

El amparo colectivo para garantizar el derecho de igualdad laboral y no discriminación en razón del género

POR **ERIKA SILVINA BAUGER**(*)

Sumario: I. Introducción.- II. El sistema de sexo/género y la división sexual del trabajo.- III. Conclusiones.- IV. Bibliografía.

Resumen: la incorporación de variables de género en el derecho ha puesto en el tapete, de manera crítica, las parcialidades descriptivas y prospectivas de intocables teorías y conceptos jurídicos. Esto nos lleva a redimensionar nuestra tarea docente y profesional, poniendo en tela de juicio el modelo científico académico que venimos desarrollando, lo que redundará en la formación de las futuras generaciones de profesionales. La perseverancia por hacer de la igualdad un principio práctico que pueda concretarse mediante el reconocimiento de las diferencias de las personas, nos lleva a examinar desde la teoría jurídica feminista el caso “Sisnero”. A través de su análisis, reflexionaremos sobre distintas categorías teóricas y prácticas: la igualdad/diferencia(s), el sistema sexo/género, la división sexual del trabajo, los estereotipos de género, la discriminación laboral, el trabajo

(*) Abogada. Auxiliar Docente con funciones de Adjunta Cátedra I Derecho Internacional Privado, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad Nacional de La Plata (UNLP). Miembro del Instituto de Derecho Internacional Privado CALP, AADI y ASADIP. Especialización en Derecho Internacional Privado, Universidad de Salamanca. Becaria de investigación en Iniciación, Perfeccionamiento y Formación Superior, SECyT, Universidad Nacional de La Plata. Maestranda en Relaciones Internacionales y en Derechos Humanos, Universidad Nacional de La Plata. Estudiante de la Especialización en Docencia Universitaria de la Universidad Nacional de La Plata. Coordinadora y docente del Seminario “Género y Derecho”, Red de Profesoras Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, UNLP. Integrante del Observatorio de Enseñanza del Derecho, Universidad Nacional de La Plata.

doméstico no remunerado, el paradigma del cuidado, las esferas público/privado, el género como categoría sospechosa y la teoría de la *Drittwirkung*.

Palabras claves: amparo colectivo - discriminación laboral - feminismos jurídicos - perspectiva de género

Collective protection to guarantee the right to labor equality and non-discrimination based on gender

Abstract: *the incorporation of gender variables in Law has critically brought to the fore the descriptive and prospective biases of untouchable theories and legal concepts. This leads us to resize our teaching and professional tasks, calling into question the academic scientific model that we have been developing, which will result in the training of future generations of professionals. The perseverance to make equality a practical principle that can be concretized by recognizing the differences of the people, leads us to examine from the feminist legal theory the "Sisnero" case. Through its analysis, we will reflect on different theoretical and practical categories: equality/ difference (s), the sex/ gender system, the sexual division of labor, gender stereotypes, labor discrimination, unpaid domestic work, care paradigm, the public/private spheres, gender as a suspicious category and the theory of Drittwirkung.*

Keywords: *collective protection - labor discrimination - legal feminisms - gender perspective*

I. Introducción

El ordenamiento jurídico argentino ofrece recursos y técnicas procesales para proteger los derechos humanos en general, y el derecho al trabajo en particular, consagrado en la Constitución Nacional, los tratados internacionales y las leyes federales. Desde el punto de vista jurídico, los principios de igualdad y de prohibición de toda discriminación resultan elementos estructurales del orden jurídico constitucional argentino e internacional. Sin embargo, como veremos a través del estudio del caso y siguiendo a Bobbio (1991 [1964], p. 60), no es suficiente proclamar los derechos, sino que es preciso tutelarlos y garantizarlos, ya que la realización efectiva se trata más de un problema de carácter político y no tanto de tipo filosófico.

Para el reconocimiento efectivo del derecho a la igualdad laboral, Mirtha Sisnero y las mujeres salteñas que la acompañaron tuvieron que interponer una acción de amparo de carácter individual y colectivo y realizar un derrotero judicial de más de siete años, mediante la instrumentación de distintos recursos procesales hasta llegar a la Corte Suprema de Justicia de la Nación. No obstante el logro judicial obtenido, que ordenó cumplir con un 30% de cupo femenino en choferes y

la contratación de la señora Sisnero en las empresas de ómnibus salteñas, en la actualidad hay solo ciento cuarenta mujeres entre dos mil doscientos conductores en la ciudad de Salta (1).

Asimismo, lamentablemente, continúan los estereotipos discriminatorios. La explicación biológica siempre fue muy fuerte en la comprensión de los orígenes e incluso del mantenimiento de la subordinación femenina. En la actualidad, podemos observar noticias con sesgos biologicistas: “El físico de la mujer es más débil que el del hombre, es un trabajo duro el del colectivo; me pueden decir que hay muchas mujeres manejando taxis y autos, pero no es lo mismo que un colectivo que tiene chasis y carrocería de camión”, sostuvo el año pasado el titular de la Unión Tranviarios Automotor de Rosario ante un medio periodístico. Y agregó: “Creo que el organismo de la mujer no está preparado para ciertas cosas, como por ejemplo para manejar un colectivo o un camión; eso no quiere decir que no lo hagan, pero no masivamente”. También, para argumentar su postura, recordó la experiencia de la empresa Victoria, que había contratado prácticamente casi todas mujeres: “Creo que no quedó ni una (...). No les dio resultado, esas mujeres después fueron quedando en el camino, por el tema del ausentismo, que es mayor en las mujeres por cuestiones de la maternidad y porque el organismo no está preparado para eso”, insistió (2).

La Corte de Justicia de Salta reconoció “la presencia de síntomas discriminatorios en la sociedad”, que habrían quedado en evidencia a partir de la ausencia de mujeres en la conducción de colectivos. En relación a esto, es necesario recordar que pesa sobre el Estado el deber convencional consistente en promover activamente la modificación de los patrones socioculturales sexistas, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y de cualquier práctica basada en funciones estereotipadas (artículo 5, Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer).

Para indagar sobre las categorías teóricas y prácticas que surgen del caso y con la intención de una reformulación crítica de los principios de igualdad y de prohibición de toda discriminación en el acceso al trabajo por la condición de género, me propongo revisar las sentencias de la Cámara de Apelaciones Civil y Comercial, Sala V de la ciudad de Salta, que hizo lugar al amparo; de la Corte de Justicia de Salta dictada en primer término; de la Corte Suprema de Justicia de la Nación

(1) Según informó el gerente general de Saeta, “capacitarán a mujeres choferes de colectivo” (03/10/2019), *El Tribuno*. Recuperado de <https://www.tribuno.com/salta/nota/2019-10-3-0-0-0-capacitaran-a-mujeres-choferes-de-colectivo>

(2) Recuperado de <https://www.infobae.com/sociedad/2019/05/15/la-polemica-frase-de-un-dirigente-de-la-uta-el-cuerpo-de-la-mujer-no-esta-preparado-para-manejar-un-colectivo/>

revocatoria de la anterior; y de la Corte de Justicia de Salta, emitida en segundo término con arreglo a lo resuelto por nuestro Máximo Tribunal.

II. El sistema de sexo/género y la división sexual del trabajo

Antes de analizar el caso y para introducirnos en lo que se denomina sistema de sexo/género, me parece valioso reconstruir la historia “en sentido contrario”. En líneas generales, por cada discurso o tratado sosteniendo una posición de exclusión, existió una (o)posición que defendió lo contrario. El problema, como decía Benjamin, es quién escribe la historia y qué discursos y relatos nos llegan. En concreto, “cepillar la historia a contrapelo” (Löwy, 2003, p. 85) nos permite comprenderla “desde el punto de vista de los vencidos” y visibilizar los límites de las teorías que han pasado el canon, para entender cómo se fueron construyendo las antinomias que colocan a las mujeres y otras identidades no hegemónicas en un lugar de subordinación.

Históricamente se ligó la vida de la mujer al ámbito privado y al trabajo reproductivo y la del hombre al ámbito público y al trabajo productivo. Con el tiempo, la mujer fue ganando lugar en el mercado laboral, pero sin participar de modo igualitario con los varones. El trabajo “invisible” no remunerado (quehaceres domésticos, apoyo escolar y cuidados), tanto en participación como en intensidad, tienen actualmente un claro predominio femenino(3). Esta situación tiene un anclaje en el sistema sexo/género y conduce a una división sexual del trabajo. El tema es descubrir y cuestionar el surgimiento comúnmente entendido de este sistema, mostrando una historia alternativa y construyendo genealogías. Construir genealogías nos sirve como plataforma de acción para una variedad de trabajos en nuestra Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Nacional de La Plata, pero deconstruidas a la luz de estos desarrollos.

Preliminarmente y para entender el sistema, corresponde la enunciación de los términos en juego. De acuerdo al Estudio mundial sobre el papel de la mujer en el desarrollo, de 1999, el género se define como los significados sociales que se confieren a las diferencias biológicas entre los sexos. Es un producto ideológico y cultural, aunque también se reproduce en el ámbito de las prácticas físicas e influye en los resultados de tales prácticas. Afecta la distribución de los recursos, la riqueza, el trabajo, la adopción de decisiones y el poder político, y el disfrute de los derechos dentro de la familia y en la vida pública. Pese a las variantes que existen

(3) Según los resultados preliminares de la encuesta sobre trabajo no remunerativo y uso del tiempo del INDEC, del 3er trimestre del 2013, el 74,4% de la población de mujeres de 18 años y más de edad realiza trabajo doméstico no remunerado. Recuperado de https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/tnr_07_14.pdf

según las culturas y la época, las relaciones de género en todo el mundo entrañan una asimetría de poder entre el hombre y la mujer como característica profunda. Así pues, el género produce estratos sociales y, en ese sentido, se asemeja a otras fuentes de estratos como la raza, la clase, la etnicidad, la sexualidad y la edad. “Nos ayuda a comprender la estructura social de la identidad de las personas según su género y la estructura desigual del poder vinculada a la relación entre los sexos” (Estudio mundial sobre el papel de la mujer en el desarrollo, 1999).

Como dice Teresita De Barbieri (1993), “(...) los sistemas de sexo/género están formados por prácticas, símbolos, representaciones, normas y valores sociales que las sociedades elaboran a partir de la diferencia sexual anátomo-fisiológica y que dan sentido a la satisfacción de los impulsos sexuales, a la reproducción de la especie humana y, en general, al relacionamiento entre las personas” (p. 145).

Compartimos con Wainerman (4) que desde al menos el siglo XIX a los varones se les asignó la responsabilidad por la provisión económica y a las mujeres por el cuidado del hogar y de la prole, en consonancia con “las representaciones de la masculinidad (potencia, actividad, fortaleza inteligencia) y de la feminidad (suavidad, pasividad, debilidad, afectividad) compartidas en la sociedad” (Wainerman, 2003, p. 2). Las asignaciones culturales crean roles en la familia, concebida como una organización “natural” de la vida colectiva, antes que como un producto cambiante de la acción social. “La naturalización no sólo afecta a la estructura formal de la familia, también a su organización interna, basada en la división sexual del trabajo” (Durham, 1991, p. 40).

Siguiendo a Durán (2000):

Las mujeres han desempeñado tradicionalmente tres funciones básicas para la supervivencia de su propia sociedad: 1. Gestación de nuevas vidas; 2. Prestación directa de todos los servicios básicos al conjunto de la población a través de los hogares (alimentación, cuidado de la salud, vestido, atención de viviendas, socialización inicial, etc.; 3. Cohesión afectiva y expresiva (Durán, 2000, p. 1).

Esta distribución de roles se perpetuó a lo largo de la historia impactando en la situación económica de ambos sexos. La distribución desigual se explica en función del sistema sexo/ género, donde las mujeres o personas feminizadas dedican

(4) Wainerman realizó en 1996, una serie de entrevistas de las que destacó dos cuestiones: la primera, que las tareas domésticas continuaban al momento del estudio fuertemente segregadas por género. La segunda, que, si bien los hombres trabajaban más horas fuera de la casa en relación a las mujeres —y esa desigual disponibilidad del tiempo funcionaba justificando la desigual división de tareas del hogar—, ni estas ni aquellos cuestionaban por qué ello era así, naturalizando el fenómeno.

casi el doble del tiempo que los varones a los trabajos “invisibles” (5). Esto se profundiza en el contexto actual de pandemia y confinamiento obligatorio (6).

II.2. El principio de igualdad ante la ley y el debate igualdad/diferencia(s)

El principio de igualdad ante la ley supone la aplicación efectiva a todos los seres humanos. Sin embargo, la humanidad refiere siempre a condiciones que hacen que determinados grupos sean reconocidos, en la práctica, como seres humanos y otros no (Costa, 2010, p. 249). Así, la igualdad ante la ley, supuesta en la ciudadanía moderna, se ha visto confrontada con la necesidad de dimensionar la complejidad del orden social que permite que la discriminación por sexo/género persista.

El discurso jurídico, como eje fundamental del campo del derecho y de los derechos humanos, “opera más allá de la pura normatividad, instalando, creencias, ficciones, y mitos. La mujer/mujeres incorporadas como sujetos de derecho lo son según los alcances de las formas en que el Derecho se dirige a ellas” (Costa, 2010, p. 249).

Sobre el punto, Olsen (1990) destaca:

Desde el surgimiento del pensamiento liberal clásico, y tal vez desde los tiempos de Platón, nuestro pensamiento se ha estructurado en torno de series complejas de dualismos o pares opuestos: racional/irracional, activo/pasivo, pensamiento/sentimiento, razón/emoción, cultura/naturaleza, poder/sensibilidad, objetivo/subjetivo, abstracto/concreto, universal/particular. Estos pares duales dividen las cosas en esferas contrastantes o polos opuestos. Tres características de este sistema de dualismos resultan importantes para la discusión que sigue. Primero, los dualismos están sexualizados. Una mitad de cada dualismo se considera masculina y la otra mitad, femenina. En cada par, el término identificado como “masculino” es privilegiado como superior, mientras que el otro es considerado como negativo, corrupto o inferior. Y tercero, el derecho se identifica con el lado “masculino” de los dualismos (p. 1).

(5) Pueden consultarse las estadísticas en https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/maps-and-charts/enhanced/WCMS_721352/lang--es/index.htm

(6) Sobre estas desigualdades de género y COVID se puede consultar la entrevista del 2 de julio de 2020 a la Dra. Diana Maffía: <https://ar.radiocut.fm/audiocut/diana-maffia-filosofa-y-especialista-en-temas-genero-en-lopeor-ya-paso/>

Las primeras reclamaciones de derechos de las mujeres se iniciaron a fines del siglo XVIII, durante la Modernidad europea. Olympe de Gouges y Mary Wollstonecraft, entre otras, propusieron estrategias para alcanzar una igualdad que —reconocida en el plano formal— excluía de hecho a las mujeres al denegarles plena ciudadanía. La Declaración de Derechos de la Mujer y de la Ciudadana (1791) como la Vindicación de los Derechos de la Mujer (1792) insistían en la necesidad de garantizar derechos civiles para aquellos sectores de la humanidad excluidos, fundamentalmente las mujeres, pero también esclavos y habitantes de territorios colonizados (Bolla, 2018).

En el transcurso del siglo XX estas perspectivas van a experimentar cambios. En este período surgen diversas corrientes feministas que complejizan los marcos de las reivindicaciones feministas liberales. Estas nuevas corrientes, muchas de ellas de inspiración socialista y anarquista, comienzan a denunciar las bases económicas sobre las que se sustenta la desigualdad sexo/género.

Un antecedente relevante es Flora Tristán. Según Ana de Miguel (2005, p. 296), Tristán puede ser considerada una “pensadora bisagra”, una figura de transición entre el feminismo ilustrado y el feminismo socialista o de clase. En efecto, es una de las primeras teóricas en examinar la articulación de “sexo” y “clase”, proponiendo un enfoque que hoy denominaríamos interseccional. Influenciada por el socialismo utópico de Saint-Simon, escribió varias obras en favor de la igualdad de varones y mujeres. Tristán visibilizó las diferencias al interior de las clases sociales, al sostener que la mujer es la proletaria del proletario. Afirmó que “incluso se la puede llamar esclava, porque la mujer es, por así decirlo, propiedad del marido” (Tristán, 1843, p. 199). De este modo, mostró tempranamente que la categoría de “proletariado” invisibiliza las diferencias existentes en su interior. Su obra más conocida, *Unión obrera*, de 1843, es un llamamiento a la alianza de los obreros y obreras para defender los intereses de las clases populares, subrayando, con un lenguaje inclusivo, la necesidad de un trato igualitario entre varones y mujeres (Bolla, 2018). Apenas unos años después de su muerte, el surgimiento de la aparición de la teoría marxista impactó en la teoría y en la práctica feminista.

Años más tarde, Friedrich Engels en *El origen de la familia, de la propiedad privada y del Estado*, de 1884, aborda el análisis materialista de la familia, desde su origen y su estructura económica como producto de determinadas relaciones de producción históricas. Siguiendo a Bolla (2018, p. 120), la explicación puede sintetizarse del siguiente modo: en los tiempos primitivos, no existía una relación de opresión entre los sexos, sino que ambos convivían de modo armónico. En línea con algunas teorías de la época, Engels adopta la hipótesis del matriarcado originario, según la cual habría existido un “derecho materno” anterior al orden patriarcal. Sin embargo, en algún momento remoto del pasado histórico, una

serie de mejoras “técnicas” habrían permitido obtener cierto excedente productivo. Surge entonces la propiedad privada, y junto con ella, sobreviene “la gran derrota histórica del sexo femenino” (Engels, 2017 [1884], p. 22). Siguiendo a De Miguel (2005, p. 331), para Engels la opresión de las mujeres es consecuencia directa del surgimiento de la propiedad privada. Los varones, queriendo conservar el excedente productivo e interesados en legárselo a sus herederos legítimos, habrían instituido el derecho paterno. En las sociedades primitivas predominaban los matrimonios por grupos y las uniones libres, por lo que era difícil establecer fehacientemente quién era el padre de un niño/a. Engels sostiene que la “familia monogámica patriarcal” se origina como un intento por garantizar la descendencia legítima. Las mujeres quedan sujetas al poder del *pater familia* y se convierten en “esposas” capaces de asegurar herederos —algo que también estudiará Pate-man (1995 [1988])—, a través del concepto de “contrato sexual”.

Como consecuencia, los trabajos de las mujeres quedan depreciados frente al nuevo trabajo productivo de los varones (Engels, 2017 [1884], p. 22). Se produce así la ruptura entre esfera productiva y esfera privada. Siguiendo a Bolla (2018), el aporte del autor consiste en afirmar que la opresión de las mujeres depende del hecho histórico del surgimiento de la propiedad privada y no de un acontecimiento natural ni biológico. Al indicar su surgimiento histórico, muestra que se trata de un hecho contingente, habilitando así las posibilidades de cambio.

Por su parte, Silvia Federici hilvana el proceso de “acumulación originaria” (7) del que hablara Marx y la violencia aplicada contra las mujeres para lograr su sometimiento, incluyendo la apropiación de sus cuerpos y saberes en *Calibán y la Bruja* (2010). La autora sitúa como centro de su análisis la acumulación primitiva provocada en las cacerías de brujas de los siglos XVI y XVII, destacando la ausencia de menciones en el análisis de Marx. Federici muestra que la reproducción de la mano de obra, lejos de ser un proceso natural, constituyó una preocupación central para el capitalismo y los Estados desde su surgimiento. Según Federici (2010, p. 11), en este momento histórico aparece una división sexual del trabajo específica del capitalismo: aquella entre trabajos productivos y reproductivos. Había que garantizar la mano de obra necesaria para el incipiente desarrollo industrial, en una Europa relativamente despoblada, asolada por las pestes y hambrunas.

Entonces, desde la constitución de los Estados modernos se han producido diversas consideraciones respecto del derecho y, en especial, del objeto y fundamentos de los derechos humanos. Los derechos humanos y sus antecesores —los

(7) La “acumulación originaria” es un término usado por Marx en el Tomo I de *El capital*, con el fin de caracterizar el proceso político en el que se sustenta el desarrollo de las relaciones capitalistas. Marx trata a la “acumulación originaria” como un proceso fundacional, lo que revela las condiciones estructurales que hicieron posible el capitalismo.

derechos del hombre y el ciudadano— surgen en la modernidad. Es inútil rastrear genealogías previas ya que llegan de la mano de la burguesía, del dominio de la naturaleza, de la esperanza en el progreso, del hombre racional y de la dominación y circulación del capital (Raffin, 2006). Es decir, su nacimiento cumplió una función de legitimación de nuevas formas de vida en el Estado moderno y de la configuración de un sujeto de derecho en tanto eje del mundo moderno. Sin embargo, al mismo tiempo, abrieron una doble vía revolucionaria, una segunda brecha de revolución que no había sido prevista por los que construyeron el mundo moderno: la que reclama los sueños no cumplidos de cada uno de sus miembros.

Como afirma Guerra Palmero (2010):

La igualdad de los “meramente hombres” pasó de ser un argumento de la naciente burguesía ilustrada contra los privilegios estamentales del antiguo régimen, a ser empuñada por todos aquellos y aquellas para los que no se había pensado en su origen: trabajadores, negros, mujeres, homosexuales, pueblos colonizados, etc. La ciudadanía y los derechos, así como la comunidad política se construyeron a partir de sus “afueras constitutivos” (p. 64).

Celia Amorós y Ana de Miguel Álvarez (2005) consideran que el ideal universalista del discurso de la ilustración constituyó una condición necesaria que les permitió a las feministas “irracionalizar” la exclusión de las mujeres. Exponentes como Poullain de la Barre a través de varias de sus obras y, en especial, en *La igualdad de los sexos*, de 1673, demuestra que el trato desigual que sufren las mujeres no tiene un fundamento natural, sino que procede de un prejuicio cultural.

La igualdad de derechos es, entonces, proclamada y reclamada por mujeres en el siglo de la ilustración. Olympe De Gouges, quien junto a otras mujeres luchó codo a codo con los hombres en la Revolución Francesa de 1789 y redactó la Declaración de los Derechos de la Mujer y la Ciudadana, sostuvo que hasta tanto no se produzcan cambios sustanciales en la manera en que las mujeres son concebidas, la promesa de igualdad seguirá su curso solo en el ámbito de los ideales abstractos. Antes de ser guillotinado por los propios revolucionarios hombres libres franceses, y a pesar de pertenecer al “sexo superior tanto en belleza como en coraje”, señala los límites del principio de igualdad (Bauger, 2019, p. 302).

Al analizar la evolución histórica de la relación entre igualdad y diferencia(s), Luigi Ferrajoli identifica cuatro modelos. Al primero, lo denomina el paradigma de la indiferencia jurídica de las diferencias. Según él, las diferencias no se valorizan ni se desvalorizan, no se tutelan ni se reprimen, no se protegen ni se violan. Simplemente se las ignora. Identifica este paradigma con el estado de naturaleza hobbesiano, que confía a las relaciones de fuerza la defensa —o la opresión— de

las diferencias. El segundo modelo es el de la diferenciación jurídica de las diferencias, que se expresa en la valorización de algunas de las diferencias y en la desvalorización de otras; jerarquización que supone la naturalización de un orden social con términos privilegiados y sujetados. El tercer modelo es el de la homologación jurídica de las diferencias. Las diferencias son en este caso también valorizadas y negadas, pero no porque ello resulte de una distinción basada en jerarquías, sino porque todas son neutralizadas en nombre de una abstracta o formal afirmación de igualdad. No cristaliza las diferencias en desigualdades como lo hace el paradigma anterior, sino que opera anulándolas. Es, en definitiva, el modelo de la asimilación propio de los ordenamientos liberales, que, sin poner en cuestión la parcialidad del sujeto universalizado, lo asume como término normal y normativo de la relación de igualdad, idóneo para referenciar la inclusión de las diferencias solo en cuanto resulten homologables con aquel. El cuarto modelo identificado por el jurista italiano es el de la igual valorización jurídica de las diferencias, pues asegura a todas su igual realización, no abandonándolas al libre juego del más fuerte, sino regulándolas a través de las leyes de los más débiles, que son los derechos fundamentales (Ferrajoli, 1999, p. 74).

II.3. El debate igualdad/diferencia(s) en relación al derecho de igualdad laboral

Aunque inicialmente nuestro ordenamiento jurídico se situó en el debate igualdad/ diferencia(s), en el tercer modelo identificado por Ferrajoli (1999), la formulación abstracta o formal de la igualdad del artículo 16 de la Constitución Nacional se enriqueció a partir de la reforma del 1994 con la incorporación de los instrumentos internacionales y regionales de protección de los derechos humanos (artículo 75, inciso 22 de la Constitución Nacional). Estos tratados obligan al Estado no solo a asumir la existencia de diferencias, sino que reconocen que las mismas han sido históricamente traducidas en desigualdades, exclusión y marginación.

Así, nuestro país se ubica en el cuarto y último paradigma identificado por Ferrajoli: el modelo de la igual valorización jurídica de las diferencias, que exige al Estado un posicionamiento activo respecto de la discriminación, para prevenirla, investigarla, repararla y erradicarla. A su vez, supone un concepto de discriminación que prescinde de la intención o *animus* discriminatorio, pues la discriminación también se produce cuando un comportamiento u omisión —aún sin albergar intenciones— tiene por efecto la discriminación.

Siguiendo a Bolla (2018), en el siglo XIX —coincidiendo con la primera ola del feminismo— las luchas por los derechos civiles y políticos y algunos derechos sociales, como la educación, no basta para dar cuenta de otros aspectos de la subordinación de las mujeres. El derecho al trabajo va a emerger como un sitio clave

donde pueden hallarse tanto las causas de la opresión como las posibles respuestas para erradicar una situación percibida como injusta.

Las primeras feministas reclamaban el derecho de las mujeres a tener un empleo y denunciaban las desigualdades laborales y salariales entre los sexos. El tema recurrente fue el de la igualdad ante las leyes de mujeres y hombres. Las autoras argentinas Carolina Muzzilli y Alfonsina Storni (8), Julieta Lanteri, Virginia Bolten, entre otras, son determinantes: es imposible cambiar la situación de las mujeres si no se empieza por la igualdad legal.

Siguiendo a Nari (2000), las mujeres reclaman la igualdad en el disfrute de los derechos de propiedad, igualdad y libertad; esta última en sentido amplio: libertad para la educación y el trabajo, libertad de pensamiento y libertad para tomar decisiones sobre la propia vida. Uno de los derechos que se plantea con más fuerza es el derecho al empleo, como forma de conseguir la independencia económica de las mujeres y la igualdad en el interior del matrimonio.

Según Carrasco (2006), al discutir el monopolio masculino sobre el empleo se estaba desafiando el poder patriarcal —aunque el concepto de patriarcado parecerá tiempo después(9)— y la moral de la época, que establecía la dependencia económica de las mujeres en el padre o el marido. “Aunque existía una doble moral (...) se sostenía que era perjudicial para las mujeres trabajar a cambio de dinero y sólo debían hacerlo en la casa o en actividades caritativas; pero simultáneamente se aceptaba que las mujeres de clases bajas tuviesen un empleo, además, mal remunerado” (Carrasco, 2006, p. 8).

En cuanto al trabajo asalariado, no solo ni principalmente incluía la docencia y algunas profesiones liberales. Por el contrario, el corazón de su problematización hacia fines del siglo XIX y principios del siglo XX estaba en otros trabajos. Hasta ese momento la mayoría de las mujeres había trabajado en y fuera de la casa, para el consumo doméstico y para el mercado. Los trabajos estaban diferenciados por una división sexual social de tareas, que para el caso de las mujeres eran considerados “naturales” como tener hijos. Las profundas transformaciones sociales y económicas del siglo XIX reformularon la división del trabajo, las formas y las unidades de producción. “Las unidades domésticas familiares perdieron su lugar

(8) Carolina Muzzilli realizó en 1913 un informe sobre el trabajo femenino recurriendo a estadísticas oficiales. Alfonsina Storni, que contaba con experiencia laboral con el pasaje por ocupaciones fabriles, administrativas y docentes, publicó en *La Nación* en 1919 un estudio sobre el trabajo de las mujeres en Capital Federal.

(9) El concepto aparece durante la segunda ola feminista. En *Política sexual*, Kate Millet (1969) afirma que “lo personal es político”, cuestionando la separación entre lo público y lo privado, entendiéndolo que todo aquello que pasaba con respecto a la construcción del “ser mujer” es producto de una estructura mayor: el patriarcado.

en el mercado y el trabajo doméstico quedó invisibilizado entre la naturaleza y el amor de las mujeres” (Nari, 2000, p. 200).

Bajo los principios de la división sexual del trabajo (Hartmann, 1994 [1976]), la identidad femenina había sido socialmente definida por la condición biológica de la maternidad, por lo tanto, una madre no podía ser una trabajadora, y si una mujer asumía tareas asalariadas, no se desligaba de sus tareas domésticas y maternas, y debía justificar semejante decisión.

Siguiendo a Queirolo (2019) “(...) los salarios femeninos fueron un “complemento”, una “ayuda” de los salarios masculinos, y, por lo tanto, fueron más bajos. Se trató de un mecanismo que pretendía desalentar la permanencia de las mujeres en el mercado. Sin embargo, las mujeres que trabajaban no dejaron de ingresar al mercado, incluso bajo el paradigma de la excepcionalidad” (2019, p. 12).

La desigualdad salarial se veía como otro efecto del patriarcado: además de que los hombres controlaban los empleos mejor pagados, recibían un “salario familiar”, en el sentido de que sus salarios más elevados los hacía los principales proveedores de dinero del hogar, lo cual reforzaba su estatus dominante en la familia (Carrasco, 2006, p. 35).

Según la conceptualización de Carrasco (2006), se trató de una noción androcéntrica del trabajo, que desconocía el protagonismo femenino en tareas tanto productivas como reproductivas. Asimismo, tales interpretaciones impulsaron de manera implícita una definición de trabajo centrada en las actividades productivas creadoras de empleos remunerados, cuyo más acabado ejemplo lo constituyeron las ocupaciones industriales desempeñadas por varones. De esta manera, desestimaron otras labores atravesadas por retribuciones monetarias en las que se destacaba la presencia femenina, como la extensa lista de actividades que integraron el servicio doméstico e incluso el trabajo sexual (Allemandi, 2017).

Ya entrado este siglo, el feminismo materialista aporta categorías centrales para el análisis de los trabajos de las mujeres. Femenías y Bolla (2019) analizan la categoría *sexage* desarrollada por Colette Guillaumin, que consiste en que las mujeres no solo “venden” su fuerza de trabajo en el mercado, sino que además ingresan en una relación económica específica que denomina “apropiación”; considera que esta define “la naturaleza específica de la opresión de las mujeres” (Guillaumin, 2005 [1978]). La apropiación, a diferencia de la venta de fuerza de trabajo en el mercado, es una actividad de tiempo completo y continuo. Abarca los cuerpos de las mujeres, sus tiempos y sus trabajos, sus proyectos de vida y su individualidad, ya que se las educa, como sostiene Simone de Beauvoir (1949), como “seres-para-otro”. El *sexage* comprende el trabajo doméstico que asegura la reproducción de la mano de obra, el cuidado de otras personas, la alimentación, la vestimenta, etc.

Por el hecho de ser impago y por su duración indeterminada, Guillaumin considera que el *sexage* se parece más a una relación de tipo esclavista o feudal que a las relaciones económicas propias del capitalismo.

II.4. La acción de amparo

Las pretensiones de la acción de amparo que vamos a analizar se sustentan en un derecho de incidencia colectiva: el derecho a la igualdad sin discriminación por razón del sexo. Este es un principio transversal en el derecho internacional de los derechos humanos. Está presente en todos los tratados de derechos humanos y constituye el tema central de la Convención Internacional Sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial y la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación de la Mujer. El principio se aplica a toda persona en relación con todos los derechos humanos y las libertades, y prohíbe la discriminación sobre la base de una lista no exhaustiva de categorías tales como el sexo, raza, color y otras. Tal principio se complementa con el de igualdad, como lo estipula el artículo 1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos: “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”.

Mirtha Graciela Sisnero y la Fundación Entre Mujeres presentaron una acción de amparo colectivo contra la Sociedad Anónima del Estado del Transporte Automotor, la Autoridad Metropolitana de Transporte y las siete empresas operadoras de los ocho corredores del transporte público urbano de pasajeros en la ciudad de Salta. Interpusieron dos pretensiones, una de carácter individual y otra de carácter colectivo. En relación con la pretensión individual, alegaron la violación del derecho a la igualdad y a la no discriminación en razón del género a raíz de la imposibilidad de la señora Sisnero de acceder a un puesto de trabajo como chofer en las empresas demandadas, pese a haber cumplido con todos los requisitos de idoneidad requeridos para dicho puesto. En relación con la pretensión colectiva, fundaron la vulneración del derecho a la igualdad y a la no discriminación en la falta de contratación de choferes mujeres en el transporte público de pasajeros por parte de las empresas operadoras. A partir de ello solicitaron: 1) el cese de la discriminación por razones de género, 2) la incorporación de Mirtha Sisnero como chofer de colectivo y 3) el establecimiento de un cupo de puestos para ser cubiertos exclusivamente por mujeres, hasta que la distribución total refleje una equitativa integración de los géneros en el plantel de choferes de las empresas operadoras.

II.5. El derrotero judicial

El amparo fue declarado procedente. La Cámara de Apelaciones Civil y Comercial, Sala V de Salta, tuvo por comprobada la discriminación al no desempeñarse

como personal de conducción ninguna mujer en las empresas de transporte demandadas. Con cita en numerosa jurisprudencia y doctrina y estimando que la conducta de las demandadas era similar a la del precedente “Fundación Mujeres en Igualdad c/Freddo”, hizo lugar a la demanda respecto de ambas pretensiones y ordenó el cese de la discriminación por razón del género. Resolvió que las empresas demandadas debían contratar personal femenino hasta alcanzar un treinta por ciento de la planta de choferes existentes. Dispuso también que solo en el caso que no hubiera aspirantes mujeres inscriptas, podrían las empresas —previa constancia de la Autoridad Metropolitana de Transporte— incorporar a otros conductores de ómnibus. Para el caso de que alguna de las empresas violara lo dispuesto, debería abonarle a la primera mujer de la lista un salario idéntico al del chofer de mejor remuneración.

Las empresas recurrieron y la Corte de Justicia salteña dictó sentencia el 8 de julio de 2010. Si bien identificó “síntomas discriminatorios en la sociedad” y observó que “basta detenerse en cualquier parada de colectivos para relevar la nula presencia de mujeres conduciendo estos móviles”, revocó la sentencia por considerar que “no se configuró el presupuesto para que prospere el pedido de una orden de cese de discriminación”. Sostuvo que la señora Sisnero debió acreditar que contaba con la idoneidad requerida para cubrir el puesto laboral pretendido y que, en igualdad de condiciones, las empresas demandadas habían preferido a otro postulante por el mero hecho de ser hombre. Agregó que la mera omisión de responder a las reiteradas solicitudes de trabajo de Sisnero era insuficiente para tener por configurado un supuesto de discriminación, porque las empresas no tenían ningún deber constitucional de responderle. Sin perjuicio de esto, intimó a las demandadas a presentar ante la Autoridad Metropolitana de Transporte los requisitos exigidos para la contratación de choferes, y exhortó al Poder Legislativo y al Poder Ejecutivo provincial a emitir las normas necesarias para modificar los patrones socioculturales de discriminación.

Contra esa sentencia interpusieron un recurso extraordinario federal Mirtha Sisnero y la Fundación entre Mujeres. Argumentaron que la sentencia recurrida contrariaba el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el acceso al trabajo y que era arbitraria por no contemplar prueba aportada por las actoras. La Corte de Justicia de Salta denegó el recurso extraordinario, lo que motivó el recurso de queja.

La Corte Suprema de Justicia de la Nación (10) declaró admisible el recurso y reiteró lo antes sostenido en otros precedentes: los principios de igualdad y de prohibición de toda discriminación resultan elementos estructurales del orden jurídico constitucional argentino e internacional. Reafirmó que, desde mediados del siglo pasado:

(10) CSJN, Fallos 337: 611, 20/05/2014, “Recurso de hecho deducido por la actora en la causa Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva SRL y otros s/ amparo”.

Nada hay en la letra ni en el espíritu de la Constitución que permita afirmar que la protección de los llamados ‘derechos humanos’ (...) esté circunscripta a los ataques que provengan sólo de la autoridad. Nada hay, tampoco, que autorice la afirmación de que el ataque ilegítimo, grave y manifiesto contra cualquiera de los derechos que integran la libertad *lato sensu* carezca de la protección constitucional adecuada (...) por la sola circunstancia de que ese ataque emane de otros particulares o de grupos organizados de individuos (conforme la doctrina del caso ‘Kot, Samuel’, Fallos 241: 291).

Nuestro máximo Tribunal citó la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos en la opinión consultiva 18/03, párrafo 140, donde se señaló que de la obligación positiva de los Estados de asegurar la efectividad de los derechos humanos protegidos se derivan efectos en relación con terceros (*erga omnes*). Dicha obligación ha sido desarrollada por la doctrina jurídica y, particularmente, por 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.

Cita el precedente “Pellicori” (Fallos 334: 1387) y destaca que la discriminación no suele manifestarse de forma abierta y claramente identificable; de allí que su prueba con frecuencia resulte compleja. Lo más habitual es que la misma sea una acción más presunta que patente, y difícil de demostrar ya que normalmente el motivo subyacente a la diferencia de trato está en la mente de su autor, y “la información y los archivos que podrían servir de elementos de prueba están, la mayor parte de las veces, en manos de la persona a la que se dirige el reproche de discriminación”. Para compensar estas dificultades, el tribunal ha elaborado un estándar probatorio según el cual, para la parte que invoca un acto discriminatorio, es suficiente con “la acreditación de hechos que, *prima facie* evaluados, resulten idóneos para inducir su existencia, caso en el cual corresponderá al demandado, a quien se reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que éste tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación” (conforme considerando 11 de “Pellicori”). La Corte sintetiza el estándar probatorio: si el reclamante puede acreditar la existencia de hechos de los que pueda presumirse su carácter discriminatorio, corresponderá al demandado la prueba de su inexistencia. Este principio de reparto de la carga de la prueba es tomado de un antecedente de la jurisprudencia norteamericana, el caso “Mc Donnell Douglas Corp. vs. Green” (fallo del año 1973, publicado en 411 US 792) (11).

(11) Es un caso de derecho laboral resuelto por la Corte Suprema de los Estados Unidos con respecto a las cargas y la naturaleza de la prueba cuando se produce discriminación. Después del fallo, se modificó la Ley de derechos civiles de 1991, que prohíbe la discriminación laboral por motivos de raza, color, religión, sexo u origen nacional.

La Corte afirmó que las dogmáticas explicaciones esbozadas por las empresas resultan inadmisibles para destruir la presunción de que han incurrido en conductas y prácticas discriminatorias. La presencia de “síntomas discriminatorios en la sociedad”, que explican la ausencia de mujeres en un empleo como el de chofer de colectivos, es reconocido por la sentencia de la Corte salteña y corroborada con las manifestaciones de uno de los empresarios demandados ante un medio periodístico, quien señaló sin ambages y “entre risas”: “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 (...)”.

Nuestro máximo Tribunal concluye que la sentencia de la Corte salteña recurrida no había respetado los criterios establecidos en materia de cargas probatorias para los casos de discriminación. Por ello, y lo concordantemente con lo dictaminado por la Procuradora General, hace lugar a la queja, declara procedente el recurso extraordinario y deja sin efecto la sentencia impugnada.

Con fecha 14 de mayo de 2015, la Corte salteña dictó un nuevo pronunciamiento con arreglo a lo resuelto por la Corte federal. Confirmó parcialmente la sentencia dictada anteriormente que ordenaba el cese de la discriminación por razones de género, haciendo lugar a la procedencia del amparo colectivo y modificó la forma de cumplimiento en ella dispuesta, mediante medidas de acción positiva establecidas en el considerando 18 del voto mayoritario. Con cita en “Lavado” (Fallos 330: 111) y “Mignone” (M. 1486. XXXVI. REX), justificó dichas medidas como una modalidad concreta de evitar que el reconocimiento de derechos resulte una mera declamación, puesto que “reconocer un derecho para negarle un remedio apropiado equivale a desconocerlo”. En relación al alcance de las decisiones judiciales, afirmó —citando a Lorenzetti (2010, p. 237)—, “(...) que dentro del respeto a la división de funciones del gobierno, se ha dicho que el Poder Judicial debe tener una fortaleza suficiente como para dar una respuesta adecuada y procurar que esa respuesta se traduzca en hechos (...)” y “(...) que el activismo judicial en casos puntuales y excepcionales de interés público es siempre un grado de avance en la consolidación del estado de derecho” (p. 241).

Sobre esos parámetros, estableció un programa tendiente a revertir la situación de discriminación. Según el tribunal, este programa de carácter provisorio se aplicará hasta la implementación de medidas equivalentes o superadoras por las autoridades encargadas de reglamentar la actividad: 1) Dentro del plazo de quince días hábiles de la notificación y bajo apercibimiento de astreintes, las empresas de transporte deberían presentar por nota ante la Autoridad Metropolitana de Transporte un listado con los requisitos técnicos, psicofísicos y de pruebas de conducción exigidos para la admisión de postulantes a integrar sus respectivos

planteles de choferes. Las modalidades de evaluación deberían asegurar igualdad de oportunidades de empleo y un único criterio de selección excluyente de toda forma de discriminación. 2) Toda mujer que desee ser contratada y que cumpla con los requisitos vigentes para postularse, debería inscribir su solicitud en un registro público confeccionado y actualizado por la Autoridad Metropolitana de Transporte. 3) Para contratar choferes, las empresas deberían remitirse al listado de postulantes e incorporar dos mujeres por cada hombre, comenzando por mujeres, hasta alcanzar cada una de las empresas, como mínimo, un 30% de mujeres en la composición de su planta de conductores. 4) La elección de mujeres por parte de las empresas —una vez evaluada la postulación de la señora Sisnero— podría recaer en cualquiera de las postulantes sin que sea necesario observar el orden de antigüedad en la inscripción y bajo iguales parámetros de idoneidad. 5) El porcentaje establecido y la modalidad de incorporación prioritaria de mujeres no podrían ser omitidos, salvo en caso de no existir mujeres inscriptas en el registro de postulantes. En tales circunstancias, la empresa que decidiera la contratación de un chofer hombre debería obtener previamente de la Autoridad Metropolitana de Transporte la respectiva constancia. 6) La empresa que viole lo resuelto en el fallo debería abonar un monto mensual idéntico al sueldo del chofer de mejor remuneración a la mujer que estuviera en el primer lugar del listado de postulantes, hasta tanto no sea contratada ella u otra de las que integran la lista. 7) La Autoridad Metropolitana de Transporte, dentro de los treinta días hábiles de notificada la sentencia y bajo apercibimiento de astreintes, debería poner en vigencia un programa de capacitación y sensibilización en la temática de género, que instituya acciones permanentes que desarrollarán las empresas para la promoción de condiciones de efectiva igualdad de oportunidades laborales, sin discriminación de ninguna clase, que comprenda capacitación continua en materia de trato digno y respetuoso en el ámbito laboral entre compañeros y compañeras de trabajo y para con los pasajeros y el público en general. 8) El juez del amparo sería el encargado de controlar, periódicamente, el cumplimiento del fallo, con amplias facultades, inclusive para la determinación de astreintes.

Finalmente, la sentencia insta a los Poderes Legislativo y Ejecutivo a poner en vigencia normas expresas de aplicación para garantizar reales condiciones de igualdad de acceso a puestos de conductores de unidades de transporte público de pasajeros y excluir toda conducta discriminatoria.

II.6. Análisis de las sentencias del caso

Como adelantáramos en la introducción, el caso nos acerca al análisis de categorías teóricas y prácticas que nos permiten una reformulación crítica del derecho a la igualdad y a la no discriminación de las mujeres en el ámbito de la selección de personal para ocupar puestos de trabajo. A su vez, se debate qué obligaciones

generan esos derechos en las empresas demandadas —que agotan el mercado correspondiente al servicio de transporte público de pasajeros en la ciudad de Salta—, en el contexto de un mercado laboral segregado en perjuicio de las mujeres.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos, en la OC 18/03 (12), párr. 88, estableció que: “El principio de igualdad y no discriminación posee un carácter fundamental para la salvaguardia de los derechos humanos tanto en el derecho internacional como en el interno. Por consiguiente, los Estados tienen la obligación de no introducir en su ordenamiento jurídico regulaciones discriminatorias, de eliminar de dicho ordenamiento las regulaciones de carácter discriminatorio y de combatir las prácticas discriminatorias”.

En la misma opinión consultiva, párrafo 89, se sostuvo que: “no toda distinción de trato puede considerarse ofensiva, por sí misma, de la dignidad humana” y para decidir si una diferencia de trato es ilegítima corresponde analizar su razonabilidad. Pueden establecerse distinciones, basadas en desigualdades de hecho, que constituyen un instrumento para la protección de quienes deban ser protegidos, considerando la situación de mayor o menor debilidad o desvalimiento en que se encuentran (13).

Nuestra Corte Suprema de Justicia de la Nación, en “Partido Nuevo Triunfo” (Fallos 332:433, considerando 5º), sostuvo:

(...) que se debe tener particularmente presente que el derecho genérico de las personas a ser tratadas de modo igual por la ley no implica una equiparación rígida entre ellas, sino que impone un principio genérico de igualdad ante la ley de todos los habitantes que no impide la existencia de diferenciaciones legítimas. La igualdad establecida en la Constitución no es otra cosa que el derecho a que no se establezcan excepciones o privilegios que excluyan a unos de lo que en iguales circunstancias se concede a otros.

Dicho de otro modo, las clasificaciones introducidas por la ley, a la luz del artículo 16 de la Constitución Nacional y de su interpretación por la jurisprudencia de la Corte, tienen una presunción favorable que debe ser derrotada por quien la ataque. Lo que hay que determinar es si la distinción persigue fines legítimos y si

(12) Corte Interamericana de Derechos Humanos, Opinión Consultiva OC-18/03, solicitada por los Estados Unidos Mexicanos, en relación a la condición jurídica y derechos de los migrantes indocumentados. Recuperado de <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2003/2351.pdf>

(13) Corte Interamericana de Derechos Humanos, Opinión Consultiva OC-17/02, Condición jurídica y derechos humanos del niño, párr. 46. Recuperado de https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_17_esp.pdf

esa distinción es un medio adecuado para alcanzar esos fines (conforme a lo resuelto en “Vizzoti”, Fallos 327:3677, considerando 12º).

II.7. Las diferencias de trato basadas en categorías sospechosas y la inversión de la carga de la prueba

Las sentencias de la Corte Federal y de la Corte salteña, dictada en segundo término, abordan el problema de las categorías sospechosas. Cuando las diferencias de trato están basadas en condiciones “específicamente prohibidas” o “sospechosas” —como el género, la identidad racial, la pertenencia religiosa, o el origen social o nacional— corresponde aplicar un examen más riguroso, que parte de una presunción de invalidez (conforme Fallos 327: 5118 (14); 329: 2986 (15); 331: 1715 (16); 332: 433 (17)).

Las reglas de la interpretación judicial basadas en estas categorías tienen su origen en el derecho comparado a partir de lo resuelto por la Corte de los Estados Unidos en las causas “United States *vs.* Carolene Products Co.” 304 U.S. 144, del 25 de abril de 1938; “Toyosaburo Korematsu *vs.* United States” 323 U.S. 214, del 18 de diciembre de 1944 (18); y otros. Siguiendo a Buteler (2015, p. 34), en estos precedentes se sentó un principio que posteriormente fue utilizado en numerosas ocasiones, según el cual todas las restricciones legales que limitan los derechos civiles de un determinado grupo racial son inmediatamente sospechosas. A partir de ello se ha dicho que existen elementos que poseen una fuerte presunción de discriminación arbitraria y que, por ello, deben ser consideradas sospechosas. En estos casos se invierte la carga de la argumentación y es el demandado el que tiene que probar que la diferencia de trato se encuentra justificada por ser el medio menos restrictivo para cumplir un fin legítimo, conforme a la doctrina de “Partido Nuevo Triunfo” (Fallos 332: 433).

Nuestro ordenamiento jurídico prohíbe expresamente la utilización de criterios clasificatorios fundados en motivos de “raza, color, sexo, idioma, religión,

(14) CSJN, 16/11/ 2004, “Hooft, Pedro Cornelio Federico c/ Buenos Aires, Provincia de s/ acción declarativa de inconstitucionalidad”.

(15) CSJN, 08/08/2006, “Gottschau, Evelyn Patrizia c/ Consejo de la Magistratura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires s/ amparo”.

(16) CSJN, 12/08/2008, “Mantecón Valdés, Julio c. Estado Nacional - Poder Judicial de la Nación - Corte Suprema de Justicia de la Nación”.

(17) CSJN, 17/03/2009, “Partido Nuevo Triunfo s/ reconocimiento - Distrito Capital Federal”.

(18) En la causa “Toyosaburo Korematsu *vs.* United States” de 1944 se discutió la validez constitucional de un decreto del Poder Ejecutivo, dictado luego del ataque japonés a Pearl Harbor, que prohibía a las personas de Japón —fueran o no ciudadanos estadounidenses— residir en la costa oeste del país norteamericano.

opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”. Por ende, la interdicción de la discriminación en cualquiera de sus formas y la exigencia internacional de realizar por parte de los Estados acciones positivas tendientes a evitar dicha discriminación deben reflejarse en su legislación, de lo cual es un ejemplo la ley 23.592 que penaliza actos discriminatorios. Por lo tanto, el trato desigual será declarado ilegítimo siempre y cuando quien defiende su validez no consiga demostrar que responde a fines sustanciales —antes que meramente convenientes— y que se trata del medio menos restrictivo y no solo uno de los medios posibles para alcanzar dicha finalidad (conforme a “Partido Nuevo Triunfo”, Fallos 332: 433).

II.8. El género como categoría sospechosa

La doctrina de las categorías sospechosas tiene como objetivo revertir la situación de vulnerabilidad en la que se encuentran los miembros de ciertos grupos socialmente desaventajados como consecuencia del tratamiento hostil que históricamente han recibido y de los estereotipos discriminatorios a los que se los asocia aun en la actualidad. Desde este punto de vista, el género constituye una categoría sospechosa y la discriminación en razón del género está prohibida en la Constitución Nacional y en los tratados con jerarquía constitucional (19).

El preámbulo de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra La Mujer, más conocida como Convención de Belém Do Pará, ilustra claramente las relaciones de poder entre hombres y mujeres. Afirma que la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales y limita total o parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades. Manifiesta preocupación porque la violencia contra la mujer es una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres. Recuerda que la violencia contra la mujer trasciende todos los sectores de la sociedad independientemente de su clase, raza o grupo étnico, nivel de ingresos, cultura, nivel educacional, edad o religión. Finalmente, refuerza el convencimiento de que la eliminación de la violencia contra la mujer es condición

(19) Así los artículos 37 y 75, incisos 22 y 23 de la Constitución Nacional; 1 y 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos; 2.1, 2.2 y 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; 2.1, 2.2 y 3 del Pacto Internacional de Derechos Sociales, Económicos y Culturales; II de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; 1.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos; y en especial, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

indispensable para su desarrollo individual y social y su plena e igualitaria participación en todas las esferas de vida.

Por su parte, en el artículo 11 de la Convención para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer se consagra el deber de los Estados de adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, en particular: a) el derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano; b) el derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo; c) el derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico; d) el derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo; e) el derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas; f) el derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados tomarán medidas adecuadas para: a) prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil; b) implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales; c) alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños; d) prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

En igual sentido se instituye el Convenio 111 de la OIT (20), relativo a la discriminación en materia de empleo. El artículo 1 define el término discriminación como: "(...) (a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de

(20) Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación (Entrada en vigor, 15 de junio de 1960). Adopción: Ginebra, 42ª reunión CIT (25 de junio de 1958). Ratificado por Argentina, 18 de junio de 1968.

raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; (b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación (...)" (21).

II.9. La teoría de la *Drittwirkung*

Los fallos en análisis aplican lo resuelto por la Corte Interamericana de Derechos Humanos en la Opinión Consultiva 18/03, párrafo 140, donde consagró la teoría de la *Drittwirkung*, según la cual "los derechos fundamentales deben ser respetados tanto por los poderes públicos como por los particulares en relación con otros particulares". Esta doctrina ha sido sostenida por nuestra Corte Suprema de Justicia de la Nación en "Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud SA" (Fallos 333: 2306) (22). En el mismo sentido y desde su antigua jurisprudencia en "Kot" (Fallos 241: 291, considerando 3) (23).

De tal forma, y como sostiene Anzures Gurría (2010), se consagra la eficacia horizontal de los derechos fundamentales a partir de la expansión de estos derechos a las relaciones privadas. En efecto, la obligación de respetar, proteger y garantizar el derecho humano a la igualdad y a la no discriminación recae sobre todos los poderes del Estado, pero también sobre los particulares. Y se extiende tanto respecto de aquellos casos en que la situación discriminatoria es el resultado de las acciones y omisiones (Corte Interamericana de Derechos Humanos, OC 18/03, párrafo 104).

II.10. El estereotipo discriminatorio de género para ser colectivera de ómnibus

La recomendación general N° 25 (24) del Comité de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer determina el

(21) A los efectos de este Convenio, los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.

(22) CSJN, 07/12/2010, "Recurso de hecho deducido por la demandada en la causa Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo".

(23) CSJN, 05/09/1958, "Kot, Samuel".

(24) En su 20° período de sesiones, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer elaboró una recomendación general sobre el párrafo 1 del artículo 4 de la Convención. Esta recomendación general complementaría otras previas, incluidas la recomendación general N° 5 sobre medidas especiales de carácter temporal, la N° 8 sobre la aplicación del artículo 8 de la Convención y

alcance y el significado del párrafo 1 del artículo 4.. Así, las medidas especiales de carácter temporal que tienen que realizar los Estados se encaminan a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer, y no se considerará discriminación en la forma definida en la Convención, pero de ningún modo entrañará el mantenimiento de normas desiguales o separadas; “estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato”.

Una lectura conjunta de los artículos 1 a 5 y 24 indica que hay tres obligaciones que son fundamentales en la labor de los Estados de eliminar la discriminación contra la mujer. En primer lugar, los Estados tienen la obligación de garantizar que no haya discriminación directa ni indirecta (25) contra la mujer en las leyes y que, en el ámbito público y el privado, la mujer esté protegida contra la discriminación —que puedan cometer las autoridades públicas, los jueces, las organizaciones, las empresas o los particulares— por tribunales competentes y por la existencia de sanciones y otras formas de reparación. La segunda obligación consiste en mejorar la situación de facto de la mujer adoptando políticas y programas concretos y eficaces. En tercer lugar, los Estados están obligados a hacer frente a las relaciones prevalecientes entre los géneros.

II.11. La dimensión colectiva y las medidas de acción positiva

La formulación del caso como amparo colectivo con arreglo al caso “Halabi” (Fallos 332:111) (26) se sustentó en la existencia de una causa común de afectación de derechos de incidencia colectiva, donde la discriminación sufrida por su condición de mujeres exhibe la configuración de derechos individuales homogéneos. Se explica que no hay un bien colectivo, ya que se afectan derechos individuales enteramente divisibles mediante un hecho único o continuado, resultando identificable una causa fáctica homogénea; estas circunstancias, más la existencia de una pluralidad relevante de individuos que pueden esgrimir personalmente el mismo interés, llevan a considerar razonable la realización de un solo juicio con efectos expansivos de la sentencia que en él se dicte, en relación a la clase o grupo representado en la acción.

la N° 23 sobre la mujer y la vida pública, así como informes de los Estados Partes y las observaciones finales formuladas por el Comité en relación con esos informes.

(25) La discriminación indirecta se traduce cuando las leyes, las políticas y los programas se basan en criterios aparentemente “neutros” desde el punto de vista del género pero que, de hecho, repercuten negativamente en la mujer. Estas políticas y programas “neutros” perpetúan las consecuencias de la discriminación pasada, ya que se elaboran tomando como ejemplo estilos de vida masculinos. De tal forma, se invisibilizan aspectos de la vida de la mujer que pueden diferir de los del hombre.

(26) CSJN, 24/02/2009, “Halabi, Ernesto c/ PEN ley 25.873 y decreto 1563/04 s/ amparo”.

En su faz colectiva, el derecho a la igualdad exige que el mercado laboral cuestionado sea modificado en la dirección de la igualdad. Es por eso que la decisión del Tribunal salteño ordenó la adopción de medidas de acción positiva para contrarrestar la segregación por género y revertir los patrones socioculturales que la explican. 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. En pos de ese objetivo, las medidas pueden consistir en programas de divulgación o apoyo, reasignación de recursos, trato preferencial, determinación de metas en materia de contratación y promoción y sistemas de cuotas (Recomendación General 25, párrafo 22). En concreto, el Comité ha recomendado a los Estados que deben hacer mayor uso de medidas especiales de carácter temporal en materia de empleo tendientes a lograr la igualdad (Recomendación general 5 y 25, párr. 18).

Asimismo, en sus Observaciones Finales para la Argentina del 25 de noviembre de 2016, expresó su preocupación por observar “la persistente desigualdad salarial por razón de género, especialmente en el sector privado”, “el acceso limitado a oportunidades de empleo”, “el limitado acceso de las mujeres a puestos de toma de decisión en empresas privadas”, y “la falta de medidas para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral” (párrafo 30).

Siguiendo la doctrina de la Corte Suprema en “F, A. L.” (Fallos 335: 197) (27), la Corte salteña ordenó instar a que los poderes ejecutivo y legislativo de la provincia adopten medidas dirigidas para revertir la discriminación por género. Entre dichas medidas cabe destacar programas específicos desarrollados al efecto, campañas de información y capacitación laboral, la confección de listados y/o registros de mujeres en condiciones de desempeñarse como chofer, así como la puesta en práctica de acciones articuladas con las empresas prestadoras del servicio.

Cabe resaltar la tensión que se presenta en el fallo a partir de la adopción de medidas de acción positiva y que se ha denominado “activismo judicial”, por el cual ciertas sentencias han sido criticadas en razón de estimar que exceden la esfera de facultades del poder judicial y se inmiscuyen en competencias correspondientes a los otros poderes del Estado, situación que tuvo resonancia en el fallo “Mendoza” (Fallos 329: 2316) (28). Siguiendo a Pautassi (2007, p. 23), si bien a los jueces no les compete participar en el diseño de las políticas públicas, deberían adecuar el diseño de estas con los estándares jurídicos aplicables y —en caso de

(27) CSJN, 13/03/2012, “F, A. L. s/ medida autosatisfactiva”.

(28) CSJN, M.1569.XL, “Mendoza, Beatriz Silvia y otros c/ Estado Nacional y otros s/ daños y perjuicios (daños derivados de la contaminación ambiental del Río Matanza - Riachuelo)”, 08/07/2008.

hallar divergencias— reenviar la cuestión a los poderes pertinentes, para que ellos reaccionen ajustando su actividad en consecuencia.

En definitiva, fue parte del comportamiento adoptado en el fallo, no sin antes tomar la sabia medida de que, provisoriamente y hasta tanto los otros poderes tomen las acciones pertinentes, la cuestión se resuelva del modo indicado por el poder judicial a los efectos de no dejar margen para la violación de derechos. En este sentido, podemos afirmar que, si los otros poderes hubieran obrado de modo oportuno y eficaz tomando las medidas, programas, leyes y control efectivo, el caso no hubiera llegado a la instancia judicial, que sería el último eslabón de una cadena de violaciones sistemáticas de derechos humanos.

III. Conclusiones

Desde el momento mismo en que se establecen las formas modernas del derecho se comienzan a debatir los elementos centrales del entramado jurídico en su relación con las mujeres y otras identidades, como la igualdad, la ciudadanía y los derechos. Siguiendo a Raffin (2006), el status históricamente determinado de sujeto de derecho —hombre, mayor, blanco, occidental, heterosexual y propietario— que se esconde dentro del neutro universal de individuo abstracto ha sido cuestionado, siendo, por tanto, modificable. Sin embargo, el reconocimiento de derechos a sujetos diversos, y en especial a las mujeres, es todavía dificultoso en la práctica y la lucha de las mujeres por la igualdad laboral originada en el siglo XIX continúa en el presente siglo.

La diferenciación de los trabajos para el mercado y los trabajos de reproducción de la fuerza de trabajo; los trabajos asalariados y no asalariados, reconocidos e invisibles, realizados por dos sujetos diferentes, varones y mujeres, respectivamente, comienzan a organizarse a partir de la Modernidad. Como sostiene Pateman (1995 [1988]) se establece un contrato sexual como condición previa al contrato social de Rousseau, que implica la sujeción de las mujeres al contrato matrimonial y la exclusión de la esfera pública, la única que será plenamente reconocida como productiva y creadora de valores (Bolla, 2018). Se produce entonces una división de esferas, originando los pares: público/masculino y doméstico/femenino, que se condice con una división de roles dentro de la familia (Wainerman, 2003, p. 200) (INADI, 2016).

En el vaivén judicial atravesado por Mirtha Sisnero y las mujeres que la acompañaron, observamos cómo el sistema sexo/género las excluye del espacio público y del mercado de trabajo. Perdura la idea de la división sexual del trabajo. “Esto es Salta turística y las mujeres deberían demostrar sus artes culinarias (...). Esas manos son para acariciar, no para estar llenas de callos”, dijo el titular de la empresa

Ale Hnos. S.R.L, sin más reparos.. Estas frases dejan entrever el contexto socio cultural estereotipado que, apelando a una concepción biologicista de un orden natural superior e incuestionable, vinculan a la mujer con determinadas cualidades que la inferiorizan, a su vez que refuerzan su papel como fuerza reproductiva. Esa “cuestión de la maternidad”, entendida como algo que es propio y exclusivo de las mujeres, es la representación más acabada de cómo este orden social y simbólico produce la asociación y refuerza los binomios mujer/madre y madre/hijo, y relega a la misma al ámbito de lo doméstico, del hogar, entendido como espacio privado, por oposición a lo público, desmonetizando todo lo que ocurre en su interior. El trabajo doméstico y las tareas de cuidado para la subsistencia de la vida humana son excluidas de la definición tradicional de economía y, por ello, carente de valor tanto económico como simbólico.

Mirta Sisnero quería manejar un colectivo porque el salario era mucho más alto que el de una docente, una enfermera, una cuidadora de personas enfermas (Carabajal, 2013). Es decir, más alto que el establecido para las tareas de cuidado asignadas históricamente a las mujeres por los estereotipos de género. ¿Qué ocurre cuando las mujeres aspiran acceder a un trabajo que escapa de la órbita del cuidado y del hogar? Ocurre, como en este caso, la necesidad de poner en funcionamiento el sistema judicial para proteger el principio de igualdad y los derechos humanos. Derechos humanos que están reconocidos en el plano jurídico y formal pero no en la práctica socio cultural cotidiana donde subsisten estos estereotipos.

La capacitación y sensibilización en la temática de género es un aspecto trascendente del fallo de la Corte salteña. Subrayo aquí la importancia de la continuidad que debería tener esa formación en materia de trato digno y respetuoso en el ámbito laboral. La enseñanza debe ser constante en todas las esferas ya que se trata de cambiar una forma de pensar y ello no ocurre ni de un día para el otro, ni por una capacitación aislada en el tiempo.

Las visiones estereotipadas no se oponen a que las mujeres trabajen, sino que las mujeres solo deberían participar en “actividades tradicionales” (Queirolo, 2019). Abstenerse de intervenir en determinadas fuerzas de producción que están destinadas a lo masculino.

El derecho garantiza el acceso al trabajo, sin embargo, las mujeres cobran un salario inferior al de los hombres por la misma labor. Asimismo, son las principales responsables del cuidado familiar y del trabajo doméstico, no acceden a puestos jerárquicos y son las principales perjudicadas por acoso laboral. No solo tienen menos probabilidades que los hombres de participar en la fuerza de trabajo, sino que, cuando lo hacen, tienen también más probabilidades de estar desempleadas u ocupadas en empleos que están al margen de la legislación laboral, la normativa en materia de seguridad social y los convenios colectivos (OIT, 2018, p. 5).

En relación a la brecha salarial, cabe adunar que las mujeres, además de realizar el trabajo asalariado, dedican más tiempo para el trabajo “invisible” no remunerado dentro del hogar. “La pretensión de mantener la sociedad abierta a las mujeres en sus nuevos papeles sociales, sin que por ello se descarguen de las funciones tradicionales, conduce directamente a la doble jornada o, peor aún, a la jornada interminable. La doble jornada es pura y simple explotación y no puede enmascararse bajo el argumento de que se trata de una opción voluntaria” (Durán, 2000, p. 2).

Para finalizar, las mujeres deben hacer un doble esfuerzo para demostrar su idoneidad y el merecimiento de iguales oportunidades para acceder a un puesto de trabajo no pensado tradicionalmente para ellas; que sus manos no están “hechas sólo para acariciar” y que sus cuerpos les permiten manejar colectivos. En fin, que son tan capaces como los hombres. Este es el caso de Mirtha Sisnero, pero también de muchas otras mujeres.

IV. Bibliografía

Allemandi, C. (2017). *Sirvientes, criados y nodrizas. Una historia del servicio doméstico en la ciudad de Buenos Aires (fines del siglo XIX y principios del siglo XX)*. Buenos Aires: Teseo.

Anzures Gurría, J. J. (2010). La eficacia horizontal de los derechos fundamentales. Cuestiones constitucionales. *Revista Mexicana de Derecho Constitucional*, N° 22, enero-junio (pp. 3-51).

Bauger, E. S. (2019). Perspectiva de géneros y feminismos jurídicos en la enseñanza del derecho. *Revista Derechos En Acción*, vol. 11, N° 11 (pp. 297-312).

Bobbio, N. (1991 [1964]). *El tiempo de los derechos*. (Trad. R. De Asís Roig). Madrid: Sistema. (Texto original publicado en 1964).

Bolla, L. (2018). Cartografías feministas materialistas. Relecturas heterodoxas del marxismo. *Nómadas*, vol. 48 (pp. 117-133). DOI:10.30578.

Buteler, A. (2015). La presunción de inconstitucionalidad. *Revista de Direito Administrativo & Constitucional*, año 15, N° 62- outubro/dezembro (pp. 33-43).

Carabajal, M. (10/03/2013). La mujer que no puede subirse al colectivo. *Página 12*. Recuperado de <https://www.pagina12.com.ar/diario/sociedad/3-215483-2013-03-10.html> [Fecha de consulta: 09/06/2020].

Carrasco, C. (2006). La economía feminista: Una apuesta por otra economía. En M. J. Vara (ed.), *Estudios sobre Género y Economía* (pp. 29- 62). Madrid: Akal.

Costa, M. (2010). El debate igualdad/diferencia en los feminismos jurídicos. *Feminismo/s*, vol. 15- jun. (pp. 235-252).

De Barbieri, T. D. (1993). Sobre la categoría género: una introducción teórico-metodológica. *Debates en Sociología*, vol. 18 (pp. 145-169).

De Beauvoir, S. (1949) *El segundo sexo*. México: Siglo veintiuno.

De Miguel Álvarez, A. (2005). La articulación clásica del feminismo y el socialismo: el conflicto clase-género. En C. Amorós y A. De Miguel (comp.), *Teoría feminista de la Ilustración a la globalización. Vol. 1: De la Ilustración al segundo sexo* (pp. 295-332). Madrid: Minerva.

Durham, W. H. (1991). *Coevolution: Genes, Culture, and Human Diversity*. California: Stanford University Press.

Durán, M. (2000). Uso del tiempo y trabajo no remunerado. *Revista de Ciencias Sociales*, N° 18 (pp. 1-23).

Engels, F. (2017 [1884]). *El origen de la familia, la propiedad privada y el Estado* (Trad. Editorial Progreso, Moscú) (Trabajo original publicado en 1884). Archivo Marx- Engels de la Sección en español del Marxists Internet Archive.

Federici, S. (2010). *Calibán y la bruja. Mujeres, cuerpo y acumulación originaria*. Buenos Aires: Tinta Limón.

Femenías, M. L. y Bolla, L. (2019). Narrativas invisibles: Lecturas situadas del feminismo materialista. *La Aljaba*, vol. XXIII, (pp. 91-105).

Ferrajoli, L. (1999). Igualdad y diferencia. En: L. Ferrajoli, *Derechos y garantías: la ley del más débil* (pp. 73-96). Madrid: Trotta.

Guerra Palmero, M. J. (2010) Universalismo, derechos humanos y perspectiva de género. Apuntes sobre teoría y praxis feminista. En: M. López Fernández Cao y L. Posada Kubissa (ed.), *Pensar con Celia Amorós* (pp. 93-106). España: Fundamentos.

Guillaumin, C. (2005 [1978]). Práctica de poder e idea de Naturaleza (1). En O. Curiel y J. Falquet (comp.), *El patriarcado al desnudo* (pp. 19-59). Buenos Aires: Brecha Lésbica.

Hartmann, H. (1994 [1976]). Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales. En C. Borderías Mondejar; C. Carrasco Bengoa y C. Alemany (comp.), *Capitalismo, patriarcado y segregación de los empleos por sexos* (pp. 253-294). España: Icaria.

INADI (2016). *Hacia una redistribución igualitaria de las tareas de cuidado*. Buenos Aires: Instituto Nacional contra la discriminación, la xenofobia y el racismo.

Löwy, M. (2003). *Walter Benjamin: Aviso de incendio. Una lectura de las tesis "sobre el concepto de historia"* (Trad. Horacio Pons). Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.

Millet, K. (1995). *Política sexual* (Trabajo original publicado en 1969). Valencia: Editorial Cátedra Universitat de València. Instituto de la mujer.

Nari, M. (2000). Maternidad, política y feminismo. En F. Gil Lozano; V. Pita y M. G. Ini (ed.), *Historia de las mujeres argentinas, Siglo XX* (pp. 197-221). Buenos Aires: Taurus.

OEA (2007). *Acceso a la justicia para las mujeres víctimas de violencia en las Américas*. Comisión Interamericana de Derechos Humanos, OEA/Ser.L/V/II, Doc. 68, 20 de enero. Recuperado de <http://www.cidh.oas.org/women/Acceso07/indexceaccesso.htm> [Fecha de consulta: 09/06/2020].

OIT (2018). *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Avance global sobre las tendencias del empleo femenino*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. Recuperado de http://www.ilo.org/global/research/global-report/weso/trends-for-women2018/WCMS_6196603/lang--es/index.htm [Fecha de consulta: 09/03/2020].

Olsen, F. (2000). El sexo del derecho. En A. Ruiz (comp.), *Identidad femenina y discurso jurídico* (pp. 137 - 156) (Trabajo original publicado en 1990). Buenos Aires: Biblos.

ONU (1999). Globalización, género y trabajo. En *Estudio Mundial sobre el papel de la mujer en el desarrollo*. Nueva York: Naciones Unidas.

Pateman, C. (1995 [1988]). *El contrato sexual*. (Trad. de María Luisa Femenías. Introducción y revisión de María Xosé Agra Romero) (Trabajo original publicado en 1988). México: Anthropos. Universidad Autónoma Metropolitana. Iztapalapa.

Pautassi, L. (2007). El cuidado como cuestión social desde un enfoque de derechos. *Serie Mujer y Desarrollo*, N° 87 (pp. 1-50). Santiago de Chile: CEPAL.

Ponce, M. B. (3 de octubre de 2019). Capacitarán a mujeres choferes de colectivos. *El Tribuno*. Recuperado de <https://www.tribuno.com/salta/nota/2019-10-3-0-0-0-capacitaran-a-mujeres-choferes-de-colectivo> [Fecha de consulta: 09/05/2020].

Queirolo, G. (2019). Muchas pero invisibles: Un recorrido por las interpretaciones estadísticas del trabajo femenino en la Argentina, 1914-1960. *Anuario del Instituto de Historia Argentina*, vol. 19 (1), e087. Recuperado de <https://doi.org/10.24215/2314257Xe087>

Raffin, M. (2006). *La experiencia del horror: subjetividad y derechos humanos en las dictaduras y posdictaduras del cono sur*. Buenos Aires: Editores del Puerto.

Wainerman, C. (2003). Padres y maridos. Los varones en la familia. En C. Wainerman (comp.), *Familia, trabajo y género. Un mundo de nuevas relaciones* (pp. 1-28). Buenos Aires: UNICEF, Fondo de Cultura Económica.

La polémica frase de un dirigente sindical de la UTA: “El cuerpo de la mujer no está preparado para manejar un colectivo” (15 de mayo de 2019). *Infobae*. Recuperado de <https://www.infobae.com/sociedad/2019/05/15/la-polemica-frase-de-un-dirigente-de-la-uta-el-cuerpo-de-la-mujer-no-esta-preparado-para-manejar-un-colectivo/> [Fecha de consulta: 14/03/2020].

Legislación

Ley 23.592, penalización de actos discriminatorios, Boletín Oficial de la República Argentina, Buenos Aires, 05/09/1988.

Ley 26.485, protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, Boletín Oficial de la República Argentina, Buenos Aires, 01/04/2009.

Jurisprudencia

Fallos 241:291.

Fallos 334:1387.

Fallos 330:111.

Fallos 332:433.

Fallos 327:3677.

Fallos 327:5118.

Fallos 329:2986.

Fallos 331:1715.

Fallos 332:433.

Fallos 333:2306.

Fallos 335:197.

Fallos 332:111.

Fallos 329:2316.

CJS, 14/05/2015, “Sisnero, Mirtha Graciela; Caliva Lía Verónica y otras vs. Ahyarca S.A. Tadelva y otros - Amparo. Recurso de Apelación” (Expte. N O CJS 33.102/09). Recuperado de <https://www.justiciasalta.gov.ar/es/jurisprudencia-inicio> [Fecha de consulta: 14/03/2020].

CNCiv., sala H, 16/12/2002, “Fundación Mujeres en Igualdad c/Freddo”. Recuperado de <http://www.derechoshumanos.unlp.edu.ar/assets/files/documentos/fallo-fundacion-mujeres-en-igualdad-y-otros-contra-freddo-sa-sobre-amparo.pdf> [Fecha de consulta: 09/06/2020].

Corte IDH, 28/08/2002, Opinión Consultiva OC- 17/02, Condición jurídica y derechos humanos del niño, párr. 46. Recuperado de <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2002/1687.pdf> [Fecha de consulta: 09/06/2019].

Corte IDH, 17/09/2003, Opinión Consultiva OC- 18/03, Condición jurídica y derechos de los migrantes indocumentados. Recuperado de <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2003/2351.pdf> [Fecha de consulta: 09/06/2019].

U.S. SC, 14/07/1973, “Mc Donnell Douglas Corp. vs. Green” 411 U.S. 792. Recuperado de <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/411/792/> [Fecha de consulta: 09/06/2020].

U.S. SC, 25/04/1938, “United States v. Carolene Products Co.” 304 U.S. 144. Recuperado de <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/304/144/><https://supreme.justia.com/cases/federal/us/411/792/> [Fecha de consulta: 09/06/2020].

U.S. SC, 18/12/1944, “Toyosaburo Korematsu v. United States”, 323 U.S. 214. Recuperado de <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/323/214/> [Fecha de consulta: 09/06/2020].

Otros materiales consultados

CEDAW (2004). *Recomendación general No. 25, sobre el párrafo 1 del artículo 4 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, referente a medidas especiales de carácter temporal*. Nueva York: Naciones Unidas. Recuperado de <https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/>

Shared%20Documents/1_Global/INT_CEDAW_GEC_3733_S.pdf [Fecha de consulta: 09/06/2019].

CEDAW (2016). *Observaciones finales sobre el séptimo informe periódico de la Argentina*. CEDAW/C/ARG/CO/7. Nueva York: Naciones Unidas. Recuperado de <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N16/402/18/PDF/N1640218.pdf?OpenElement> [Fecha de consulta: 09/06/2019].

Fecha de recepción: 30-03-2020

Fecha de aceptación: 07-08-2020