrea.
- **Asamblea General de las Naciones Unidas.** (1979). Resolución A/34/180, Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la

mujer. Recuperado de http://www.cinu.org.mx/biblioteca/documentos/dh/c_elim_disc_mutxt.htm.

- **Birgin, H.; Faur, E. y Bergallo, P.** (2003). Un marco conceptual de Derechos Humanos para la programación de unifem: México, MX: unifem.
- **Convención Americana sobre Derechos Humanos** (Pacto de San José). (1969). Recuperado de https://www.oas.org/dil/esp/tratados_b-32_convencion_americana_sobre_derechos_humanos.htm.
- **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.** (1986). Recuperado de <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>.
- **Faur, E.** (2005). La Igualdad de Género en los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Aportes para la definición de un programa conjunto para el Sistema de las Naciones Unidas en la Argentina. Buenos Aires, AR: Oficina del Coordinador Residente del Sistema de las Naciones Unidas.
- **Lamas, M.** (2000). El género. La construcción cultural de la diferencia sexual. México, MX: Porrúa.
- **Meyer, I. H.** (2003). Prejudice, social stress, and mental health in lesbian, gay, and bisexual populations: Conceptual issues and research evidence. *Psychological Bulletin*. 129 (5): 674-697.
- **Moreso, J. J. y Vilajosana, J. M.** (2004). Introducción a la teoría del derecho. Madrid, ES: Marcial Pons.
- **Morrison, A.; White, R. y Van Velsor, E.** (1986). Rompiendo el techo de cristal. Reading, USA: Addison-Wesley.
- **Ramírez Belmonte, C.** (2008). Concepto de Género: reflexiones. *Ensayos* (8), 307-314.
- **Ramos, A.; Barberá, E. y Sarrió, M.** (2003). Mujeres directivas, espacio de poder y relaciones de género. *Anuario de Psicología*, 34(2), 267-278.
- **Roldán-García, E.; Leyra-Fatou, B. y Contreras-Martínez, L.** (2012). Segregación laboral y techo de cristal en el trabajo social: análisis del caso español. *Redalyc.org*, 12(2), 43-56.

Legislación

- **Ley N° 5639** (1980). Ley Orgánica del Servicio Penitenciario. Recuperado de http://www.sajj.gob.ar/legislacion/decreto-salta-1722-1980-reglamenta_ley_5639ley_organica.htm?bsrc=ci.
- **Ley N° 24.430**. (1995). *Constitución Nacional*. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>.
- **Ley N° 26.485**. (2009). *Ley de Protección Integral a Las Mujeres*. Recuperado de <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-26485-152155>.

Jurisprudencia

- F., Y. M. y FORO DE MUJERES POR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES vs. DIRECCIÓN GENERAL DEL SERVICIO PENITENCIARIO y MINISTERIO DE GOBIERNO, DERECHOS HUMANOS y JUSTICIA de la PROVINCIA DE SALTA s/ Amparo Colectivo», Expte. N° 24003/19.
- Fredo Sala H de la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil Buenos Aires, con fecha de 16 de Diciembre de 2012.
- "P. M.A. C/ Sociedad Anónima La Nación S/ Despido" - Juzgado Nro. 1 Sala I 23) 9 de Diciembre de 2013.

