

Universidad Empresarial Siglo 21



Título del Trabajo:

Estándares probatorios en casos de discriminación: Un análisis del fallo Sisnero.

Fallo: Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN). 20.05.2014. “Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva SRL y otros s/ amparo”. Fallos 337:611

Autor: Pablo Castelvetti

DNI: 32.204.980

Legajo: VABG12154

Carrera: Abogacía

Tutor: Romina Vittar

Sumario

I. Introducción. II. Reconstrucción de la premisa fáctica. Historia procesal. Descripción de la resolución del tribunal. III. *Ratio Decidendi* IV. Análisis del autor a) Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. b). Postura del autor. V. Conclusiones. VI. Bibliografía

I. Introducción

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) fue sancionada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en el año 1979. En nuestro país se adopta en 1985 mediante la Ley 23.179 y goza de jerarquía constitucional, a partir de 1994, de acuerdo al Art. 75 inc. 22. La CEDAW establece en su Art. 11 la eliminación de la discriminación hacia las mujeres en el ámbito laboral. Puntualiza que las mujeres deberán tener las mismas oportunidades de empleo que los hombres, inclusive aplicándoseles los mismos criterios de selección.

Treinta años después de sancionada esta Convención, en la ciudad de Salta, Mirtha Sisnero y la Fundación Entre Mujeres presentan un amparo para determinar la violación del derecho a la igualdad y no discriminación por razones de género respecto al acceso al trabajo por parte de Sisnero, en lo individual, y de las mujeres salteñas, en lo colectivo. La CEDAW, otras convenciones y convenios internacionales, y normas nacionales establecen la necesidad de los Estados de encaminar acciones que permitan eliminar estos hechos discriminatorios hacia las mujeres, promoviendo así la igualdad necesaria entre los géneros. Aun así, casos como el citado dan cuenta de que ese proceso es más bien complejo e implica romper con estereotipos y patrones culturales arraigados en nuestras sociedades.

La presente Nota a fallo buscará analizar el Fallo Sisnero, caso que se inicia en Salta y llega hasta la Corte Suprema de Justicia de la Nación, a través de la consideración de los problemas de la prueba, en particular de la adopción o no de los estándares probatorios establecidos por el máximo tribunal para los casos de discriminación. Este análisis nos permitirá dar cuenta de las implicancias jurídicas en un

fallo que tiene resonancias más allá de lo estrictamente jurídico y que, tal como lo plantea Ruibal, “se convirtió en el primer caso de litigio estratégico¹ en favor de los derechos de las mujeres presentado ante este Tribunal, y motivó una de las decisiones más importante en la historia institucional de la Corte sobre el derecho a la no discriminación por razón de género” (2017, p. 278).

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

Mirtha Graciela Sisnero y la Fundación Entre Mujeres (FEM) promovieron una acción de amparo contra la Autoridad Metropolitana de Transporte (ATM), la Sociedad Anónima del Estado del Transporte Automotor (SAETA) y las siete empresas operadoras de transporte público de pasajeros de la ciudad de Salta. Esta acción tuvo dos pretensiones, una de carácter individual y otra de carácter colectivo, que buscaban establecer la violación del derecho a la igualdad y la no discriminación en razón del género respecto al acceso de mujeres para desempeñar el trabajo de chofer de colectivo. La pretensión individual estuvo basada en la imposibilidad de la Sra. Mirtha Sisnero de acceder a realizar dicha labor, a pesar de contar con los requerimientos necesarios para ello. En cuanto a lo colectivo, la pretensión estuvo fundada en la falta de mujeres choferes de colectivo en las empresas operadoras. En base a esto, solicitaron, en primer lugar, que cese la discriminación por razones de género; en segundo lugar, que se incorpore a la Sra. Mirtha Sisnero como chofer de colectivo y, por último, que se establezca un cupo de puestos a ser cubiertos por mujeres en las empresas operadoras.

En primera instancia, la sala V de la Cámara de Apelaciones Civil y Comercial de la ciudad de Salta hace lugar a la demanda e instruye a que cesen los hechos de discriminación por razones de género. Asimismo, ordena a las empresas operadoras a contratar personal femenino hasta cubrir el 30% del plantel de choferes y establece que Mirtha Sisnero deberá ocupar el primer lugar en la lista de postulantes confeccionada a tal fin.

¹ Por litigio estratégico, la autora entiende “el litigio que, a través de un caso emblemático de violación de derechos, se propone lograr un impacto social amplio a través de la judicialización” (Ruibal. 2017; p. 279).

Las empresas interponen un recurso de apelación y el caso llega a la Corte de Justicia de Salta. Esta revoca la sentencia de la Cámara al entender que para establecer un supuesto de discriminación no alcanza solamente con la presentación de las omisiones de respuesta de las empresas a las solicitudes laborales de Sisnero, ya que ellas no tienen la obligación constitucional de hacerlo.

A esta decisión del máximo tribunal provincial, Sisnero y FEM la recurren mediante un recurso extraordinario y así es como el caso arriba a la Corte Suprema de Justicia de la Nación. La decisión del órgano supremo fue la de hacer lugar a la queja y revocar la sentencia, dejándola sin efecto. Tal como lo plantean en el considerando 7 del fallo del 20 de mayo de 2014, “la sentencia no ha respetado los criterios que esta Corte ha establecido en materia de cargas probatorias para los casos de discriminación como el que aquí se ha planteado, y, en consecuencia, corresponde su revocación” (CSJN, 2014, Fallos 337:611) Además, instruye a que los autos vuelvan al tribunal de origen, con el propósito de que la Corte de Justicia de Salta dicte un nuevo pronunciamiento de acuerdo a lo establecido por el máximo tribunal.

III. Ratio decidendi

A la hora de realizar un análisis de los argumentos jurídicos de los que se valió el tribunal para arribar a su dictamen, es necesario aclarar, en primer lugar, que este fue firmado por unanimidad por los cinco jueces miembros.

En este sentido, el máximo tribunal establece como primera aclaración importante que los principios de igualdad y de prohibición de toda discriminación representan elementos estructurantes, tanto de nuestro ordenamiento jurídico nacional, como del internacional. A su vez, la Corte señala que en una relación laboral entre privados se deben respetar los derechos humanos, como los anteriormente mencionados, de la misma manera que en una relación que provenga de la autoridad. Para ello, sigue a la *Teoría del Drittwirkung*, según la cual: “los derechos fundamentales deben ser respetados tanto por los poderes públicos como por los particulares en relación con otros particulares” (CSJN, 2014, Fallos 337:611). Estos elementos le permiten a este Tribunal establecer un marco general en el cual se van a ubicar los restantes argumentos jurídicos por él utilizados.

En relación al establecimiento de la vulneración de los derechos de las mujeres, en general, y de Sisnero, en particular, en cuanto a su no discriminación por razones de género a la hora del acceso a un trabajo, la Corte Suprema establece que el tribunal sentenciante incumplió en su determinación los estándares probatorios que ella estableció.

Según el estándar elaborado a partir del Fallo Pellicori (Fallos: 334:1387), los actos discriminatorios no suelen presentarse de manera abierta e identificable, sino más bien lo contrario, siendo “una acción más presunta que patente” (CSJN, 2014, Fallos 337:611). Las partes reclamantes pueden acreditar hechos discriminatorios *prima facie*, es decir, hechos de los cuales se puede presumir tal carácter. En estas situaciones, corresponde a los reclamados la presentación de las pruebas que den cuenta de la inexistencia de discriminación. La Corte alude aquí a un principio de reparto de la prueba particular para el caso de situaciones de discriminación por distintos motivos.

La CSJN reconoce que se acreditaron pruebas suficientes para configurar una situación discriminatoria *prima facie*, sobre todo, la nómina de empleados y la ausencia de mujeres contratadas como choferes, pero establece que el Tribunal sentenciante no valoró las mismas de manera adecuada. Teniendo en cuenta que la demanda original presentaba una dimensión individual y una colectiva, la Corte salteña rechaza el amparo individual, pero hace lugar parcialmente al colectivo. Así, exige a las empresas que la postulación de mujeres sea analizada de la misma manera que la de los hombres, sin tener en cuenta su condición femenina. Igualmente, el mismo tribunal entiende que en la sociedad se presentan síntomas discriminatorios que dan cuenta de la ausencia de mujeres choferes. Estos elementos le sirven al Tribunal supremo argentino para determinar su postura respecto de la valoración errónea de las pruebas y, por lo tanto, de la revocación de la sentencia.

IV. Análisis del autor

- a) Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales

En este apartado realizaremos un análisis de los elementos centrales de la sentencia a partir de los antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales que permitan elaborar un entendimiento más acabado de los mismos.

En primer lugar, es importante destacar una de las particularidades que tiene este caso y es el de la presentación del amparo que realiza la Fundación Entre Mujeres que tiene pretensión colectiva y que alcanza a todas las mujeres salteñas. Según Bidart Campos, el amparo es “la pretensión formal que se interpone contra el Estado (o cualquier particular) para que por sus órganos jurisdiccionales se depare tutela a una pretensión material mediante vía sumaria y expeditiva” (Bidart Campos en Marianello, 2011, p. 9). En este sentido, Marianello (2019) amplía la definición considerando a estas acciones como los medios mediante los cuales es posible ejercer las garantías de protección judicial que se hallan en las constituciones.

Si bien es posible encontrar antecedentes históricos de la acción de amparo, como la presencia del mismo en constituciones provinciales, de jurisprudencia, tal los casos Kot y Siri, como las leyes 16.986 y 17.544; es en la reforma de 1994 en donde adquiere jerarquía constitucional. El artículo 43 establece que

toda persona puede interponer acción expedita y rápida de amparo, siempre que no exista otro medio judicial más idóneo, contra todo acto u omisión de autoridades públicas o de particulares, que en forma actual o inminente lesione, restrinja, altere o amenace, con arbitrariedad o ilegalidad manifiesta, derechos y garantías reconocidos por esta Constitución, un tratado o una ley. (...) (Constitución Nacional; 2016).

En el párrafo segundo se fija que esta acción podrá ser interpuesta frente a cualquier forma de discriminación tanto por “el afectado, el defensor del pueblo y las asociaciones que propendan a esos fines, registradas conforme a la ley” (Constitución Nacional; 2016). El amparo, entonces, “es un derecho fundamental constitucional y a su vez una acción al servicio de otros derechos y garantías fundamentales” (Ekmedjian en Marianello, 2019, p. 9). Esto nos permite establecer a la figura del amparo, y sobre todo del colectivo, como una de las principales acciones que tienen los ciudadanos y las

ciudadanas de nuestro país a la hora de buscar resolver distintas situaciones problemáticas jurídicamente y que no necesariamente parten de una persona individual. Tal como acontece en el caso Sisnero, el amparo es presentado por una asociación que responde a un interés colectivo.

Las demandantes buscaban establecer la violación del derecho a la igualdad y la no discriminación en razón del género respecto al acceso de mujeres para desempeñar el trabajo de chofer de colectivo. El Art. 16 de nuestra Constitución Nacional establece que todos los habitantes de la Nación Argentina son iguales ante la ley. Esta cláusula de igualdad está presente en nuestra Carta Magna desde su primera redacción y representa uno de los ejes estructurales en nuestro ordenamiento jurídico, como así también del internacional, tal como lo plantea la CSJN en el fallo analizado. Establecida esta cláusula, se hace imposible entenderla sin el componente de no discriminación: la ausencia de una, la igualdad, representa la presencia de la otra, la discriminación. Si hay un habitante argentino cuyo trato ante la ley no es igual al de otro habitante argentino estamos incurriendo en discriminación y, por lo tanto, en una violación a este principio constitucional.

En este sentido, resulta importante e interesante establecer una definición del concepto de discriminación porque es el elemento central que motivó la presentación de los amparos por parte de las actoras. El Art. 1.1 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) lo define como:

toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se base en determinados motivos, como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la propiedad, el nacimiento o cualquier otra condición social, y que tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas (Ley 23.179, 1985).

Se toma esta definición ya que la CEDAW tiene jerarquía constitucional y, también, porque no se encuentra en la CN una definición más desarrollada de este concepto, más allá del artículo ya citado.

Retomando lo enunciado previamente respecto de la cláusula de igualdad, es posible encontrar en la literatura jurídica distintas interpretaciones al respecto. La primera de la que podemos dar cuenta es la visión estrictamente formal “según la cual se satisface el imperativo constitucional cuando proporcionamos un trato igualitario a todas las personas que se encuentran dentro de una categoría previamente determinada por ley” (Lobato, 2019). Lo que se propone es el famoso principio de *igualdad entre iguales*, es decir, el derecho a la igualdad existe cuando se otorgue un igual tratamiento a quienes están en igualdad de circunstancias (Ronconi, 2018). Sin embargo, esta visión ha sido criticada, principalmente, por las limitaciones que tiene a la hora de establecer la legitimidad de las clasificaciones que se utilizan, no existe una pregunta acerca del surgimiento y la razonabilidad de las mismas.

En este sentido y con la intención de hacerle frente a estas objeciones, surge una interpretación de la igualdad como no discriminación. Esta “nueva concepción de igualdad (...) no se conforma con que los ‘iguales’ sean tratados como ‘iguales’ sino que empieza a preguntarse sobre la ‘razonabilidad’ de la distinción” (Ronconi, 2018). Así, esta formulación de la igualdad se interesará en indagar acerca de las distinciones que se realizan y los criterios que se utilizan para llevarlas adelante. Para hacer frente a este análisis de razonabilidad, tomamos las palabras de Zayat:

podrá seguirse un esquema de tres pasos. En primer lugar, habrá que identificar el criterio utilizado en la clasificación (idoneidad –idóneas/no idóneas–, sexo –mujeres/varones–, etc.). Luego, en segundo lugar, habrá que analizar si la clasificación tiende a un propósito legítimo; y, por último, si la relación entre medio escogido y fin buscado es razonable (2014, p. 7).

Si bien el principio de igualdad como no discriminación, a través de la aplicación de los test de razonabilidad, avanza en la necesidad de mejorar la lectura

meramente formal de la igualdad y busca determinar las razones por las cuales se realizan las distinciones, y a partir de ellas juzgar casos discriminatorios, la misma presenta algunas limitaciones.

En primer lugar, hay una limitación en la amplitud de la afectación de la discriminación. Es decir:

toma en cuenta solo la cuestión que afecta al individuo que queda excluido de la norma cuestionada, sin embargo, no se pregunta por la situación en la que se encuentra ese individuo o el grupo al cual pertenece. No toma en cuenta los datos concretos o circunstancias de hecho antes de la selección de la clasificación (Ronconi, 2018).

En este sentido, la Reforma Constitucional de 1994 incorpora una nueva visión acerca de la igualdad al introducir el inciso 23 en el artículo 75 de nuestra CN. Este establece como una de las atribuciones del Congreso:

legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular respecto de los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad (Constitución Nacional, 2016).

Lo que se establece, entonces, es un reconocimiento de desventaja a determinados grupos, que requieren de acciones especiales para su protección. Esta nueva visión que se incorpora es la de igualdad como no sometimiento que “introduce al análisis jurídico, el pulso de las condiciones económicas, sociales e históricas que determinan el acceso al ejercicio de derechos” (Lobato, 2019) y que busca incorporar el análisis de las formas de discriminación que afectan a grupos, más allá de los individuos. Como vemos, las mujeres forman parte de estos grupos protegidos, lo cual representa un elemento interesante a la hora de analizar el Fallo Sisnero.

Otra limitación que es posible encontrar en la fórmula de igualdad antidiscriminatoria es la del análisis de situaciones de hecho, acciones que no corresponden a una norma o una política expresa sino a lo que sucede en la realidad. Tal como lo establece Ronconi (2018), eso se da cuando se estudia la situación de ciertos grupos que no han sido excluidos por una norma del goce de sus derechos, sino que no pueden gozar de ellos de forma efectiva.

La visión de igualdad como no sometimiento busca solucionar este problema y distintos autores presentan modelos de exámenes para poder dar cuenta de estas situaciones. Uno de ellos es Zayat que establece la doctrina del trato desigual para este tipo de situaciones:

en caso de que la parte actora pueda demostrar *prima facie* un caso de tratamiento desigual –con prueba de que (i) es miembro de una clase protegida; (ii) se postuló y estaba calificado para el cargo; (iii) fue rechazado; (iv) el cargo aún estaba vacante–, se invierte la carga de la prueba y es el demandado quien tiene que brindar una justificación no discriminatoria para lo sucedido, que a su vez, podrá ser respondida por la actora demostrando que es un pretexto para esconder la discriminación (2014, pp. 15-16).

Esta doctrina tiene como antecedente en la jurisprudencia internacional el Caso *Mc Donnell Douglas v. Green*, en donde la Corte norteamericana estableció el reparto de la carga de la prueba en estos casos y dio lugar al establecimiento del tratamiento desigual por parte de la doctrina como “aquel que se produce cuando un miembro de un grupo protegido puede demostrar que ha sido tratado en forma menos favorable que el resto similarmente situado, en virtud a su pertenencia a dicho grupo” (2014, p.15).

Este antecedente jurisprudencial es recuperado por la CSJN en el Fallo *Sisnero*, como así también en el fallo *Pellicori*, del cual nuestro Tribunal Supremo establece los estándares probatorios aplicables a estos casos de discriminación. Tal como anteriormente se ha mencionado, la CSJN utiliza para este Fallo el examen en el que la parte demandante deberá presentar los hechos *prima facie* y será la demandada quien

deba demostrar lo contrario, es decir, que “tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación” (Zayat, 2014, p. 16).

En cuanto a antecedentes vinculados al tratamiento de distintos casos de discriminación por razones de género en el empleo por parte de la Corte Suprema, resulta interesante rescatar el estudio realizado por Lobato (2019) en el cual analiza cinco fallos de acuerdo a las visiones de igualdad previamente explicitadas: Carballo, Fernández Estrella, Ursini, Pellejero y Pellicori. Establece que los mismos corresponden a la fórmula de igualdad como no discriminación, con diferencias entre los exámenes utilizados en los distintos casos. Según Lobato, “en estas contiendas persiste una lógica individualista: la discriminación se aborda como un conflicto puntual y descontextualizado entre individuos definidos” (2019).

En este sentido, el Fallo Sisnero implica una novedad a la hora de pensar la discriminación en cuanto a un grupo, tal como fue planteado en el amparo colectivo, y hace su análisis más atractivo.

b). Posición del autor

A la hora de sentar una posición respecto del análisis del Fallo Sisnero, se puede reconocer su importancia en cuanto a la conformación de la jurisprudencia del derecho a la igualdad y la no discriminación en nuestro país.

Recuperando el Art. 1.1 de la CEDAW, que fue citado en el apartado anterior, podemos entender este caso, en principio, como una situación problemática respecto de la discriminación. Existe un grupo, las mujeres salteñas, y una persona que pertenece a ese grupo, Mirtha Sisnero, quienes están reclamando la falta de acceso al goce de un derecho: el trabajo. Para determinar esto es que se dio inicio al proceso judicial que comenzó en la Cámara de Apelaciones Civil y Comercial de la ciudad de Salta y culminó en la Corte Suprema de Justicia de la Nación.

Para determinar si existió o no una situación de discriminación, la CSJN ha establecido un determinado estándar probatorio que es el aplicable en estos casos. Es aquí que se reconoce el principal problema jurídico de este fallo y es el que motiva esta nota. Este estándar, que tiene sus precedentes en el Fallo Pellicori, dentro de la jurisprudencia nacional, y en el Caso *Mc Donnell Douglas Corp. vs. Green*, en la

jurisprudencia internacional, establece el reparto en la carga de la prueba. Si hay, *prima facie*, acreditación de los hechos, corresponde al demandado la presentación de pruebas de que eso no existe. Se nota aquí que la aplicación de este test por parte de la CSJN es la correcta, ya que, según lo visto, la doctrina del tratamiento desigual es aplicable a estas situaciones en donde lo que se examina es un hecho concreto y no una norma o política.

Entonces, la aplicación de este test por parte de la Corte determina que se acreditan *prima facie* los hechos discriminatorios por parte de las actoras. Este es un aporte interesante a la jurisprudencia porque el fallo da cuenta de cuáles son esos elementos probatorios que pueden acreditar un hecho *prima facie*. La CSJN nombra en su considerando 6, específicamente, “las nóminas de empleados incorporadas al expediente y el informe de la Autoridad Metropolitana de Transporte, de los que se desprende que en las empresas demandadas no existen mujeres contratadas” (CSJN, 2014, Fallos 337:611). Asimismo, siguiendo la aplicación del estándar, el máximo Tribunal también dicta que las “explicaciones dogmáticas” presentadas por las empresas son insuficientes para destruir la presunción y que, por lo tanto, “no pueden ser calificados como un motivo objetivo y razonable” (CSJN, 2014, Fallos 337:611). Encontramos aquí también más elementos que suman a la consideración de este estándar y permiten definirlo de mejor manera.

De lo anterior se derivan las incongruencias encontradas por la Corte en el fallo de Tribunal salteño respecto de la valoración de las pruebas que el mismo realizó y que dan cuenta de un elemento más a analizar en esta nota: los problemas de la prueba. Como ya se ha dicho, el norteño Tribunal no solo no valoró las pruebas presentadas que dan cuenta de un caso de discriminación, y todo lo explicado anteriormente, sino que también reconoció “síntomas discriminatorios en la sociedad”, ordenó tomar medidas para “modificar patrones socio culturales de conducta” e hizo lugar a la demanda colectiva ordenando que las empresas de transporte no tengan en cuenta la condición femenina de las postulantes en próximas postulaciones. De acuerdo a lo que dictamina la CSJN, los criterios con los cuales se evaluaron las pruebas distan de ser los óptimos, incluso habiendo diferencias en el amparo individual respecto del colectivo.

La visión de igualdad como no sometimiento, como lo expresa Ronconi “indica que el Estado debe hacer algo respecto de esos grupos que se encuentran en situación de desventaja estructural. No solo no debe discriminar (igualdad como no discriminación)

sino que debe eliminar aquellas barreras estructurales que impidan disfrutar de los derechos en condiciones de igualdad real” (2018). En este sentido, y tal como lo reconoce la CSJN en su considerando 2 al recuperar el Art. 11 de la CEDAW y el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo, hay una intención de proponer remedios y acciones positivas para resolver los casos de discriminación. En el presente fallo, la Corte Suprema avanza en este sentido, aunque se queda a mitad de camino. Avanza porque determina que el Tribunal de origen deberá pronunciarse de nuevo teniendo en cuenta lo por ella dictaminado; pero se queda a mitad de camino ya que no es ella quien se pronuncia sobre la acción positiva que permita garantizar el acceso de las mujeres salteñas al trabajo como choferes de colectivo, sino que le delega esa decisión a la instancia provincial. Podría decirse, quizás, que así pierde la oportunidad de sentar un importante precedente a la hora de juzgar este tipo de casos de discriminación. Cabe destacar la decisión en primera instancia que ordenó a las empresas operadoras a contratar personal femenino hasta cubrir el 30% del plantel de choferes.

En este sentido, la posibilidad que otorga el art. 43 de nuestra Constitución al habilitar los amparos, tanto individuales como colectivos, y que es la pretensión presentada por las demandantes, y que dio inicio a este fallo aquí analizado, resulta interesante a la hora de realizar el análisis aquí expuesto. Esto es así porque la pretensión colectiva implica la posibilidad de pensar en la afectación a un grupo determinado, estableciendo así una situación de discriminación que excede lo individual y que imposibilita a las mujeres salteñas acceder a un puesto de trabajo en el transporte de pasajeros como choferes. Asimismo, la decisión de Sisnero y de la Fundación Entre Mujeres de presentar un amparo colectivo también permite avanzar en la visión de igualdad como no sometimiento al posibilitar la acción positiva por parte del Estado de los remedios necesarios para resolver los casos de discriminación. Este fallo da cuenta de la importancia que tiene este derecho fundamental constitucional del amparo.

Por último, también es interés de esta nota a fallo analizar lo relacionado al juzgar con perspectiva de género. En este sentido, la valoración de las pruebas presentadas por las actoras, sobre todo las nóminas de empleados que dan cuenta de la ausencia de mujeres contratadas como choferes, permiten entender que la CSJN considera que existe una desigualdad estructural respecto de las mujeres en cuanto al acceso al trabajo. La Corte determina que existe discriminación y, por lo tanto, hay una

violación al derecho a la igualdad de las mujeres y un incumplimiento a las normas constitucionales y a los tratados internacionales a los que Argentina adhiere. Es importante destacar que en el considerando 6 se citan las declaraciones de los empresarios que dan cuenta de una visión estereotipada respecto de los roles que deben asumir los distintos géneros en el mundo laboral, presentando un interesante elemento para debatir estas posturas.

V. Conclusiones

En virtud del análisis realizado a lo largo del trabajo, que versó principalmente sobre los problemas de la prueba detectados, el reparto de la carga y la valoración, puede considerarse que la aplicación del estándar probatorio establecido por la Corte Suprema de Justicia de la Nación es correcta, ya que corresponde a una situación en donde lo que se examina es un hecho concreto y no una norma o política. Además, resulta interesante resaltar sus aportes para el establecimiento de los elementos necesarios para acreditar *prima facie* una acción discriminatoria.

En este sentido, establece que el fallo del Tribunal salteño no aplica el reparto de la carga que corresponde para estas situaciones, en donde el demandando es quien debe probar la inexistencia de discriminación una vez acreditado el hecho a primera vista. Asimismo, determina que este Tribunal tampoco había valorado adecuadamente las pruebas que fueron presentadas y que, incluso, incurrió en incongruencias.

En este sentido, este fallo presenta interesantes aportes a la jurisprudencia nacional en materia de derecho a la igualdad y la no discriminación. Aparece como aspecto novedoso la constitución de remedios y acciones positivas para hacer frente a estas situaciones de discriminación, aunque, como se constató en el análisis, lo que propone la Corte se queda a mitad de camino.

Asimismo, este fallo no deja de ser muy importante a la hora de pensar en el juzgamiento con perspectiva de género. Ante una situación de discriminación por razones de género en un ámbito de vital importancia como es el laboral, el fallo de la Corte Suprema da cuenta, a través de la valoración de las pruebas presentadas, de desigualdades estructurales que colocan a estas mujeres y a otras en una situación de no igualdad en cuanto al acceso al trabajo como choferes de colectivo.

Por esto, la pretensión colectiva del amparo presentado por las demandantes es fundamental para determinar que existe una situación de discriminación y desigualdad que no tiene solamente que ver con el caso particular de Mirtha Sisnero sino que afecta a todas las mujeres salteñas.

VI. Bibliografía

Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN) (2011). “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/amparo”.

Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN) (2014). “Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva SRL y otros s/ amparo”. Fallos 337:611

Dirección General de Políticas de Género (2020). Perspectiva de género en las decisiones judiciales y resoluciones alternativas. Recuperado de <https://www.mpf.gob.ar/direccion-general-de-politicas-de-genero/files/2020/03/Perspectiva-de-genero-en-las-decisiones-judiciales-y-resoluciones-administrativas.pdf>

Ley N° 23.179. Boletín Oficial de la República Argentina. 3 de junio de 1985.

Ley N° 24.632. Boletín Oficial de la República Argentina. 1 de abril de 1996.

Ley N° 26.485. Boletín Oficial de la República Argentina. 14 de abril de 2009.

Lobato, J. (2019). Cláusula de igualdad en el ámbito laboral y perspectiva de género. Aportes desde el Derecho del Trabajo argentino a partir del caso “Sisnero”. En *Revista De La Facultad De Derecho*, 46. Recuperado de <https://doi.org/10.22187/rfd2019n46a9>

Marianello, P.A (2011). El amparo en Argentina. Evolución, rasgos y características especiales. En *Revista IUS*, 5. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/rius/v5n27/v5n27a2.pdf>

Medina, G. (s.f.). Juzgar con Perspectiva de género ¿Por qué juzgar con perspectiva de género? Y ¿Cómo juzgar con perspectiva de género? En *Pensamiento Civil*. Recuperado de <https://pensamientocivil.com.ar/system/files/2018/09/Doctrina3804.pdf>

Naciones Unidas (1979). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW). Recuperado de <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx>

Ronconi, L. (2018). *Repensando el principio de igualdad: alcances de la igualdad real*. En Revista *Isonomía*, 49. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-02182018000200005

Ruibal, A. (2017). Movilización legal a nivel subnacional en la Argentina. El caso Sisnero por la igualdad de género en el trabajo en Salta. En Revista *Desarrollo Económico*, 57 (222). Recuperado de https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3176125

Salerno, G. (2019). Igualdad y no discriminación en el Derecho Constitucional Argentino. En Revista *Ciencia Jurídica y Política*, 6. Recuperado de <https://portalderevistas.upoli.edu.ni/index.php/5-revcienciasjuridicasypoliticas/article/view/212/197>

Zayat, D. (2014). El principio de igualdad. Razonabilidad, categorías sospechosas, trato desigual e impacto desproporcionado. En Elías – Grosman - Legarre y Rivera (comp), *Tratado de los Derechos Constitucionales*. Buenos Aires: Abeledo Perrot