



*Ministerio Público de la Defensa  
Defensoría General de la Nación*

**PROMUEVO ACCIÓN DE AMPARO POR DISCRIMINACIÓN**

Señor/a Juez/a:

**Erica BORDA**, DNI Nº 21.880.298, con domicilio real en Av. Triunvirato 5448, Villa Bosch, Pcia. de Buenos Aires, con el patrocinio letrado de los Defensores Ad-hoc de la Defensoría General de la Nación, Dras. Raquel Asensio, Mariel Acosta Magdalena y el Dr. Sebastián Tedeschi, constituyendo domicilio en Av. Callao 970, 5º piso, contrafrente, Ciudad Autónoma de Buenos Aires (tel. 4814-8406, zona de notificación 158) me presento y a V.S. respetuosamente digo:

1. Objeto

Que por los fundamentos de hecho y de derecho que a continuación expondré, entablo acción de amparo en los términos de los arts. 43 de la Constitución Nacional (CN), 25 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH) y 1º de la ley 16.986 contra el **Estado Nacional (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación** -en adelante MTEySS-, con domicilio en Avda. Leandro N. Alem 650, Ciudad de Buenos Aires y contra **las empresas: Los Constituyentes SAT** (CUIT: 30-54622575-1) con domicilio en Italia 7353, José León Suarez, Pcia. de Buenos Aires, **Transportes Avenida Bernardo Ader SA** (CUIT: 30-62548832-6) con domicilio en Italia 7353, José León Suarez, Pcia. de Buenos Aires, **Transporte Escalada SAT** (CUIT: 30-54635094-7) con domicilio en Perón 1410, 5º Piso, Ciudad de Buenos Aires, a los fines que:

a. el Estado Nacional a través del citado Ministerio, en el ejercicio de las facultades legales atribuidas, adopte las medidas necesarias, de promoción, regulación y fiscalización para hacer cesar las prácticas discriminatorias que afectan a las mujeres en el acceso al trabajo en el sector de transporte público de pasajeros y específicamente:

- a.1 ejerza en debida forma los mecanismos de fiscalización y sanción para garantizar el cumplimiento de condiciones de trabajo equitativas y políticas de contratación justas e igualitarias;
- a.2; establezca una regulación específica a fin de fiscalizar y sancionar situaciones de discriminación hacia las mujeres en el acceso (selección y contratación), la promoción y la permanencia al empleo en el sector del transporte público de pasajeros;
- a.3 establezca medidas de acción positiva que favorezcan la contratación de mujeres en el mencionado sector hasta equiparar la situación con los varones.

- b. las empresas cesen en las prácticas discriminatorias que impiden a las mujeres en general y contra la suscripta en particular el acceso al empleo en el sector del transporte público de pasajeros de corta distancia del área metropolitana; adopten una política de selección y contratación del personal respetuosa del marco legal y constitucional vigente relativo a igualdad y no discriminación entre las personas y adecuen sus instalaciones para que las mujeres puedan laborar en dicho ámbito en condiciones dignas.
- c. Se declare la inconstitucionalidad del Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) 460/1973 que rige la actividad del personal de autotransporte colectivo de pasajeros por ser violatorio del principio de igualdad, y en esta línea se ordene al MTEySS en su rol de autoridad de aplicación, a que inste a las partes a la celebración de un nuevo convenio que se ajuste a las normas legales y constitucionales sobre igualdad y no discriminación.

## 2. Hechos

### 2.a Dimensión individual

Debo iniciar este relato diciendo que soy la muestra de una situación generalizada y arraigada totalmente en la sociedad que se expresa, en el particular, en la discriminación que sufrimos las mujeres por el sólo hecho de ser mujeres, en el acceso a puestos de trabajo como choferes de las líneas de colectivo del área metropolitana.

Desde hace cuatro años, es decir desde abril del año 2010, me encuentro buscando trabajo como chofer de transporte público urbano de pasajeros sin éxito alguno. Para ejercer dicha tarea, desde hace más de 14 años, cuento con el carnet habilitante para conducir (otorgado por el Municipio de 3 de Febrero de la Provincia de Buenos Aires nº 21.880.298) –la acompañó como “**Anexo A**”- ; así como con licencia profesional para el transporte de pasajeros, emitida según la normativa vigente, para las categorías A1TP/A2LD/A2TR (“**Anexo B**”). Debo manifestar que la primera está vigente y la segunda, lo estuvo hasta el pasado 10 de noviembre de 2013. Este sentido debo especificar que no la he renovado debido al alto costo del trámite, el que no puedo afrontar debido a la falta de recursos económicos para hacer erogaciones extraordinarias. Sin perjuicio de ello, y en la medida que se necesario, procederé a realizar los trámites y exámenes necesarios para obtener la licencia profesional nuevamente.

También cuento con experiencia profesional comprobable por haberme desempeñado en ese puesto durante más de 10 años en la empresa de transporte Grupo Plaza S.A.

A lo largo de este tiempo he sabido a través de avisos de búsqueda de empleo publicados en los medios de comunicación y por personas de mi conocimiento que trabajan en dicho ámbito de la necesidad de las empresas de colectivos metropolitanos de contratar personal para desempeñarse como chofer. Por esa razón, en estos últimos tres años me he presentado en numerosas oportunidades en las oficinas de las líneas de transporte con la intención de postularme en los ofrecimientos laborales. En algunas ocasiones, tuve la oportunidad de dejar mi *curriculum*



*Ministerio Público de la Defensa  
Defensoría General de la Nación*

*vitae* (el que acompañó como “**Anexo C**”) en las oficinas de las empresas (ya sea en el sector de administración o personal o a los empleados de control de choferes) y en otras, ni siquiera tuve la posibilidad de entregarlo dado que no me lo recibían. En la mayoría de las ocasiones no fui convocada a una entrevista personal. Sin embargo, existió un argumento constante al momento de que las empresas recibieran mi CV o al contactarme para obtener información sobre las ofertas laborales: “**no se contratan mujeres**”.

Fácil resulta advertir que la negativa por parte de las compañías de transporte urbano respecto de la contratación de mujeres responde a una política empresarial que incumbe a la generalidad del sector, tal como se explicará seguidamente.

2.b Dimensión colectiva

No podrá dejar de advertir V.S. que la situación que me afecta y he descripto es un hecho fácilmente contrastable. Sólo se trata de salir a la calle y contar cuántos varones son choferes de colectivos y cuántas mujeres se encuentran manejando un transporte automotor público de pasajeros. La respuesta es que prácticamente todas las personas que desempeñan esa tarea son varones.

Esta realidad ha sido perfectamente contrastada en un caso similar que ocurre en la ciudad de Salta. Luego de recorrer las instancias provinciales, el caso “Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Tadelva SRL y otros s/ amparo” (S.932, L. XLVI), se encuentra, con dictamen de la Procuradora General de la Nación, a conocimiento de la Excmo. Corte Suprema de Justicia de la Nación para resolver sobre una situación de discriminación en contra de las mujeres para trabajar como choferes de autobuses en la ciudad de Salta enmarcada “...en el contexto de un mercado laboral segregado en perjuicio de las mujeres...” (del Dictamen de la Procuradora General, puntos IV y VII).

Por lo tanto, estamos frente a un hecho público y notorio que no requiere mayores pruebas de su ocurrencia: el observador común puede advertirlo sin necesidad de mayores esfuerzos o intrincados estudios o análisis.

Sin perjuicio de lo anterior, para contextualizar la situación que personalmente me agravia, se han solicitado informes a:

- a. La Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) a fin de conocer la nómina de personas que están desempeñándose actualmente en el grupo de empresas, entre las que se encuentran las empresas demandadas, bajo la **categoría “conductores de corta, media y larga distancia”** de acuerdo al Convenio Colectivo de Trabajo 460 del año 1973 (art. 4). La citada agencia pública indicó que **sólo una mujer se encuentra trabajando** (ver “**Anexo D**” el cual se pide que sea guardado en sobre reservado por contener datos personales).
- b. La Comisión Nacional de Regulación del Transporte (CNRT) con el objeto de establecer qué cantidad de mujeres tienen, en el ámbito metropolitano, licencia profesional

habilitante para desempeñarse como choferes de transporte público de pasajeros (licencia habilitante clase D, para conducir transporte público de pasajeros, cfm. art. 16 ley 24.449). A pesar de la casi nula cantidad de mujeres que se encuentran trabajando como conductoras de transporte público, la CNRT, organismo encargado de la emisión de la licencia nacional de conducir transporte interjurisdiccional indicó que **existen 207 mujeres en la nómina que cuentan con licencia habilitante clase D** para conducir transporte público de pasajeros de corta, media y larga distancia (ver “**Anexo E**” el cual se pide que sea guardado en sobre reservado por contener datos personales).

Como surge de los datos que acabo de señalar, la situación que me toca atravesar y padecer es común a todas las mujeres que están en condiciones reglamentarias de desempeñarse en esta actividad y no logran insertarse en ellas. Por ello es que más allá de la dimensión individual que tiene este amparo, su objeto se inserta en el marco de un asunto que trasciende mi interés personal y revela su aspecto colectivo. Esto se da por dos razones. La primera: se trata de hechos comunes que afectan a todo el grupo de mujeres que tienen licencia profesional para manejar transporte público y no logran trabajar en esa actividad. La segunda: en tanto se pretende la modificación de la situación de hecho que genera la discriminación contra todas las que queremos trabajar como choferes de colectivos y no logramos participar en los procesos de selección y contratación.

Así, y de acuerdo a la doctrina judicial en el precedente “Halabi” (CSJN, fallos 332:111), se trata de un caso de afectación de derechos individuales causado por un hecho homogéneo, en el que existe un fuerte interés estatal en su protección, sea por su trascendencia social o en virtud de las particulares características de los sectores afectados (ídem, consid. 13). En el caso de marras, el sector afectado es el de las mujeres que queremos participar de un sector laboral completamente masculinizado y componemos un grupo históricamente discriminado y subvalorado en diferentes áreas en razón de nuestro género. Por su parte, el interés estatal está dado por los numerosos compromisos internacionales asumidos por el Estado argentino para revertir las situaciones de discriminación y violencia contra las mujeres (las que comentaré en un apartado especial de este escrito).

De este modo, ante la existencia de una causa homogénea común que produce la lesión de los derechos reconocidos normativamente, como son los relacionados con el trato igualitario y la prohibición de discriminación, nos encontramos ante un supuesto de acción de clase (ídem, consid. 12, párrs. 1 y 2). Este tipo de acciones tiene como consecuencia directa, en razón del hecho lesivo único, que los efectos de la cosa juzgada se proyecten sobre todas las personas que integran el colectivo damnificado por aquél (ídem, consid. 12 párr. 2).

En este sentido, no es posible modificar las condiciones estructurales de discriminación como las que vengo a relatar sólo para quien interpone este amparo, sino que éstas deben ser transformadas para todo el grupo de mujeres. De este modo, la sentencia que se dicte en estos autos inevitablemente deberá considerar el contexto generalizado de discriminación para las mujeres en este sector laboral, como un hecho homogéneo y común, qué sólo puede ser revertido mediante una sentencia de fondo que propague sus efectos a todas las que somos damnificadas.



*Ministerio Público de la Defensa  
Defensoría General de la Nación*

### 3. Fundamentos de la pretensión

#### 3.a El derecho al trabajo

##### *3.a.1. El derecho social de trabajar y los límites a la libertad de contratación*

El derecho social de trabajar implica, en principio, la disponibilidad individual de elegir libremente una actividad. Ello se encuentra reconocido en diversas normas locales e internacionales de jerarquía constitucional.

En efecto, el artículo 14 de la Constitución Nacional (en adelante, CN) establece que todos los habitantes de la Nación gozan del derecho de trabajar y ejercer toda industria lícita. El artículo 23, inc. 1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH) establece que “toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”. Por su parte, el artículo 6.1 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) afirma que “Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho”.

A pesar de ello, de la narración de los hechos surge que las empresas demandadas no cuentan con mujeres entre sus empleados en la categoría de conductoras. Sólo una empresa respecto de las cuales se pidió información a la AFIP cuenta con una mujer empleada. De esta manera, la actitud de las demandadas impide a las mujeres ejercer su derecho al trabajo, lo que es confirmado con la omisión del Estado.

Ahora bien, es claro que las empresas demandadas no están obligadas a dar trabajo y ninguna persona tiene derecho a exigir trabajar en una empresa específica. Según Bidart Campos, toda persona tiene derecho a escoger libremente la actividad que desea realizar, obviamente, “esa elección está fáctica y necesariamente condicionada por una serie de factores personales y sociales como son: la existencia de un mercado ocupacional suficiente y amplio, la idoneidad para la tarea pretendida, el juego de la competencia, etc.” (Bidart Campos, *Manual de la Constitución Reformada*, tomo 2, pág. 190). Esas restricciones sí resultan razonables. Tal como expresó la Corte Suprema de Justicia, estas limitaciones se extienden al ejercicio de las actividades y profesiones de los particulares en tanto sean razonables y justas, es decir no comporten inequidad (*Fallos 217:468, in re “Rabinovich”*).

Sin embargo, la decisión de las empresas de no contratar a mujeres para estos puestos constituye una restricción basada en el género. Dicha distinción resulta irrazonable para limitar el derecho, pues no está fundada en parámetros objetivos que permitan determinar si una persona está o no capacitada para ejercer la actividad sino en la pertenencia al género femenino, o sea, en circunstancias subjetivas que resultan arbitrarias.

Los sujetos privados de derecho también tienen una obligación de respeto hacia los derechos humanos, y este deber de respeto genera límites hacia la libertad de contratación. Así, la libertad de contratación ejercida por parte de las empresas no puede consistir o apoyarse en actos discriminatorios.

Además de este deber de respeto, la libertad de contratación también se encuentra limitada por el orden público laboral. La desigualdad de poder entre trabajador y empleador, y las injusticias a ella asociada, dio lugar al surgimiento de una serie de normas que pusieron límite al libre acuerdo entre ellos, es decir, a la autonomía de la voluntad en la contratación laboral. Aquellas, que surgieron sobre el cierre del siglo XIX y comienzos del XX, conforman lo que hoy llamamos orden público laboral, cuya construcción responde a un fin netamente tuitivo: busca proteger al trabajador de las consecuencias de esa disparidad de poder y lo hace imponiendo en el diseño de la relación un mínimo de condiciones inderogables, de garantías sociales. Así las cosas, el empleador puede contratar a un trabajador imponiendo los requisitos que estime necesarios, y las condiciones que crea convenientes, siempre y cuando respete las instituidas con carácter de inderogables por el Estado; en ellas encuentra un límite, un piso mínimo de condiciones sociales.

Nuestro derecho compone ese orden público laboral con diversas normas que informan y a la vez son fundamentadas en una serie de principios. En relación con el presente amparo, es importante destacar tanto al principio protectorio como al principio de no discriminación.

En cuanto al principio protectorio, éste consiste en técnicas dirigidas a equilibrar las diferencias preexistentes entre trabajador y empleador, evitando que quienes se desempeñan bajo la dependencia jurídica de otros sean víctimas de abusos que ofendan su dignidad.

Por su parte, el principio de no discriminación que conforma el orden público laboral se encuentra reflejado en todo nuestro ordenamiento (arts. 14 bis y 16 de la CN, y art. 1.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, CADH). Por su parte, la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) lo reafirma explícitamente en el art. 17 al decir que "Por esta ley se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad".

De esta manera, la libertad de contratación encuentra límites claros en su ejercicio, los que están dados tanto por el deber de respeto hacia los derechos humanos, por el principio de no discriminación y por el propio orden público laboral.

El rol del Estado y más precisamente del MTEySS, en su calidad de autoridad de aplicación de ese orden público laboral, debe ser el de cumplir ese fin tuitivo haciendo cumplir la regulación laboral y reglamentando aquellas cuestiones que sean de resorte administrativo, por un lado, y ejerciendo el poder de policía para garantizar el efectivo cumplimiento de las condiciones mínimas reguladas, por el otro.

### *3.a.2. El contexto de discriminación hacia las mujeres y el acceso al empleo*

Es preciso mencionar que la actitud de las empresas demandadas no es aislada, sino que se da en un contexto de discriminación hacia las mujeres en el acceso a ciertos empleos. Ello, se puede deducir de algunos datos relevados en pleno contexto de reactivación económica como el



*Ministerio Público de la Defensa  
Defensoría General de la Nación*

que protagonizó Argentina durante el período 2003-2006. En este sentido, un Informe de la Organización Internacional del Trabajo (*Desafíos para la igualdad en el Trabajo, 2007*, Buenos Aires) ha revelado que si bien se observó, en el periodo indicado, un aumento del empleo y una disminución del desempleo femenino, todavía persisten brechas de inequidad de género. De acuerdo a datos del año 2006, las mujeres continuaron teniendo más probabilidades de estar desempleadas: estaba desocupado el 15.1% de las mujeres contra el 8.7% de los varones. En suma, el informe concluye que a pesar de existir un panorama de reactivación económica y de crecimiento del empleo, ello no parece estimular la participación económica de las mujeres ni promover su integración al mercado laboral. De esta manera, la reactivación económica registrada en el período en cuestión no ha operado en el sentido de modificar de manera verificable la distribución ocupacional consolidada en décadas anteriores. La “segregación ocupacional horizontal”, esto es, la sobrerrepresentación femenina en determinadas ramas de actividad (las cuales además suelen estar caracterizadas por la precariedad de las condiciones de trabajo y los bajos salarios y asociadas a tareas de cuidado) y la subrepresentación en otras, persiste aún hoy cuando la tasa de ocupación de las mujeres se ha incrementado.

Por su parte, en un estudio que abarcó el período 2009-2010, realizado por el “Centro de Estudios Mujeres y Trabajo de la Argentina” (CEMyT), se han elaborado y analizado ciertos indicadores relacionados con la presencia de mujeres en el mercado laboral argentino. Así, en el Informe nº 3 sobre la situación laboral de las mujeres (puede consultarse en [http://www.cta.org.ar/IMG/pdf/informe\\_no3\\_definitivo\\_definitivo.pdf](http://www.cta.org.ar/IMG/pdf/informe_no3_definitivo_definitivo.pdf), visto por última vez el 13/02/2014) se enmarca en un contexto en donde el empleo registrado, para el año 2010, se había incrementado en casi 65% con respecto al año 2002, implicando la generación de casi tres millones de puestos formales. También se observó una reducción significativa de la tasa de subocupación, que pasó al 8,4% en el segundo cuatrimestre de 2010, frente al casi 20% que se registró en 2002. Este crecimiento en las tasas de ocupación laboral estuvieron directamente relacionadas con la expansión de la economía en el período 2002-2010 en el que se dio una elevada tasa de crecimiento, al incrementarse a tasa anual acumulativa del 7,6%, generando 59,9% más valor agregado que en el 2001 y un 106,8% más que en 1991.

Sin embargo, en este contexto de expansión económica y de crecimiento del trabajo formal, persisten los factores estructurales y estructurantes de las inequidades entre mujeres y varones en el mercado de trabajo, y la insuficiencia de las políticas activas para revertirlas. Esto determina que en la actualidad se sigue relegando a las mujeres a situaciones desventajosas a la hora de participar del mundo laboral; con e impacto que esto supone en los hogares, en la comunidad y también en el desarrollo de los países. (Cfm. CEMyT, *Informe nº 3 sobre la situación laboral de las mujeres*, cit. p. 3).

Entre los puntos más relevantes de dicho informe, pueden destacarse los siguientes:

- Entre los años 2009 y 2010, el 50,9 % de las mujeres permanecen en inactividad, mientras que entre los varones esa cifra desciende al 24%.
- La brecha entre la participación femenina y masculina en el mercado laboral continua entorno a los 24 puntos porcentuales.
- La mayoría de las mujeres trabajan en puestos de baja calificación ocupacional (no calificado y operativo) y se encuentran en una situación de desventaja con respecto a los varones que se desempeñan mayoritariamente en tareas operativas.
- La informalidad (no registro del empleo) es mayor entre las mujeres: mientras el 68% de los varones asalariados están registrados, sólo el 61,1% de las mujeres lo está.
- En cuanto a la brecha salarial: las remuneraciones mensuales de las mujeres se sitúan en un 24,6% debajo del ingreso percibido por los varones en el 2009. Para el 2010 esa brecha ascendió al 25%. También se destaca que mientras las mayores brechas salariales se encuentran entre quienes alcanzaron niveles educativos inferiores a secundario incompleto, ésta disminuye a medida que aumenta el nivel de instrucción.
- Si bien se destaca el efecto positivo del trabajo femenino y los consecuentes ingresos para la reducción de la pobreza, no menos cierto es que son las mujeres de los sectores más pobres las que evidencian mayores dificultades para insertarse en el trabajo formal. La calidad del empleo al que acceden las mujeres de estos sectores no siempre redonda en mejor calidad de vida, puesto que su inserción laboral está mayormente dada en puestos de baja calidad, tanto por su precariedad como por la cantidad de horas trabajadas, con un costo personal adicional fuerte, al tener pocas posibilidades de compartir y delegar las tareas domésticas y el cuidado de las personas dependientes.

Es importante mencionar también que el Comité de la CEDAW, en ocasión de la evaluación del Informe de Seguimiento del Sexto Informe periódico presentado por Argentina en julio de 2010, formuló las siguientes recomendaciones a nuestro país: "El comité expresa preocupación por las desigualdades en las condiciones de trabajo para las mujeres en los sectores estructurado y no estructurado de la economía, por la persistencia de la segregación ocupacional y la concentración de las mujeres en empleos poco remunerados, por las disparidades salariales entre mujeres y hombres en los sectores público y privado"; por consiguiente, "El Comité insta al Estado parte a que adopte todas las medidas necesarias para garantizar una mejor aplicación de su legislación laboral y poner remedio a las desigualdades..." (ONU, Comité CEDAW, Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. Argentina, CEDAW/C/ARG/CO/6, 16/08/2010, párrs 35 y 36).

De esta manera, la conducta de las empresas demandadas nos quita posibilidades ciertas de obtener empleo, y aumenta las probabilidades de que las mujeres nos encontramos desempleadas, o que sólo seamos empleadas en trabajos con mayor precariedad, tal como surge de los informes citados.



*Ministerio Pùblico de la Defensa  
Defensoria General de la Naciòn*

**3.a.3. La prohibición de discriminación en el acceso al empleo de las mujeres**

Ahora bien, el derecho de elegir libremente el trabajo y el derecho a las mismas oportunidades de empleo, ha sido reafirmado por la Convención sobre la Eliminación de Todas las Form de Discriminación contra la Mujer (en adelante CEDAW), la que en su artículo 11, demanda a los Estados Partes a adoptar “todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular a) el derecho al trabajo como un derecho inalienable de todo ser humano; b) **el derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo...**”, por lo cual cualquier traba arbitraria a su obtención constituye una franca violación a esta obligación.

Por su parte, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (en adelante Comité DESC) en su Observación General N° 20 (E/C.12/GC/20, 2/7/2009) resalta que la no discriminación es una obligación inmediata y de alcance general en el PIDESC (cfr. párr. 7). En este sentido, el Comité DESC señala que “para erradicar la discriminación sustantiva en ocasiones los Estados partes pueden verse obligados a adoptar medidas especiales de carácter temporal que establezcan diferencias explícitas basadas en los motivos prohibidos de discriminación” (párr. 9). A ello agrega que, dado que muchas veces esta discriminación se da en la esfera privada, “los Estados partes deben por lo tanto aprobar medidas, incluidas leyes, para velar por que los individuos y entidades no apliquen los motivos prohibidos de discriminación en la esfera privada” (párr. 11).

Ello, ha sido también ratificado en la Observación General N° 18, en la cual el Comité DESC señala que el mercado del trabajo debe poder ser accesible a toda persona y que ello implica la prohibición de toda discriminación en el acceso al empleo y en su conservación. Asimismo dice que, “según el artículo 2 del Convenio N° 111 de la OIT, los Estados Partes deben «formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto»” (párr.12).

En este orden de ideas, cabe resaltar que nuestro más Alto Tribunal destacó la importancia de las Observaciones Generales del Comité DESC, como interpretaciones autorizadas del PIDESC, al decir que “**cuadra poner de relieve la actividad del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, por cuanto constituye el intérprete autorizado del PIDESC en el plano internacional y actúa, bueno es acentuarlo, en las condiciones de vigencia**” (CSJN, caso Aquino, Isacio c/ Cargo Servicios Industriales S.A. s/ accidentes ley 9688. sentencia del 21 de septiembre de 2004). Dicho criterio ha sido reiterado en el fallo “Q. C., S. Y. c/ Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires s/amparo” del 24

de abril de 2012, en el cual la Corte ha dicho que “el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales que constituye el intérprete autorizado del Pacto homónimo en el plano internacional y cuya interpretación debe ser tenida en cuenta ya que comprende las ‘condiciones de vigencia’ de este instrumento que posee jerarquía constitucional en los términos del art. 75, inc. 22, de la Constitución Nacional (Fallos: 332:709, párr. 10º).

Por último, cabe resaltar que, recientemente el Comité DESC se ha referido específicamente a la situación de Argentina y a las persistentes desigualdades existentes en el disfrute de los derechos económicos, sociales y culturales entre hombres y mujeres, en particular en materia de empleo, y en este sentido le ha pedido al Estado que refuerce “las disposiciones legislativas y otras medidas destinadas a **luchar realmente por la igualdad efectiva de derechos del hombre y la mujer** y a combatir todas las formas de discriminación contra la mujer” y que “**promueva el empleo de la mujer en el sector formal de la economía**” (Examen de los informes presentados por los Estados partes de conformidad con los Artículos 16 y 17 del Pacto. Observaciones Finales del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: Argentina, diciembre de 2011, E/C.12/ARG/CO/3, párr. 14).

### 3.b Igualdad y no discriminación

Como ya se ha advertido, son dos las causas que generan la vulneración de mis derechos. Por un lado, las empresas de transporte público de pasajeros que mediante su accionar deliberado vienen implementando una práctica discriminatoria contra las mujeres, sostenida en estereotipos sociales y en una convención colectiva anacrónica. En otras palabras, las empresas tienen una política sexista en la selección y contratación de sus choferes que se manifiesta en la práctica de no contratar mujeres para esos puestos. Por otro lado, la omisión estatal de controlar a las empresas citadas y de poner fin a este tipo de maniobras que concultan los derechos de las mujeres a vivir en igualdad con respecto a los varones y así poder acceder a puestos laborales en condiciones igualitarias.

Ambas situaciones generan una manifiesta, palmaria y explícita vulneración de mis derechos, sustentadas en mi condición de mujer, a saber:

- A trabajar en condiciones dignas y equitativas (arts. 14 bis y 75 inc. 22 de la CN, art. 7.a y c. del PIDESC y 7.a y b del Protocolo Adicional al PIDESC –Protocolo de San Salvador-)¹.

---

<sup>1</sup> Art. 14 bis CN: “El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.

Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo.

El Estado otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable. En especial, la ley establecerá: el seguro social obligatorio, que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administradas por los interesados con participación del Estado, sin que pueda existir superposición de aportes; jubilaciones y pensiones móviles; la protección integral de la familia; la defensa del bien de familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna”.

Art. 75.22 CN: “Aprobar o desechar tratados concluidos con las demás naciones y con las organizaciones internacionales y los concordatos con la Santa Sede. Los tratados y concordatos tienen jerarquía superior a las leyes.

La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; la Declaración Universal de Derechos Humanos; la Convención Americana sobre Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y su Protocolo Facultativo; la Convención sobre la Prevención y la Sanción del Delito de Genocidio; la



*Ministerio Pùblico de la Defensa  
Defensoría General de la Nación*

- A trabajar en un empleo libremente escogido (art. 6.1 PIDESC y art. 7.b el Protocolo Adicional al PIDESC –Protocolo de San Salvador-<sup>2</sup>).
- A la igualdad y no discriminación (art. 16 CN, art. 24 CADH, arts. 3 y 26 PIDCP, arts. 2.2 y 3 PIDESC)<sup>3</sup>.
- A la protección efectiva contra toda forma de discriminación (art. 2 inc. b, c, d, e y f CEDAW y art. 3 del Protocolo Adicional al PIDESC –Protocolo de San Salvador-)<sup>4</sup>.
- A las mismas oportunidades de empleo (art. 11.1 CEDAW)<sup>5</sup>.
- El derecho a una vida libre de violencia y discriminación (arts. 3 de la Convención Belém do Pará y 3 inc. a de la ley 26.485)<sup>6</sup>.

---

Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial; la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; la Convención contra la Tortura y otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradiantes; la Convención sobre los Derechos del Niño; en las condiciones de su vigencia, tienen jerarquía constitucional, no derogan artículo alguno de la primera parte de esta Constitución y deben entenderse complementarios de los derechos y garantías por ella reconocidos. Sólo podrán ser denunciados, en su caso, por el Poder Ejecutivo Nacional, previa aprobación de las dos terceras partes de la totalidad de los miembros de cada Cámara.

Los demás tratados y convenciones sobre derechos humanos, luego de ser aprobados por el Congreso, requerirán del voto de las dos terceras partes de la totalidad de los miembros de cada Cámara para gozar de la jerarquía constitucional”.

Art. 7.a y c PIDESC: “Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores: i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual; ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto; ... c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad...”.

Art. 7 Prot. San Salvador: “Los Estados partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular:

a. una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias y un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción...”

<sup>2</sup> Art. 6.1 PIDESC: “Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho”.

Art. 7.b Prot. San Salvador: “el derecho de todo trabajador a seguir su vocación y a dedicarse a la actividad que mejor responda a sus expectativas y a cambiar de empleo, de acuerdo con la reglamentación nacional respectiva”.

<sup>3</sup> Art. 16 CN: “La Nación Argentina no admite prerrogativas de sangre, ni de nacimiento: no hay en ella fueros personales ni títulos de nobleza. Todos sus habitantes son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad. La igualdad es la base del impuesto y de las cargas públicas”.

Art. 24 CADH: “Igualdad ante la Ley: Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley”.

Art. 3 PIDCP: “Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos enunciados en el presente Pacto”.

Art. 26 PIDCP: “Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”.

<sup>4</sup> CEDAW: “Artículo 2: Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a:

b) Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer;

c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación;

d) Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación;

e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas;

f) Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer”.

Art. 3 Prot. San Salvador: “Obligación de no Discriminación. Los Estados partes en el presente Protocolo se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”.

<sup>5</sup> Art. 11.1 CEDAW: “Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, 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 readiestamiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico...”.

USO OFICIAL

- Igualdad de trato, de derechos y de oportunidades (art. 75.23 CN, art. 3 incs. a y j de la ley 26.485 y art. 81 LCT)<sup>7</sup>.
- A la no discriminación en materia laboral (arts. 17 y 172 LCT)<sup>8</sup>.

### *3.b.1 La discriminación contra las mujeres (uso de categoría sospechosa)*

Antes de comenzar a analizar el fenómeno de discriminación que me afecta, entiendo oportuno realizar algunas consideraciones conceptuales acerca de la igualdad, la prohibición discriminación y el uso de categorías sospechosas para dispensar un trato desigual.

La igualdad así como la prohibición de discriminación han sido consideradas por la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) como principios estructurantes del ejercicio y la interpretación de los derechos humanos. Al respecto ha señalado que “*la noción de igualdad se desprende directamente de la unidad de naturaleza del género humano y es inseparable de la dignidad esencial de la persona, frente a la cual es incompatible toda situación que, por considerar superior a un determinado grupo, conduzca a tratarlo con privilegio; o que, a la inversa, por considerarlo inferior, lo trate con hostilidad o de cualquier forma lo discrimine del goce de derechos que sí se reconocen a quienes no se consideran incursos en tal situación*” (Corte IDH, Opinión Consultiva OC-4/84, *Propuesta de Modificación a la Constitución Política de Costa Rica relacionada con la Naturalización*. Opinión Consultiva OC-4/84 del 19 de enero de 1984. Serie A No. 4 , párr. 55).

El tribunal regional ha enfatizado también que “...en la actual etapa de la evolución del derecho internacional, el principio fundamental de igualdad y no discriminación ha ingresado en el dominio del *jus cogens*. Sobre él descansa el andamiaje jurídico del orden público nacional e internacional y permean todo el ordenamiento jurídico...” (Corte IDH, caso “Atala Riff y Niñas c.

<sup>6</sup> Art. 3 Conv. Belém do Pará: “Toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado. Art. 3.a ley 26485: “Derechos Protegidos. Esta ley garantiza todos los derechos reconocidos por la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, la Convención sobre los Derechos de los Niños y la Ley 26.061 de Protección Integral de los derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes y, en especial, los referidos a: a) Una vida sin violencia y sin discriminaciones ...”

Reglamento 1011/20: Inciso a).- Se entiende por discriminación contra las mujeres a toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otro ámbito, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 1º de la Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

<sup>7</sup>Art. 75.23 CN: “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...”.

Art.3.a ley 26485 (ya citado).

Art. 3.j ley 26485: “La igualdad real de derechos, oportunidades y de trato entre varones y mujeres”.

Art. 81 LCT “El empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones. Se considerará que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo, religión o raza, pero no cuando el diferente tratamiento responda a principios de bien común, como el que se sustente en la mayor eficacia, laboriosidad o contracción a sus tareas por parte del trabajador”.

<sup>8</sup> Art. 17 LCT: “Prohibición de hacer discriminaciones. Por esta ley se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad”.

Art. 172 LCT: “Capacidad. Prohibición de trato discriminatorio. La mujer podrá celebrar toda clase de contrato de trabajo, no pudiendo consagrarse por las convenciones colectivas de trabajo, o reglamentaciones autorizadas, ningún tipo de discriminación en su empleo fundada en el sexo o estado civil de la misma, aunque este último se altere en el curso de la relación laboral.

En las convenciones colectivas o tarifas de salarios que se elaboren se garantizará la plena observancia del principio de igualdad de retribución por trabajo de igual valor”.



*Ministerio Pùblico de la Defensa  
Defensoría General de la Nación*

Chile”, Fondo, Reparaciones y Costas, sentencia de 24/2/2012, Serie C No. 239 , párr. 79 y sus citas).

Estos son los principios rectores del ordenamiento jurídico nacional no sólo por su carácter de normas imperativas del derecho internacional público sino además por su calidad de productos hermenéuticos que completan las condiciones de vigencia de los instrumentos internacionales que integran el bloque de constitucionalidad federal (CSJN, Fallos 318:514, consid. 11).

Por otro lado, y ya considerando la cuestión del uso de las categorías sospechosas, V.S. debe tener presente que la discriminación que sufrimos las mujeres para acceder a los puestos de choferes de colectivos está anclada en motivos de género.

Tal como lo ha desarrollado la doctrina y la jurisprudencia nacional e internacional, el trato desigual basado en el uso de categorías sospechosas se presume irrazonable y aparece *a priori* como repugnante a la Constitución y a los instrumentos internacionales con jerarquía constitucional. Además, para casos como estos, el criterio de evaluación constitucional y convencional es mucho más elevado que el test de mera razonabilidad, tal como se describirá luego (Cfm. Dulitzky, A., “El principio de igualdad y no discriminación: claroscuros de la jurisprudencia interamericana” en *Anuario de Derechos Humanos 2007*, Centro de Derechos Humanos, Facultad de Derecho, Universidad de Chile).

Las “categorías sospechosas” son criterios de agrupamiento que en principio se consideran ilegítimos. Están sustentadas en rasgos permanentes de las personas, de los que ellas no pueden prescindir sin perder su identidad, o en patrones culturales que implican una denostación histórica a ciertos grupos. Son categorías sospechosas las incluidas en los instrumentos internacionales de derechos humanos aunque el listado no es exhaustivo. Si el Estado las utiliza para establecer un tratamiento legal diferenciado, debe justificarlo acreditando un interés estatal urgente.

“El fundamento de la doctrina de las categorías sospechosas es revertir la situación de vulnerabilidad en la que se encuentras los miembros de ciertos grupos socialmente desventajados como consecuencia del tratamiento hostil que históricamente han recibido y de los prejuicios o estereotipos discriminatorios a los que se los asocia en la actualidad. Desde este punto de vista, el género constituye una categoría sospechosa” (del Dictamen de la Procuradora General en el caso “Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Tadelva SRL y otros s/ amparo”, S.932, L. XLVI, punto V).

Los instrumentos internacionales sobre derechos humanos que gozan de jerarquía constitucional mencionan la prohibición de hacer diferenciaciones basadas en la categoría “sexo”, aunque sin referencia respecto a “género”. En este sentido, se ha interpretado el alcance del primer concepto y se ha dicho que no sólo implica las características biológicas de los seres humanos sino también a las concepciones sociales creadas en torno a cada uno de los sexos, como ser estereotipos, prejuicios y roles asignados a varones y mujeres: “... El

*Pacto garantiza la igualdad de derechos de hombres y mujeres en cuanto al goce de los derechos económicos, sociales y culturales. Desde la aprobación del Pacto, el concepto de ‘sexo’ como causa prohibida ha evolucionado considerablemente para abarcar no solo las características fisiológicas sino también la creación social de estereotipos, prejuicios y funciones basadas en el género que han dificultado el ejercicio de los derechos económicos, sociales y culturales en igualdad de condiciones”* (ONU, Comité DESC, Observación General nº 20, La no discriminación y los derechos económicos, sociales y culturales, E/C.12/GC/20, 2/07/2009, párr.20). El “género”, en palabras del Comité “...alude a las expectativas y presupuestos culturales en torno al comportamiento, las actitudes, las cualidades personales y las capacidades físicas e intelectuales del hombre y la mujer sobre la base exclusiva de su identidad como tales” (ONU, Comité DESC, Observación General nº 16, “La igualdad de derechos del hombre y la mujer al disfrute de los DESC”, párr. 14 (2005).

A su vez, la Corte IDH, en una sentencia reciente, ha tenido oportunidad de referirse a las categorías sospechosas de discriminación a los fines de interpretar su alcance más allá de las clases ya definidas en la Convención Americana. En este sentido el Tribunal ha dicho que “... al interpretar la expresión ‘cualquier otra condición social’ del artículo 1.1. de la Convención, debe siempre elegirse la alternativa más favorable para la tutela de los derechos protegidos por dicho tratado, según el principio de la norma más favorable al ser humano. Los criterios específicos en virtud de los cuales está prohibido discriminar, según el artículo 1.1 de la Convención Americana, no son un listado taxativo o limitativo sino meramente enunciativo. Por el contrario, la redacción de dicho artículo deja abiertos los criterios con la inclusión del término ‘otra condición social’ para incorporar así a otras categorías que no hubiesen sido explícitamente indicadas. La expresión ‘cualquier otra condición social’ del artículo 1.1. de la Convención debe ser interpretada por la Corte, en consecuencia, en la perspectiva de la opción más favorable a la persona y de la evolución de los derechos fundamentales en el derecho internacional contemporáneo...” (Corte IDH, caso “Atala Riff y Niñas c. Chile”, cit., párr. 84, 85 y sus citas). Bajo este prisma, entonces, el “género” es una extensión razonable de la categoría “otra condición social”, y por lo tanto, una calidad protegida por la Convención. Así lo ha demostrado la Comisión IDH al analizar la discriminación por motivos de género en el derecho civil al negar la plena capacidad jurídica a las mujeres (Comisión IDH, caso 11.625 “María Eugenia Morales de Sierra vs. Guatemala”, Informe N° 4/01, 19/01/2001, entre otros).

Esta conclusión ha sido avalada por el Comité CEDAW: “Si bien en la Convención solo se menciona la discriminación por motivos de sexo, al interpretar el artículo 1 junto con el párrafo f) del artículo 2 y el párrafo a) del artículo 5 se pone de manifiesto que la Convención **abarca la discriminación contra la mujer por motivos de género**” (Comité CEDAW, Proyecto de Recomendación General 28 relativa al artículo 2 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, CEDAW/C/GC/28, 16/12/2010, párr.5).

Por lo tanto, en el marco del derecho internacional de los derechos humanos la categoría “género” es una condición protegida y si sobre su base se establece una distinción de trato, en principio, debe considerarse arbitraria. Salvo que se logre sortear el escrutinio estricto: una examen de revisión más intenso que la mera razonabilidad.



*Ministerio Pùblico de la Defensa  
Defensoría General de la Nación*

El test de igualdad, o escrutinio estricto, desarrollado por la jurisprudencia nacional (sentencias de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en “Repetto” -311:2272-, “Calvo y Pesini” -321:194-, “Mantecón Valdés” -331:1715-, “Hooft” -327:5118-; “Gottschau” 329:2986, “Gonzales Delgado” -323:2659-, etc.) e internacional, nos enseña que una diferencia de trato sustentada en categorías sospechadas de discriminación, *a priori*, debe ser considerada como una forma de discriminación. Salvo que quien alegue la categoría para realizar un trato diferenciado logre probar que ésta tiene un fundamento objetivo y razonable, que con el trato desigual se persigue un propósito legítimo, y que los medios tendientes a alcanzar ese propósito son proporcionales y adecuados (Cfm. Comisión IDH, caso 11.625 “*Maria Eugenia Morales de Sierra vs. Guatemala*”, cit., párr. 31). Caso contrario, la presunción quedará indemne y se considerará el trato desigual como discriminación.

Los motivos de género que sustentan el trato arbitrario que recibo por parte de las empresas de colectivos al negarme la oportunidad de participar en los procesos de selección para el puesto de chofer están relacionados con una visión social de inferioridad y en roles estereotipados que pesa sobre las mujeres. Esos estereotipos, que luego se comentarán con mayor profundidad, son las fuentes de discriminación.

En consecuencia, sobre el accionar empresarial denunciado opera la presunción legal de arbitrariedad, por lo que las empresas demandadas deberán probar la legitimidad de su obrar en función de un objetivo prioritario así como la adecuación y proporcionalidad entre éste y los medios elegidos (no contratación de mujeres para el puesto de chofer de autobuses de pasajeros). Este ha sido también el entendimiento de la Procuradora General de la Nación al presentar su dictamen en el caso “Sisnero”: “En el contexto normativo, cuando una persona –como Mirtha Sisnero- solicita ser empleada en una posición laboral cuyo mercado se encuentra absolutamente segregado sobre la base de una categoría sospechosa a la que ella pertenece, su derechos constitucional a la igualdad hace pesar sobre la decisión de no contratarla una presunción de invalidez que deberá ser desvirtuada por el empleador. Para desvirtuar esa presunción las empresas demandadas debían acreditar la exclusión de la señora Sisnero respondía a un fin legítimo, y que la diferencia de trato en perjuicio de la actora era el medio menos restrictivo para alcanzarlo” (Dictamen de la Procuradora en la causa S.932, L. XLVI, punto VII).

A su vez, la tolerancia del Estado en hacer cesar este tipo de situaciones y revertirlas mediante políticas públicas adecuadas, importa cristalizar un rol subordinado de las mujeres y refuerza la falta de autonomía y libertad de las mujeres para realizar tareas productivas. Esta omisión del Estado, sin lugar a dudas, nos perjudica e importa un incumplimiento en la obligación pública de contrarrestar las diferencias arbitrarias sustentadas en el género de las personas.

En virtud de lo expuesto, entiendo que éste es el marco conceptual que debe ser prioritariamente considerado para la adecuada interpretación y protección de los derechos

fundamentales en juego: sobre esta base, entonces, pasaré a analizar las causas de la discriminación que vengo alegando.

### 3.b.2 La acción empresarial

Los hechos concretos emprendidos por el personal jerárquico de las empresas de transporte de colectivos (ya explicados en el capítulo de “Hechos”), desde el punto de vista jurídico, configuran situaciones de discriminación *de facto* por razones de género que, como tales me afectan a mí y a todo el colectivo de mujeres que también se ve impedido de acceder a dicho empleo por el sólo hecho de ser mujeres. No obstante, del análisis que se hará, va a advertir V.S. que también existe discriminación *de iure* en la norma que rige las relaciones laborales en ese ámbito.

La diferenciación arbitraria puede asumir formas directas o indirectas. El primer caso, ocurre cuando una persona recibe un trato desfavorable, anclada en alguno de los motivos prohibidos de discriminación (categorías sospechosas), en comparación al que recibe otra persona en la misma situación. El modo indirecto, en cambio, se produce cuando las leyes, las políticas públicas o las prácticas consuetudinarias, que aparentemente son neutras, generan en su aplicación, una afectación desproporcionada en las personas que se encuentran en similar situación en función criterios sospechados de discriminación (Cf. Comité DESC, Observación General Nº 20, La no discriminación y los derechos económicos, sociales y culturales, cit., párr. 10). Así, “*la discriminación no sólo se produce cuando existen normas o políticas que excluyen a un determinado grupo, sino también por comportamientos que puedan tener efectos discriminatorios...*” (del Dictamen de la Procuradora General en el caso “Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Tadelva SRL y otros s/ amparo”, S.932, L. XLVI, punto V).

#### 3.b.2.i Discriminación indirecta

Esta forma de discriminación ocurre por una práctica empresarial por la cual se excluye a las mujeres de los procesos de selección y contratación de los/as aspirantes que se presentan para calificar en los puestos de choferes de colectivos. Esta práctica está apoyada en prejuicios sociales y estereotipos respecto a los roles que las mujeres podemos o debemos ocupar o lo que podemos o debemos hacer en el ámbito laboral. Además está sostenida en criterios no objetivos acerca de las características que deben tener las personas que conducen ómnibus de pasajeros. Es decir que más allá de los requerimientos objetivos (poseer carnet de conducir profesional y experiencia en el sector) se tiene en consideración ciertas habilidades que, sostenidas en el prejuicio, sólo serían patrimonio de los varones. En este escenario, las empresas sólo contratan varones para este puesto laboral.

Estos prejuicios incluyen ideas de fortalezas y debilidades físicas e intelectuales de los géneros (particularmente, las “debilidades” del género femenino) que impactan sobre las concepciones respecto de las aptitudes que una persona tiene para desempeñar determinadas labores. En lo que atañe a la tarea de chofer de colectivos, el imaginario social parece dar cuenta de que las personas calificadas para desenvolverse en este ámbito deben tener carácter, saber



*Ministerio Público de la Defensa  
Defensoría General de la Nación*

conducir, identificar y resolver los problemas de los vehículos y estar acostumbrados a lidiar con el tránsito y el stress que ello implica. Las personas que están identificadas con esas características, según el imaginario colectivo, son los varones.

Las mujeres, por ser consideradas frágiles, débiles y nerviosas, no tendríamos las cualidades correctas para emprender este tipo de tareas. De este modo, hay un entendimiento social, que se encarna en empresarios y otros integrantes del sector, de que las capacidades físicas e intelectuales de las mujeres no son las apropiadas para poder emprender la tarea de manejar un ómnibus de pasajeros. Y justamente por eso no se las contrata para manejar un ómnibus.

Esta manera de conceptualizar a las mujeres implica aplicarles preconceptos o estereotipos. Esta operación mental involucra la idea de que las características o roles que son asignados a un grupo (“las mujeres”) son inmediatamente compartidos por todos sus miembros (“cada una de las mujeres”). De este modo, si a “las mujeres” en tanto conjunto se nos ve como débiles, frágiles, nerviosas, sensibles, etc. se sigue que todas y cada una de las personas que integramos el grupo somos, por el sólo hecho de la pertenencia al grupo, débiles, frágiles, nerviosas, sensibles, etc.

Si de ello se desprende que las personas con las características citadas no pueden realizar determinadas labores o que sólo pueden encarar ciertos roles, sin tener en cuenta la capacidades y aptitudes que individualmente cada miembro del grupo exhibe, puede advertirse que la estereotipación es una forma de segregación en contra del conjunto, y por ende, afecta a cada uno de sus miembros.

Vale decir que la asignación de estereotipos en sí no es algo incorrecto ya que se trata de una estrategia que nos permite simplificar para poder comprender. Sin embargo, cuando esta acción intelectual es utilizada con la finalidad de perjudicar, segregar, marginar o discriminar se vuelve un instrumento cuestionable y nocivo (Cf. Defensoría General de la Nación, *Discriminación de género en las decisiones judiciales: justicia penal y violencia de género*, Ministerio Público de la Defensa, Buenos Aires, 2010, p. 83 y sus citas).

Cuando la atribución de estereotipos importa la asignación de roles jerarquizados entre varones y mujeres, desatendiendo a las capacidades y habilidades de cada persona, al punto que los primeros adquieren una superioridad respecto de las segundas, la estereotipación constituye una estrategia que perpetua la discriminación en detrimento de las mujeres. Lo mismo ocurre cuando en el proceso de etiquetamiento, se nos asignan características de inferioridad moral en cuanto a capacidades y habilidades para ejercer funciones distintas a las tradicionalmente establecidas.

La generalización que implica la asignación de estereotipos es discriminatoria en la medida que, en base a características y roles prefijados, se nos excluye del pleno goce de los derechos fundamentales. De este modo se ha dicho que: “*De conformidad con la definición de discriminación contra las mujeres del artículo 1 [de la CEDAW], ésta puede*

*darse cuando una distinción, exclusión o restricción se hace con base en un estereotipo de género cuyo propósito es impedir o anular el reconocimiento, disfrute o ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales de las mujeres*” (Cook, R. y Cusack, S., *Estereotipos de género. Perspectivas legales transnacionales*, University of Pennsylvania Press, 2009, p. 141).

Por su parte, en la Recomendación General nº 25, el Comité CEDAW ha expresado que la discriminación contra las mujeres por motivos de género incluye expectativas, actitudes y comportamientos estereotípicos hacia ellas, que se sostienen en diferencias biológicas entre varones y mujeres, y que generan diferencias de trato no justificadas (Cf. Comité CEDAW, Recomendación General nº 25, Artículo 4, apartado 1, de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, sobre medidas especiales temporales, UN Doc. A/59/38, 2004, párr. 7, nota 1).

Desde una perspectiva complementaria debe decirse que “*Una mujer puede verse lesionada cuando se le niega un beneficio a causa de la aplicación, imposición, o perpetuación de un estereotipo de género en una ley, política o práctica que no se corresponde con sus necesidades, habilidades y circunstancias reales. En tal caso, será tratada de acuerdo con una creencia generalizada e impersonal o de una idea preconcebida que no la describe acertadamente*” (Cook, R. y Cusack, S., *Estereotipos de género. Perspectivas legales transnacionales*, University of Pennsylvania Press, 2009, p. 78 con cita de Moreau, S., “The Wrongs of Unequal Treatment” en *University of Toronto Law Journal*, nº 54, año 2004, p. 298).

Así, la aplicación de estereotipos como los comentados no sólo generan discriminación en el acceso al pleno y libre ejercicio de mis derechos sino también que se traducen en un perjuicio concreto al no poder gozar de los beneficios materiales que reporta tal ejercicio. El hecho de que se “crea” que las mujeres no gozamos de las aptitudes intelectuales y físicas convenientes para ejercer la profesión de chofer genera un obstáculo en mi capacidad para decidir sobre mi plan de vida, sobre las posibilidades de tener un trabajo y de hacerme de recursos económicos propios.

En otras palabras: la estereotipación, en el caso que nos convoca, ha significado la afectación de mis derechos y los de otras tantas mujeres que deseamos trabajar como choferes de colectivos. Esa afectación consiste en la denegatoria al acceso al trabajo en condiciones justas e igualitarias con los varones, lo cual es posible porque el proceso de selección y contratación del personal se hace en base a la pertinencia a un género, y no valorando las capacidades y aptitudes profesionales de quienes se postulan.

Esta imposibilidad de acceder a este tipo de empleos, además de la afectación de los derechos a elegir libremente el trabajo y a acceder a él, ha generado otras consecuencias nocivas: ha menoscabado mi plan de vida y mi autonomía personal, además ha mermado mis posibilidades para hacerme de los recursos materiales necesarios para una vida digna. Esto ha llevado a muchas mujeres e incluso a mí misma a acomodarme en otras tareas y a conformarme con un trabajo que no es el que yo deseaba. Asimismo, ello me ha llevado a desempeñarme en labores precarias e informales, lo cual ha afectado mis derechos en el área laboral y de la seguridad social, privándome a mí y a mi familia de los beneficios de una trabajo registrado.



*Ministerio Pùblico de la Defensa  
Defensoria General de la Nación*

Esta práctica de no contratar mujeres para conducir autobuses públicos, y de ni siquiera tenerlos en cuenta en los procesos de selección, habla a las claras de una forma de perpetuar roles y estereotipos de género anacrónicos y discriminatorios. Entre ellos (i) los que determinaban que las mujeres no somos aptas para el trabajo productivo y de este modo nos sigue excluyendo del mundo del trabajo; o (ii) que no tenemos el carácter ni las habilidades pertinentes para desempeñar ciertas tareas laborales y de este modo se nos niega el acceso a ciertos tipos de tareas. Eventualmente, (iii) las posibilidades para incorporarnos al mundo del trabajo serían viables en la medida que nos desempeñemos en puestos acordes a “los roles naturales de las mujeres”, es decir, en tareas de cuidado, de asistencia y de tipo educativas en relación a los niños/as por ser correspondientes a los roles en el espacio doméstico (como ser, manejando un transporte escolar). Así, la práctica denunciada importa la aplicación de estereotipos de género que nos impiden a las mujeres y a mi, particularmente, ejercer el puesto de choferes de transporte público. Esto es una forma de discriminarnos de un modo indirecto en tanto perpetua roles de género asimétricos y jerarquizados (Cf. Cook, R. y Cusack, S., *Estereotipos de género. Perspectivas legales transnacionales*, University of Pennsylvania Press, 2009, p. 153 con cita de Comité CEDAW, Recomendación General nº 25, Artículo 4, apartado 1, de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, sobre medidas especiales temporales, UN Doc. A/59/38, 2004).

En correspondencia con lo anterior, ya a comienzos de la década de los ‘80 del siglo pasado, la Corte Suprema de los Estados Unidos de América ha indicado que la justificación de cualquier decisión de contratación en perjuicio de las mujeres debe estar desprovista de estereotipos y nociones fijas y arcaicas acerca de los roles y las habilidades de los hombres y las mujeres (Cfm., Corte Suprema de Estados Unidos, “Mississippi University for Women v. Hogan”, 458 U.S. 718, del 1/07/1982, sección II).

Por otra parte, el accionar deliberado de las empresas, materializado en una práctica (a su vez facilitada por el CCT y el Estado) no puede quedar amparado en argumentos relacionados con la libertad de contratación y la discrecionalidad que tienen las compañías privadas para seleccionar y contratar a sus trabajadores. Éstas, como todas las personas jurídicas o físicas, públicas o privadas, deben respetar las normas jurídicas vigentes. Ello implica, por un lado, no ejercer sus actividades bajo criterios discriminatorios, y por el otro, no ejercer abusivamente los derechos que les han sido reconocidos. Ambas prácticas son condenadas por las normas jurídicas de mayor jerarquía y por las interpretaciones que de ellas hacen los órganos estatales garantes de su vigencia.

En el sentido indicado se ha dicho que “*La discriminación no se encuentra en las normas sino en los hechos, en la conducta desplegada durante años al preferir la empresa la contratación de empleados del sexo masculino, en una proporción tan considerable que torna irrazonable el margen de discrecionalidad que cabe concederle al empleador en*

**la selección de su personal.** Más aún, si se tiene presente la presunción de discriminación que se produce cuando quienes se encuentran en la situación desigual -las mujeres- pertenecen a grupos que históricamente se encontraron en desventaja” (Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil de la Capital Federal, sala H, “Fundación Mujeres en Igualdad y otro c/ Freddo S.A. s/ amparo, resolución del 16/12/2002 –el destacado no es original-).

A esta altura de los acontecimientos parece oportuno decir que en casos de discriminación no es necesario probar la intención de discriminar sino el resultado injusto que el trato diferenciado genera en los hechos. Dicho resultado se configura al advertir que no hay choferes mujeres en el ámbito del transporte público de pasajeros, a pesar de que hay muchas mujeres con carnet habilitante y con deseos de acceder a ese empleo.

En sentido concordante con lo expuesto en el párrafo anterior, CEDAW define en su art. 1º que “la expresión ‘discriminación contra la mujer’ denotará toda distinción, exclusión a restricción basada en el sexo que tenga por objeto o **por resultado** menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”.

El obrar empresarial, en definitiva, es discriminatorio en detrimento de las mujeres, y por lo tanto, me veo afectada por ser parte del grupo. Vale decir que “*Las conductas discriminatorias se sustentan en valoraciones negativas hacia determinados grupos o personas. Dicho de otro modo, la discriminación se basa en la existencia de una percepción social que tiene como característica el desprecio considerable de una persona o grupos de personas, ante los ojos de otras. Estas percepciones negativas tienen consecuencias en el tratamiento hacia esas personas, en el modo de ver el mundo y de vivir las relaciones sociales en su conjunto. Todo ello influye en las oportunidades de las personas y por consiguiente, en el ejercicio de sus derechos y en la realización de sus capacidades. Es decir, la discriminación tiene un impacto en el ordenamiento y en las modalidades de funcionamiento de cada sociedad en particular*” (Instituto Interamericano de Derechos Humanos, *Los derechos humanos de las mujeres: fortaleciendo su promoción y protección internacional*, San José C.R., 2004, p. 89).

Por su parte, el Comité de Derechos Humanos a la hora de interpretar el PIDCP, ha señalado en su Observación General N° 18 que “...el término ‘discriminación’, tal como se emplea en el Pacto, debe entenderse referido a toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se basen 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 posición económica, 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...” (Comité de Derechos Humanos, Observación General N° 18, No discriminación, U.N. Doc. HRI/GEN/1/Rev.7 at 168, 1989, párr. 7; en el mismo sentido, Comité DESC, Observación General N° 20, La no discriminación y los derechos económicos, sociales y culturales, E/C.12/GC/20, 2/7/2009, párr. 7).



## *Ministerio Público de la Defensa Defensoría General de la Nación*

Asimismo, el Comité ha señalado en la misma Observación General que “...La no discriminación, junto con la igualdad ante la ley y la igual protección de la ley sin ninguna discriminación constituye un principio básico y general relativo a la protección de los derechos humanos. Así, el párrafo 1 del artículo 2 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos establece la obligación de cada Estado Parte de respetar y garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción, los derechos reconocidos en el Pacto, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social. En virtud del artículo 26 todas las personas no solamente son iguales ante la ley y tienen derecho a igual protección de la ley, sino que también se prohíbe cualquier discriminación en virtud de la ley y garantiza a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social...”.

Por lo expuesto, puede concluirse con meridiana claridad que hay una diferencia de trato entre varones y mujeres en el acceso a este tipo de empleos, al punto que las mujeres quedamos excluidas. Esto se traduce en la imposibilidad de ejercer plenamente el derecho al trabajo y a ejercer y elegir libremente la profesión y el empleo deseado.

Vale anticipar que la discriminación indirecta es una forma de violencia contra la mujer condenada por el art. 4º, párrafo dos, de la ley 26.485<sup>9</sup>.

### 3.b.1.ii Discriminación en el Convenio Colectivo de Trabajo

Esta modalidad de discriminación opera cuando las propias normas facilitan un trato diferenciado, sin justificación, y en base a alguna categoría sospechosa, por ejemplo, al omitir referirse inclusivamente a todas las personas cualquier sea su género.

En esta línea, el CCT vigente para la actividad, el 460/1973<sup>10</sup> (ver copia del CCT en “Anexo F”), tiene un marcado sesgo de género. Sólo es necesario hacer una lectura atenta para darse cuenta que en el imaginario de quienes negociaron el CCT (allá por los años ‘70 del siglo pasado) no existía la posibilidad de que las mujeres pudiéramos desempeñarnos en ese ámbito. Tampoco para la autoridad que lo homologó en su momento.

Son hechos demostrativos de esa exclusión de las mujeres de este ámbito de trabajo la referencia al tipo de uniforme (identificado con prendas tradicionalmente asociados al uso masculino) que debe llevar el personal, el régimen de licencias especiales (en donde se nombra la posibilidad de gozar de una ausencia justificada por motivo del fallecimiento o el

<sup>9</sup> “Se considera violencia indirecta, a los efectos de la presente ley, toda conducta, acción omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón”.

<sup>10</sup> Disponible en [http://www.trabajo.gba.gov.ar/delegaciones/biblioteca\\_deles/CCT%20460-1973.pdf](http://www.trabajo.gba.gov.ar/delegaciones/biblioteca_deles/CCT%20460-1973.pdf) (consultada por última vez el 08/04/2014).

alumbramiento de la esposa del trabajador), el lenguaje utilizado y la omisión de reconocer los derechos de las mujeres en función de su realidad biológica. De este modo, no existe ningún tipo de previsión orientada a proteger a las mujeres durante el embarazo y el post-parto ni establece ningún tipo de disposición en relación a la licencia por maternidad y lactancia, mucho menos la prohibición de despido por casusa de maternidad y/o subsidiariamente la indemnización especial.

Como puede apreciarse se trata de una convención laboral anacrónica, que ha sido mantenida en el tiempo en cuanto a lo sustancial de su contenido y que sólo fue abierta a nuevas negociaciones y acuerdos para zanjar aspectos estrictamente remunerativos. Esta pervivencia de las disposiciones sustantivas habla a las claras de que tanto las partes como la autoridad homologatoria consideran que ese *status quo* de exclusión de las mujeres debe mantenerse. Por lo tanto no se ha revisado el convenio a la luz de los cambios sociales que han operado respecto al rol de las mujeres en el espacio público y en el mundo del trabajo ni tampoco bajo los parámetros del derecho vigente de mayor jerarquía. De este modo se ha consagrado en los hechos, con recurso al derecho, que para ser chofer de transporte de pasajeros es condición necesaria ser varón.

Así las cosas, nos encontramos ante un caso de discriminación normativa y por resultado en los términos del art. 1º de la CEDAW (ya mencionado). De acuerdo a lo dicho en este apartado y en el anterior, la práctica de no contratar mujeres en este ámbito del trabajo, sustentada en estereotipos de género, por un lado, y por el otro, en el CCT 460/1973 que excluye implícitamente a las mujeres del ámbito laboral del transporte público de pasajeros, constituye un trato discriminatorio por motivos de género. Además esta discriminación obstaculiza nuestro derecho a vivir una vida libre de violencia (lo que implica, de acuerdo al art. 6 inc. a de la Convención Belem do Pará una vida libre de discriminación), al acceso al empleo en condiciones igualitarias y al ejercicio pleno de otros derechos humanos reconocidos en numerosos tratados internacionales y normas constitucionales ya citadas.

Desde una óptica complementaria, la práctica criticada vulnera el principio de igualdad de trato, consagrado tanto en la Constitución Nacional como en los instrumentos internacionales sobre derechos humanos con jerarquía constitucional. El sesgo de género que existe en la convención laboral viola el principio de igualdad ante la ley y la prohibición de discriminación consagrados en los arts. 24 de la CADH<sup>11</sup> y 26 del PIDCP<sup>12</sup>. Así, el CCT no otorga igual o equivalente protección legal a las mujeres que quieren emplearse en el sector del transporte público de pasajeros o ya estén empleadas en él, derecho consagrado en ambas normas.

Al interpretar esta pauta con la que debe guiarse el Estado y los particulares en sus relaciones con otras personas, el Comité de Derechos Humanos ha identificado prácticas relacionadas con el desamparo jurídico tanto formal como material que sufrimos las mujeres en el trabajo: “el Comité ha observado también en muchos casos que hay una gran proporción de mujeres que trabajan en ámbitos no amparados por la legislación laboral y que las costumbres y tradiciones

---

<sup>11</sup> “Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley”.

<sup>12</sup> Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.



*Ministerio Público de la Defensa  
Defensoría General de la Nación*

*imperantes discriminan contra la mujer, especialmente en cuanto a las posibilidades de un empleo mejor remunerado y al derecho a igual remuneración por un trabajo de igual valor". Asimismo ha señalado que los Estados partes del PIDCP, en virtud de los arts. 2 y 3 de ese convenio, están obligados a tomar iniciativas apropiadas para erradicar los actos discriminatorios contra las mujeres que obstan al pleno disfrute de los derechos de ellas cuando son emprendidos por particulares o se suceden en el sector privado (Comité Derechos Humanos, Observación General Nº 28, La igualdad de derechos entre hombres y mujeres, U.N. Doc. HRI/GEN/1/Rev.7 at 207 (2000), párrs. 4 y 31).*

La jurisprudencia ha tenido ocasión de referirse al tema de la discriminación de las mujeres en el ámbito laboral y ha dicho que "*Al limitarse a la mujer, por la sola razón de su sexo, la posibilidad de emplearse en determinadas tareas y condiciones de trabajo, se restringe su derecho a elegir una ocupación adecuada a sus aptitudes y necesidades, derecho que, en rigor, no es sino una manifestación del ejercicio de libertad. Posibilidad de elección que no se limita ni condiciona al trabajador varón, de modo que la prohibición pone en evidencia un inequívoco contenido discriminatorio*" (Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil de la Capital Federal, sala H, "Fundación Mujeres en Igualdad y otro c/ Freddo S.A. s/ amparo, resolución del 16/12/2002).

USO OFICIAL

Para concluir este apartado es dable afirmar que el marcado sesgo de género del CCT 460/1973 es un factor que posibilita o facilita que los empresarios del sector recurran a la contratación masiva de varones y excluyan a las mujeres del puesto de chofer de colectivos. En este sentido, aunque legalmente correspondería la aplicación de la LCT para regir la cuestión de la maternidad, por ejemplo, el CCT refuerza los estereotipos antes criticados al excluir de sus disposiciones de las mujeres. Por eso es importante observar este convenio a la luz del momento de su creación y revisarlo a la luz de las normas vigentes de mayor jerarquía y del impacto nocivo con relación a las mujeres que queremos acceder a este tipo de empleos.

Por todo ello es que, solicito a través de la presente acción que V.S. declare la inconstitucionalidad del CCT 460/1973 por el marcado sesgo de género del que adolece y por lo cual es violatorio de los principios de igualdad y no discriminación. Dicho de otro modo: el sesgo de género que presenta el CCT citado está en contradicción con las normas de mayor jerarquía, lo cual obsta el mantenimiento de su homologación. Es necesario decir que el **art. 4 de la ley 14.250** (t.o.2004), que regula las convenciones colectivas de trabajo, estipula que "**será presupuesto esencial para acceder a la homologación, que la convención no contenga cláusulas violatorias de normas de orden público o que afecten el interés general.**"

### 3.b.2 La omisión estatal

Conviene iniciar este apartado recordando lo que han explicitado los órganos internacionales de control y ha resaltado la Procuradora General en el caso “Sisnero” (dictamen en la causa S.932, L. XLVI, punto VI) en cuanto a que “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 de los poderes públicos como cuando es el resultado del comportamiento de los particulares” (ver Corte IDH, Opinión Consultiva OC-18/0, cit., párr. 104).

En el caso de marras, la discriminación que sufro deviene de una práctica empresarial que me excluye totalmente de la posibilidad de participar en los procesos de selección de choferes de colectivos y de ser contratada en razón, todo ello por mi condición de mujer. Es decir, que el motivo de trato diferenciado es mi género, una de las categorías sospechosas de discriminación. Esta política discriminatoria se sostiene en el contenido del CCT 460/1973 (que de por sí tiene un sesgo de discriminación directo) y en las acciones concretas emprendidas por las empresas que brindan el servicio de transporte público de pasajeros en el área metropolitana. Así, actores privados del mercado del trabajo que brindan un servicio público son los que ejercen sistemáticamente el acto arbitrario.

Sin embargo, el Estado, en tanto garante del cumplimiento de los derechos fundamentales, al mostrar una actitud complaciente con el *statu quo* en materia de no contratación de mujeres para el ejercicio de dicha actividad, es responsable por la perpetuación de una práctica incompatible con los derechos de las mujeres, en general, y con la prohibición de discriminación y el principio de igualdad, en particular. Frente a este tipo de situaciones el Estado no tiene otro deber que hacer cesar la discriminación mediante la adopción de medidas orientadas a que “...los individuos y entidades no apliquen los motivos prohibidos de discriminación en la esfera privada...” (Comité DESC, Observación General Nº 20, La no discriminación y los derechos económicos, sociales y culturales, cit., párr. 11).

En consecuencia es momento de centrar la atención en la responsabilidad que le corresponde al Estado por mantener una actitud, al menos, tolerante con el *statu quo* referido, y violar así el deber de garantía en tanto es responsable por los actos de los particulares que vulneren derechos humanos.

La omisión que le vengo a imputar al Estado está relacionada con la inobservancia de obligaciones devenidas del derecho interno, pero también con el incumplimiento de los deberes internacionales asumidos al ratificar acuerdos en materia de derechos humanos. Así, las omisiones imputadas están relacionadas con la falta de ejercicio del poder de policía en el orden laboral, y específicamente, con la omisión de adoptar medidas eficaces para fiscalizar y sancionar prácticas discriminatorias hacia las mujeres en el acceso al trabajo en el sector público de pasajeros; la omisión en fiscalizar y sancionar las mencionadas prácticas a fin de erradicar dicha discriminación, y finalmente con la omisión de adoptar medidas de acción positiva para promover la igualdad de oportunidades en el acceso al mercado de trabajo.



*Ministerio Pùblico de la Defensa  
Defensoria General de la Naciòn*

En primer lugar corresponde decir que el Estado tomó conocimiento de la situación discriminatoria que vengo alegando en esta presentación y no implementó ninguna medida para hacer cesar la práctica. Mediante nota presentada por la suscripta el pasado 12 de abril de 2013 y que dio apertura al expediente nº 1-2015-1558538 (Ver “**Anexo G**”), denuncié la situación de discriminación que vivencio ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

El citado Ministerio hasta la fecha ha guardado silencio con respecto a la exposición presentada: es más, ni siquiera me ha convocado para brindar mayores explicaciones o me ha notificado de alguna medida administrativa. Mucho menos, tengo noticia, de que haya instado a las empresas a cesar la práctica discriminatoria.

Corresponde poner de resalto que el Ministerio de Trabajo es el órgano estatal que tiene por funciones ejercer el poder de policía laboral, cuya misión es supervisar y garantizar el cumplimiento de los derechos fundamentales de los trabajadores, en particular, la igualdad en las oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en el acceso al empleo y en el trabajo, así como entender en la elaboración, organización, aplicación y fiscalización de los regímenes de trabajo del transporte terrestre. En este sentido se ha pedido al MTEySS que informe las acciones llevadas a cabo por la Comisión para el Trabajo con Igualdad de Oportunidades que funciona dentro de la órbita de dicho ministerio, en relación a la rama de transporte publico de pasajeros, sin obtener información al respecto ya que dicha Comisión nunca envió respuesta tal como surge del “**Anexo H**” que se adjunta al presente.

Así lo establece el decreto PEN 355/02 en el art. 23 al determinar que “Compete al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (...) 3. Entender en la promoción, regulación y fiscalización del cumplimiento de **los derechos fundamentales de los trabajadores**, en especial la libertad sindical, la negociación colectiva, **la igualdad en las oportunidades y de trato** y la eliminación del trabajo forzoso y del infantil; ... 8. Entender en **el ejercicio del poder de policía en el orden laboral** como autoridad central y de Superintendencia de Inspección del Trabajo y coordinar las políticas y los planes nacionales de fiscalización y en especial los relativos al control del empleo no registrado;... 10. Entender en **la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en el acceso al empleo y en el trabajo**, así como la protección de la maternidad; 11. Entender en la **elaboración, organización, aplicación y fiscalización de los regímenes de trabajo** portuario y del **transporte terrestre**, aéreo, marítimo, fluvial y otros regímenes especiales de trabajo...” (el destacado es propio).

En otras palabras: el Ministerio de Trabajo es la autoridad estatal que tiene las atribuciones legales y las herramientas jurídicas para desarticular el tipo de prácticas que denuncio en esta acción de amparo así como para velar por el efectivo cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad y no discriminación que rigen en materia laboral.

En este sentido, el Ministerio ha omitido promover una regulación especial para fiscalizar y sancionar prácticas discriminatorias, en contradicción con lo que establece su decreto reglamentario, a la vez que omitió efectivamente llevar adelante los controles estatales sobre las empresas de transporte de pasajeros en el área metropolitana en cuanto al cumplimiento de la igualdad de trato y oportunidades entre varones y mujeres en el acceso al empleo de chofer de colectivo. Ello pudo deberse a la falta de inspecciones en la que se contrastara *in situ* en las sedes comerciales la composición de la planta de empleados, por un lado, así como la falta de cuestionamiento hacia la masiva contratación de varones para parte de esas compañías, datos que pueden ser perfectamente corroborados con las bases de información que poseen la ANSeS y la AFIP.

Igual omisión se presenta en lo que concierne al control sobre la vigencia del convenio colectivo de trabajo: ante su manifiesta vetustez e incompatibilidad con el derecho constitucional, las autoridades ministeriales deberían haber puesto en marcha los mecanismos tendientes a invitar a las partes a adecuar los acuerdos colectivos y a garantizar que las mujeres podamos acceder a la competencia por los puestos de choferes.

Por su parte, desde la perspectiva de la ley 26.485 de “Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos que desarrollen sus relaciones interpersonales” y su decreto reglamentario 1011/10, el Estado permanece en una posición omisiva. En términos generales, ella está centrada en la ausencia de una política pública orientada a erradicar la discriminación contra las mujeres en ámbitos laborales, particularmente en aquellos tradicionalmente reservados a los varones. De este modo, el Estado se ha vuelto tolerante ante la flagrante práctica discriminatoria que obstaculiza el acceso a ciertos empleos o categorías profesionales a las mujeres, tanto en el sector público como privado. En el particular, el hecho de que las empresas sólo contraten varones para el puesto de chofer de colectivos, sin ningún tipo de observación estatal, importa que ese tipo de trabajos queden sólo retenidos en ese género a la par de que nos niega a las mujeres la posibilidad de competir por el acceso a ellos.

En este sentido la omisión del Estado de erradicar la discriminación e incumplir con el deber de no discriminación, se ve agravada por la obligación que tiene de adoptar medidas de acción positiva que garanticen igualdad real de oportunidades (art. 75, inc. 23), lo que se torna especialmente necesario en contextos de discriminación estructural como el que vengo describiendo. Estos contextos de discriminación incrementan la responsabilidad del Estado.

Asimismo el Estado ha omitido regular e implementar mecanismos de control tendientes a verificar el cumplimiento de las normas nacionales e internacionales con jerarquía constitucional y/o supralegal en el plano de las relaciones laborales relativas al acceso, la contratación, la permanencia y el ascenso en condiciones igualitarias entre varones y mujeres. Esta carencia de contralores efectivos ha favorecido y favorece contextos de discriminación, privación de derechos sociales y situaciones incompatibles con la igualdad entre los géneros. Esta ausencia del ejercicio del poder de policía en materia laboral se ha expresado, por ejemplo, en una falta de cuestionamiento hacia la contratación masiva de varones para la tarea de chofer, en no instar a las partes a la celebración de una nueva convención colectiva que sea receptiva a la inclusión de



*Ministerio Público de la Defensa  
Defensoría General de la Nación*

mujeres en la tareas de choferes, y en no atender los reclamos que se canalizan en este sentido, etc.

Tanto la omisión de adoptar medidas direccionaladas a la igualación de oportunidades entre varones y mujeres en el plano laboral como la de llevar adelante un control más efectivo y serio en materia de derechos laborales y condiciones de trabajo, colocan al Estado en una situación de incumplimiento del deber de no discriminación y del deber de garantía de los derechos humanos.

Esas obligaciones surgen de un plexo normativo vasto en fuentes y rico en sus interpretaciones ampliatorias de los derechos fundamentales de las personas al colocar al Estado en un rol activo en materia de efectivización de los derechos.

Ese bloque lo componen, en primer lugar, la Constitución Nacional y los instrumentos internacionales con jerarquía constitucional, y luego, toda la normativa inferior que desarrolla los lineamientos y principios que establecen aquéllas.

### 3.b.3.i El incumplimiento del deber de igualdad y no discriminación

Los principios de igualdad y no discriminación además de suponer, para sus beneficiarios/as, un límite al poder estatal y un refreno a las injerencias arbitrarias de terceros, importa la asunción de ciertos deberes activos por parte del Estado. Esto significa que además del clásico deber estatal de abstenerse de realizar acciones que directa o indirectamente impliquen discriminación fáctica y/o legal, las autoridades estatales “están obligad[a]s a adoptar medidas positivas para revertir o cambiar situaciones discriminatorias existentes en sus sociedades, en perjuicio de determinado grupo de personas. Esto implica el deber especial de protección que el Estado debe ejercer con respecto a actuaciones y prácticas de terceros que, bajo su tolerancia o aquiescencia, creen, mantengan o favorezcan las situaciones discriminatorias” (Corte IDH, caso “Atala Riffó y Niñas c. Chile”, cit., párr. 80 y sus citas).

En el sentido indicado, la propia Corte Interamericana ha reiterado que “mientras la obligación general del artículo 1.1 [de la CADH] se refiere al deber del Estado de respetar y garantizar ‘sin discriminación’ los derechos contenidos en la Convención Americana, el artículo 24 protege el derecho a ‘igual protección de la ley’” (Corte IDH, “*Propuesta de Modificación a la Constitución Política de Costa Rica relacionada con la Naturalización*”. Opinión Consultiva OC-4/84 del 19 de enero de 1984, Serie A No. 4, párrs. 53 y 54 y Corte IDH, Caso Barbani Duarte y Otros Vs. Uruguay, Fondo, Reparaciones y Costas, Sentencia de 13 de octubre de 2011, Serie C No. 234, párr. 174). Por lo tanto, si el Estado adopta un obrar discriminatorio, incumple el deber general previsto en el art. 1.1 de la Convención; en cambio, si la discriminación proviene por una desigualdad en la protección jurídica (discriminación de iure) o en la aplicación de una norma (discriminación de facto), ello debe analizarse a la luz del art. 24 de la Convención (Cfr. caso “Atala Riffó y Niñas c. Chile”, cit., párr. 82 y sus citas).

Entonces, si el Estado no vela por una igual protección legal en la letra de las normas o en su aplicación vulnera el derecho consagrado en el art. 24 de la CADH.

En el caso que nos ocupa nos encontramos ante una situación de discriminación por desigual protección legal en la letra y en la aplicación de las normas. El primer supuesto, como ya fuera explicado, proviene de la discriminación en el Convenio Colectivo de Trabajo 460/73; el segundo, por su parte, se concreta de modo indirecto, es decir, por la falta de vigencia material de las normas que declaran la igualdad de varones y mujeres en el acceso al trabajo y en materia de iguales oportunidades provenientes de la Constitución y los tratados con jerarquía constitucional. De aquí que la no aplicación de las reglas sobre igualdad y no discriminación que conforman el plexo normativo ya comentado generan la desprotección legal y la discriminación en detrimento de las mujeres en el ámbito que venimos señalando.

Ahora bien, la obligación estatal de no discriminar puede ser concebida en tres dimensiones (Cfr. ONU, Comité CEDAW, 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, párr. 7<sup>13</sup>):

- Impedir que exista discriminación directa e indirecta contra las mujeres en la legislación y asegurar que las mujeres estén protegidas contra las discriminaciones que pudiesen ser cometidas por las autoridades públicas, sistema judicial, organizaciones, empresas o individuos en la vida pública o en el ámbito de la vida privada mediante la implementación de sanciones y medidas reparatorias;
- Mejorar la posición de hecho de la mujer adoptando políticas y programas efectivos y concretos;
- Combatir la prevalencia entre los géneros y los prejuicios y estereotipos de género que colocan a las mujeres en situación de desventaja social y jurídica.

En función de esta concepción tridimensional del deber de no discriminación puede decirse con meridiana claridad que esta acción de amparo está encaminada a garantizar el cese de la práctica discriminatoria, a posibilitar que las mujeres participemos en un sector laboral hasta ahora bajo el dominio masculino mediante la acción positiva que se propone y, por esa vía, combatir los estereotipos de género en los que se apoya el obrar empresarial.

En una dirección similar, la Corte IDH (Corte IDH, caso de las Niñas Yean y Bosico vs. República Dominicana, sentencia del 8 de septiembre de 2005, Serie C nº 130) ha expresado que las obligación estatal de no discriminación supone que los Estados:

- se abstengan de introducir en su ordenamiento jurídico regulaciones discriminatorias o que tengan efectos discriminatorios en diferentes grupos de una población,
- eliminen las regulaciones de carácter discriminatorio,
- combatan las prácticas discriminatorias, y

---

<sup>13</sup> Disponible en [http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/General%20recommendation%2025%20\(spanish\).pdf](http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/General%20recommendation%2025%20(spanish).pdf)



*Ministerio Pùblico de la Defensa  
Defensoría General de la Nación*

- establezcan normas y adopten las medidas necesarias para reconocer y asegurar una efectiva igualdad de todas las personas ante la ley.

Para mayores precisiones sobre el deber estatal de no discriminar en materia de derechos económicos, sociales y culturales (entre los que se encuentran los derechos relativos al trabajo) y no permitir la existencia de prácticas discriminatorias a su respecto debe considerarse lo interpretado por el Comité de las Naciones Unidas sobre Derechos, Económicos, Sociales y Culturales (Comité DESC). En este sentido, uno de los deberes principales es erradicar la discriminación formal y sustantiva: “Para erradicar la discriminación formal es preciso asegurar que la Constitución, las leyes y las políticas de un Estado no discriminan por ninguno de los motivos prohibidos ... Para eliminar la discriminación en la práctica se debe prestar suficiente atención a los grupos o individuos que sufren injusticias históricas o son víctimas de prejuicios persistentes en lugar de limitarse a comparar el trato formal que reciben las personas en situaciones similares. Los Estados partes deben, por tanto, adoptar de forma inmediata las medidas necesarias para prevenir, reducir y eliminar las condiciones y actitudes que generan o perpetúan la discriminación sustantiva o de facto...” (Cfr. ONU, Comité DESC, Observación general 20 “La no discriminación y los derechos económicos, sociales y culturales”, E/C.12/GC/20, 2 de julio de 2009, párr. 8).

Asimismo, el Comité DESC ha tenido ocasión de profundizar en el alcance de las obligaciones estatales nacidas del Pacto Internacional DESC desde la perspectiva de la igualdad y la garantía de los derechos. En esa línea consideró que “*La igualdad de derechos del hombre y la mujer al disfrute de los derechos económicos, sociales y culturales, al igual que sucede con todos los derechos humanos, impone a los Estados Partes obligaciones a tres niveles: respetar, proteger y cumplir. La obligación de cumplir incluye a su vez obligaciones consistentes en proporcionar, promover y facilitar ... En la presente observación general, la obligación de cumplir incluye también el deber de promover la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*” (ONU. Comité DESC, Observación general N° 16 “La igualdad de derechos del hombre y la mujer al disfrute de los derechos económicos, sociales y culturales (artículo 3)”, HRI/GEN/1/Rev.9(Vol.I), párr. 17).

En lo que hace al deber de proteger la igualdad, el Comité ha destacado que los Estados deben adoptar disposiciones orientadas a la eliminación de prejuicios, costumbres y prácticas que perpetúan la inferioridad o superioridad de los géneros, así como las que alimentan roles estereotipados entre varones y mujeres. Entre otras cuestiones, los Estado se comprometen a aprobar y respetar disposiciones jurídicas que les aseguren a las mujeres el pleno goce de los derechos humanos sin discriminación ni perturbación por parte de terceros así como la implementación de disposiciones administrativas y políticas públicas orientadas a la protección de las mujeres contra la discriminación (Cfr. ídem, párr. 19). Complemento de ello debe ser una política estatal activa en materia de supervisión y reglamentación de la conducta de agentes no estatales a los efectos de monitorear, y

eventualmente, sancionar a aquellos que violen la igualdad de derechos entre varones y mujeres, máxime si se trata de servicios públicos que han sido total o parcialmente privatizados (Cfr. ídem, párr. 20).

En lo que concierne al deber de cumplir los derechos económicos, sociales y culturales, los Estados deben adoptar las medidas necesarias para asegurar, en la práctica, que varones y mujeres los disfruten de modo igualitario (Cfr. ídem, párr. 21). En particular, cuando se trata del derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido (art. 6.1 del Pacto), el Comité estableció que, entre otras cosas, los Estados deben garantizar que “... *los hombres y las mujeres tengan en la ley y en la práctica igualdad de acceso al empleo y a todas las ocupaciones, y que los programas de orientación y formación profesionales, en los sectores público y privado, proporcionen a los hombres y a las mujeres las aptitudes, la información y los conocimientos necesarios para que todos ellos puedan beneficiarse por igual del derecho al trabajo*”. (Cfr. ídem, párr. 23). Asimismo y con particular énfasis en el sector privado, los Estados deber supervisar el cumplimiento de la legislación relativa a las condiciones de trabajo mediante una inspección del trabajo eficaz, debiendo adoptar medidas legislativas que prescriban la igualdad en lo relativo a la promoción, la retribución no salarial, la igualdad de oportunidades y el apoyo al desarrollo vocacional y profesional en el lugar del trabajo (Cfr. ídem, párr. 24).

No obstante lo anterior, se impone la referencia al Convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) nº 111, aprobado por ley 17.677, en vigor para Argentina desde 1958 y con jerarquía suprallegal de acuerdo a lo establecido en el art. 75.22, primer párrafo, de la CN. Al definir el concepto de discriminación en el marco de las relaciones laborales, el Convenio la concibe como cualquier distinción que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación sustentada en categorías sospechosas (art. 1). Asimismo, especifica una serie de obligaciones del Estado relacionadas con la puesta en marcha de una “política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto”; derogar las disposiciones legislativas y modificar las disposiciones administrativas que sean incompatibles con dicha política; llevar a cabo dicha política en lo que concierne a los empleos sometidos al control directo de una autoridad nacional (art. 2).

En función de lo hasta aquí expuesto debe advertirse que el Estado argentino no ha implementado medidas adecuadas para honrar estos compromisos y obligaciones: en tanto ha tomado conocimiento de la situación de discriminación mediante la presentación de la nota efectuada en el Ministerio de Trabajo (siendo que además se trata de un hecho de público y notorio conocimiento), y sin embargo ha mantenido su posición de no intervenir para, por un lado, hacer cesar la discriminación, y por el otro, tomar acciones adecuadas para modificar el contexto de imposibilidad en el acceso al empleo por parte de mujeres en actividades tradicionalmente asociadas a los roles masculinos.

El Comité DESC ha afirmado que en tanto el principio de igualdad es fundamental para el correcto ejercicio de los derechos enumerados en el Pacto “...[l]a omisión del deber de garantizar la



*Ministerio Pùblico de la Defensa  
Defensoria General de la Naciòn*

*igualdad de fondo y de forma en el disfrute de cada uno de esos derechos constituye una violación del derecho respectivo. El disfrute en condiciones de igualdad de los derechos económicos, sociales y culturales exige la eliminación de la discriminación de jure y de facto. La omisión del deber de adoptar, aplicar y vigilar los efectos de las leyes, políticas y programas orientados a eliminar la discriminación de jure y de facto en lo que respecta a cada uno de los derechos enumerados en los artículos 6 a 15 del Pacto constituye una violación de los mismos” (ONU, Comité DESC, Observación general N° 16, cit., párr. 41).*

### 3.b.3.ii El incumplimiento del deber de garantía

Desde el derecho internacional de los derechos humanos, los Estados han asumido el deber de garantía, es decir, el que se orienta al respeto y aseguramiento del pleno y libre ejercicio de los derechos fundamentales de las personas.

De este modo, el art. 1 inc. 1 de la CADH especifica que “los Estados Partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”. Por su parte, el art. 3 de la CEDAW determina que “Los Estados Partes tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre”.

De esta manera, el deber de garantía impone a los Estados, por un lado, la no realización de actos que importen una restricción o prohibición del ejercicio de derechos; por el otro, implica la adopción de acciones concretas, hasta el máximo de los recursos disponibles, que posibiliten ese ejercicio de un modo pleno y libre. Es decir, las autoridades estatales, por una parte, no deben interferir, y simultáneamente, están comprometidas a posibilitarles a las personas –sobre todos a aquellas pertenecientes a grupos desventajados-, el ejercicio de los derechos mediante la adopción de medidas idóneas a ese fin.

No obstante lo dicho, no debe perderse de vista la relación estrecha que existe entre el deber de garantía y el de no discriminación. Así lo han destacado la Corte IDH y la Comisión IDH: la primera señaló que existe un “vinculo indisoluble” entre la obligación de respetar y garantizar los derechos humanos establecida en el artículo 1(1) de la Convención Americana y el principio de igualdad y no discriminación. Concretamente dijo: “los Estados están obligados a respetar y garantizar el pleno y libre ejercicio de los derechos y libertades sin discriminación alguna. El incumplimiento por el Estado, mediante cualquier tratamiento

discriminatorio, de la obligación general de respetar y garantizar los derechos humanos, le genera responsabilidad internacional" (Corte IDH, *Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados*. Opinión Consultiva OC-18/03 de 17 de septiembre de 2003. Serie A Nº 18, párr. 85). A su turno, la Comisión ha resaltado este tipo de consideraciones, haciéndoles suyas, en su informe temático *El trabajo, la educación y los recursos de las mujeres: la ruta hacia la igualdad en la garantía de los derechos económicos, sociales y culturales*, OEA/Ser.L/V/II.143, Doc. 59, 3 noviembre 2011, párr. 17.

Por su parte, el Comité de Derechos Humanos, al momento de analizar el contenido del deber de garantía de los derechos a la luz del principio de igualdad entre varones y mujeres ha dicho: "En virtud de la obligación de garantizar a todas las personas los derechos reconocidos en el Pacto, establecida en los artículos 2 y 3, los Estados Partes deben adoptar todas las medidas necesarias para hacer posible el goce de estos derechos y que disfruten de ellos. Esas medidas comprenden las de eliminar los obstáculos que se interponen en el goce de esos derechos en condiciones de igualdad, dar instrucción a la población y a los funcionarios del Estado en materia de derechos humanos y ajustar la legislación interna a fin de dar efecto a las obligaciones enunciadas en el Pacto. **El Estado Parte no sólo debe adoptar medidas de protección sino también medidas positivas en todos los ámbitos a fin de dar poder a la mujer en forma efectiva e igualitaria**" (ONU, Comité de los Derechos Humanos, Observación General Nº 28, "La igualdad de derechos entre hombres y mujeres", U.N. Doc. HRI/GEN/1/Rev.7 at 207 (2000), párr. 3, el destacado es propio).

En el caso que traigo a vuestro conocimiento, el Estado a través de sus agencias especializadas, ha incumplido este deber al no poner en marcha acciones orientadas al cese de la práctica discriminatoria así como a revertir esa situación. Ello, por ejemplo, mediante campañas de difusión, incentivos para que las empresas de transporte contraten personal femenino, capacitación de las mujeres para participar en estos ámbitos, controles y fiscalización de la actividad empresarial en materia laboral, y aplicación de sanciones a las compañías que no acatan las disposiciones laborales y las relacionadas con los derechos de los/as trabajadores/as, entre otras.

El Comité DESC también ha tenido ocasión de referirse a las formas que puede asumir el incumplimiento del deber de garantía de los derechos. Así. En la Observación General 18 aseveró que "Las vulneraciones del derecho al trabajo pueden ser resultado de una acción directa del Estado o de entidades estatales, o de una insuficiencia de las medidas adoptadas para promover el empleo. **Los incumplimientos por actos de omisión ocurren, por ejemplo, cuando los Estados Partes no regulan las actividades de personas o grupos para impedirles que obstaculicen el derecho de otros a trabajar.** Las violaciones mediante actos de comisión incluyen el trabajo forzoso; la derogación o la suspensión oficial de la legislación necesaria para el ejercicio permanente del derecho al trabajo; **la denegación del acceso al trabajo a ciertos individuos o grupos, tanto si esta discriminación se funda en la legislación o en la práctica;** y la aprobación de legislación o de políticas que sean manifiestamente incompatibles con las obligaciones internacionales relativas al derecho al trabajo" (ONU, Comité DESC, Observación general Nº 18 "El derecho al trabajo", E/C.12/GC/18, 6 de febrero de 2006, párr. 32, el destacado es de mi autoría).



*Ministerio Pùblico de la Defensa  
Defensoria General de la Naciòn*

De esta forma “...constituye una violación del Pacto toda discriminación en materia de acceso al mercado de trabajo o a los medios y prestaciones que permiten conseguir trabajo, obedezca esa discriminación a motivos de raza, color, sexo, idioma, edad, religión, opinión política o a motivos de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento, o a cualquier otra condición social, con el fin de obstaculizar el disfrute o el ejercicio, en plena igualdad, de derechos económicos, sociales y culturales...”. De este modo, **“la prohibición de no discriminación que establece el párrafo 2 del artículo 2 del Pacto es de aplicación inmediata y no está sujeta a una aplicación progresiva ni se supedita a los recursos disponibles**. Se aplica directamente a todos los aspectos del derecho al trabajo” (ídem, párr. 33, el destacado no es original).

Como complementarias a la obligación de garantía, encontramos los deberes de protección y de aplicación. En cuanto al primero, el Comité DESC destaca que se incumple cuando “los Estados Partes **se abstienen de adoptar todas las medidas adecuadas para proteger a las personas sometidas a su jurisdicción contra las vulneraciones del derecho al trabajo imputables a terceros**. Abarca ciertas omisiones, como el hecho de no reglamentar la actividad de particulares, de grupos o de sociedades para impedirles que vulneren el derecho al trabajo de otras personas; o el hecho de no proteger a los trabajadores frente al despido improcedente” (ídem, párr. 35, el destacado es propio). Por su parte, no se observa el deber de aplicación “cuando los Estados Partes se abstienen de adoptar todas las medidas necesarias para garantizar la realización del derecho al trabajo. Cabe citar como ejemplos el hecho de no adoptar o no poner en práctica una política nacional en materia de empleo destinada a garantizar a toda persona la realización de ese derecho; de dedicar al empleo un presupuesto insuficiente o de distribuir los recursos públicos sin discernimiento de manera que ciertos individuos o ciertos grupos no puedan disfrutar del derecho al trabajo, en particular los desfavorecidos y marginados; de no controlar la realización del derecho al trabajo a nivel nacional, por ejemplo, definiendo los criterios y los indicadores sobre derecho al trabajo; y de no establecer programas de formación técnica y profesional”.

Como puede concluirse a partir de las interpretaciones que ha hecho el Comité DESC sobre las obligaciones que pesan sobre el Estado a la hora de garantizar, respetar, proteger y aplicar los derechos del trabajo es que Argentina no ha acatado en la debida forma estos deberes en el sector laboral que nos ocupa. Primero: porque no ha supervisado, fiscalizado y controlado la acción de personas privadas que tienen a su cargo la provisión de empleo en el ámbito del transporte público. Esa omisión de control ha facilitado que las empresas ejerzan discriminación contra las mujeres. En segundo lugar, la prolongación de la vigencia del Convenio Colectivo del sector, el que como hemos visto tiene un marcado sesgo de género, deja al Estado en una posición de inobservancia del deber de garantía al hacer descansar las relaciones laborales del sector del transporte en un acuerdo que obstaculiza el

derecho de las mujeres a realizar tareas laborales en esta ámbito y así desarrollar el trabajo que mejor se adecue a sus intereses, expectativas y formación profesional. En tercer lugar porque la inaccesibilidad para las mujeres en este campo del trabajo debió hacerse cesar de forma inmediata frente al conocimiento fehaciente de la situación de discriminación denunciada por la suscripta en la mentada nota presentada ante al Ministerio: sin embargo, la autoridad de aplicación nada ha hecho para poner fin a esos actos arbitrarios. Que en este sentido no era necesario y no es necesario poner a disposición grandes recursos materiales, sino simplemente, ejercer las funciones de contralor , fijar una normativa regulatoria que prohibiera la discriminación a las empresas de transporte en contra de las mujeres e hiciera cesar la vigencia de un convenio laboral que facilita este tipo de actos. En cuarto lugar: en la medida que el Estado no ha adoptado y/o mantenido las medidas de promoción e incentivo del empleo femenino en el sector del transporte público de pasajeros, ha incumplido su deber de adoptar medidas suficientes y eficientes para proteger a las mujeres contra la segregación laboral perpetrada por las empresas de colectivos.

No obstante lo apuntado, tengo entendido que en su momento, existió algún incentivo estatal para que empresas de transporte como Grupo Plaza contraten mujeres para trabajar como choferes en algunas líneas de colectivos operadas por dicho grupo. Sin embargo, el incentivo fiscal otorgado, según mi saber, habría caducado. Por lo tanto, al desaparecer la medida estatal que alentaba a las empresas de transporte público de pasajeros a contratar mujeres para trabajar como choferes, las empresas volvieron a su política discriminatoria. De este modo, al no obtener un beneficio monetario por la contratación de mujeres, las empresas dejaron de considerarnos para los puestos de chofer.

Desde la perspectiva del derecho internacional de los derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales, este tipo de situaciones configuran medidas regresivas que, afectan el principio de progresividad establecido en el art. 2.1 del PIDESC. Esta norma determina que “Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a adoptar medidas, tanto por separado como mediante la asistencia y la cooperación internacionales, especialmente económicas y técnicas, hasta el máximo de los recursos de que disponga, para lograr progresivamente, por todos los medios apropiados, inclusive en particular la adopción de medidas legislativas, la plena efectividad de los derechos aquí reconocidos”. Dado que se tratan de acciones que empeoran o detienen la progresión en el disfrute de este tipo de derechos, es decir, que afectan la tendencia evolutiva hacia el pleno y libre ejercicio de los derechos a la que los Estados están comprometidos, éste tipo de acciones violentan el Pacto y afectan este compromiso estatal, integrante del deber de garantía de los derechos.

De conformidad con lo anterior, el Comité DESC estima que “La adopción y aplicación de medidas regresivas que afecten a la igualdad del derecho del hombre y la mujer en cuanto al disfrute de todos los derechos enunciados en el Pacto constituye una violación del artículo 3 [Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a asegurar a los hombres y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales enunciados en el presente Pacto]” (ONU, Comité DESC, Observación General nº 16 , “La igualdad de derechos del hombre y la mujer al disfrute de los derechos económicos, sociales y culturales”, párr. 42)



*Ministerio Público de la Defensa  
Defensoría General de la Nación*

A mayor abundamiento, el mismo organismo ha afirmado que “existe la intuición generalizada de que las medidas regresivas adoptadas en relación con el derecho al trabajo no son permisibles. Estas medidas regresivas son, entre otras, la denegación del acceso al trabajo a ciertos individuos o grupos, se base tal discriminación en la legislación o en la práctica, la suspensión de la legislación necesaria para el ejercicio del derecho al trabajo, o la aprobación de leyes o de políticas manifiestamente incompatibles con obligaciones jurídicas internacionales relacionadas con el derecho al trabajo... Dichas medidas constituirían una violación de la obligación de los Estados Partes de respetar el derecho al trabajo. ONU, Comité DESC, Observación general Nº 18 “El derecho al trabajo”, E/C.12/GC/18, 6 de febrero de 2006, párr. 34).

**3.b.iii El incumplimiento de deberes específicos respecto de las mujeres**

Ahora bien, el Estado argentino ha asumido deberes reforzados respecto de las mujeres al firmar, ratificar y darle jerarquía constitucional a la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés). Al reconocer que las mujeres componemos un grupo históricamente desaventajado fruto de la discriminación sufrida en materia jurídica, económica y social, la tradicional asignación de roles subordinados y el confinamiento al espacio doméstico, el Estado ha tomado la responsabilidad de derribar todos los obstáculos que nos impiden ejercer plenamente las libertades en nuestra calidad de sujetos de derecho.

Se ha dicho al respecto que “...es la especificidad de las violaciones de derechos humanos que sufren las mujeres –en función de su género, de los roles y estereotipos que la sociedad históricamente les ha atribuido- la que marca la necesidad de conferir un carácter también específico al reconocimiento y sobre todo, a la protección de sus derechos. La tendencia a la especificación de los derechos humanos, en función de sus titulares y sus diferentes necesidades de protección, está consolidada en todos los sistemas. En el caso concreto de las mujeres, fenómenos mundiales como la discriminación y la violencia que sufren, han requerido de los sistemas internacionales de protección de derechos humanos que las identifiquen y amparen con más precisión” (CEJIL – IIDH, Los derechos humanos de las mujeres: fortaleciendo su promoción y protección internacional. De la formación a la acción”, Instituto Interamericano de Derechos Humanos, 2004, p. 83-84).

Para superar estas situaciones vejatorias de derechos, se han establecido una serie de deberes especiales para la promoción y efectivización de la igualdad de trato y oportunidades para las mujeres. Entre ellos encontramos un catálogo de medidas específicas que deben adoptarse para garantizar la igualdad de las mujeres y su acceso a los diferentes ámbitos de la vida pública. En efecto, el art. 2 de la CEDAW estipula que “Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por

todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a: a) Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio; b) **Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer**; c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales o competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación; d) Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar porque las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación; e) **Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas**; f) **Adaptar todos las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer**; g) Derogar todas las disposiciones penales nacionales que constituyan discriminación contra la mujer" (el destacado es propio).

Como puede apreciarse, en el caso que nos ocupa el Estado ha incumplido estas obligaciones. Así, en materia de relaciones laborales en el ámbito del transporte público de pasajeros, un sector con una casi monopólica participación masculina, el Estado no sanciona la discriminación ni la desalienta con normas que prohíban y castiguen este tipo de hechos; ha mantenido a lo largo de casi 40 años la homologación ministerial de la Convención Colectiva que regula el trabajo en las empresas del sector pese a su marcado sesgo de género; menos ha desincentivado la reiteración de prácticas contractuales abusivas y denigrantes de los derechos de las mujeres que limitan completamente la participación en condiciones justas e igualitarias en los proceso de selección y contratación de choferes de colectivos. Por lo tanto, la situación que vengo a denunciar implica una violación a la CEDAW.

En lo relativo a los deberes de garantía y protección de los derechos de las mujeres, la CEDAW incorpora el deber de remover los prejuicios y estereotipos de género que coadyuvan en la idea de dificultar o negar la participación de las mujeres, en las mismas condiciones que los varones, en la vida política, social, económica y cultural, creando obstáculos en su bienestar y entorpeciendo su pleno y autónomo desarrollo.

Con este objetivo, el art. 5 de la CEDAW establece que "Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para: a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres...".

En este sentido y tal como he señalado previamente, los hechos relatados demuestran la presencia de prejuicios y estereotipos de género en los empresarios del sector, los que se erigen



*Ministerio Público de la Defensa  
Defensoría General de la Nación*

como uno de los principales obstáculos en la posibilidad de acceder a un empleo como chofer de colectivos. Ahora bien, desde el Estado no se ha hecho nada para generar un cambio actitudinal con respecto a las mujeres, y de esta forma, ampliar sus posibilidades de trabajar en empleos fuertemente masculinizados.

Es de resaltar que “Cuando una ley, política o práctica establece una diferencia de trato sobre la base de un estereotipo de género que tenga el propósito o efecto de menoscabar o anular la igualdad de derechos humanos y libertades fundamentales de la mujer, ésta constituye una forma de discriminación que los Estados Partes están obligados a eliminar bajo el artículo 2(f) de la Convención” (Cook, R. y Cusack, S., *Estereotipos de género. Perspectivas legales transnacionales*, University of Pennsylvania Press, 2009, p. 156).

Asimismo, es apropiado destacar que la Comisión IDH ha analizado el caso guatemalteco en el que las mujeres sufrían una fuerte discriminación jurídica basada en prejuicios y estereotipos de género que se manifestaban en cierta incapacidad civil y en diferencias de derechos y obligaciones entre los cónyuges y que se proyectaban sobre los vínculos familiares. Así, en el caso “Morales de Sierra vs. Guatemala” se recomendó al Estado de Guatemala modificar el Código Civil con la finalidad de eliminar todas las disposiciones que implicaran una discriminación en función de estereotipos de género relacionados con el rol doméstico y subordinado de las mujeres a los varones una vez que contraen matrimonio (Comisión IDH, Informe de Fondo nº 4/01, Caso 11.625, “María Morales de Sierra vs. Guatemala”, OEA/Ser.L/V/II.111 Doc. 20 rev. at 929 (2000), 19/1/2001).

Estas obligaciones especiales que devienen del plano internacional han sido desarrolladas y concretizadas por normativa nacional: entre esas disposiciones encontramos la ley 26.485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollos sus relaciones interpersonales.

Esta ley determina que todos los poderes del Estado argentino, cualquiera sea su competencia territorial, tienen el deber de adoptar las medidas necesarias para asegurar el respeto irrestricto del derecho de igualdad entre mujeres y varones y para eliminar las tendencias sociales que posibilitan la discriminación por razones de género (art. 7). Para dar efectividad a dicho fin, entre otros, deben atenderse los siguientes principios: la eliminación de la discriminación y las desiguales relaciones de poder sobre las mujeres (art. 7 inc. a) y la adopción de medidas tendientes a sensibilizar a la sociedad, promoviendo valores de igualdad y deslegitimación de la violencia contra las mujeres (art. 7 inc. b).

En lo que respecta al trabajo específicamente, el art. 11.6 de la ley 26.485 impone al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación una serie de acciones concretas para erradicar la violencia y la discriminación de las mujeres en ese ámbito. Entre ellas cabe destacar el deber de desarrollar programas de sensibilización, capacitación e

incentivos a empresas y sindicatos para eliminar la violencia laboral contra las mujeres y promover la igualdad de derechos, oportunidades y trato en el ámbito laboral, debiendo respetar el principio de no discriminación en el acceso al puesto de trabajo, en materia de convocatoria y selección, en la carrera profesional, en materia de promoción y formación; la permanencia en el puesto de trabajo y el derecho a una igual remuneración por igual tarea o función.

En atención a lo ya dicho, sólo resta volver a decir que el Ministerio de Trabajo no ha implementado estrategias serias orientadas al cumplimiento de estos deberes en el sector del transporte público de pasajeros en el área metropolitana. Muestra de ello, reitero, es que sólo hay que salir a cualquier calle de la ciudad y acercarse a una parada de colectivos para verificar que todos los que los conducen son varones.

### 3.b.4 La discriminación como violencia contra las mujeres

Dentro de las definiciones que indica la ley 26.485, se entiende que la discriminación es una de las modalidades que asume la violencia de género. Concretamente, el art. 4 establece: "se entiende por violencia contra las mujeres toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes. Se considera violencia indirecta, a los efectos de la presente ley, toda conducta, acción omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón" (el destacado es propio).

Por otra parte, hay que tener presente que la persistencia de estereotipos y perjuicios de género que posibilitan la existencia de prácticas discriminatorias, también es una forma de violencia. Atendiendo a la definición del art. 5.5 de la citada norma, la violencia simbólica es aquella que se basa en patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos que transmiten y reproducen dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer en la sociedad.

Por otro lado, conviene considerar que la violencia de género no es sólo aquella que se da en las relaciones afectivas sino que puede también darse en otro tipo de relaciones y ámbitos. En concordancia con ello, la ley define a la violencia laboral como aquella modalidad que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo... (art. 6 inc. c de la ley 26.485). El reglamento que desarrolla la definición indicada anteriormente estipula que "Se considera discriminación en el ámbito laboral cualquier omisión, acción consumada o amenaza **que tenga por fin o por resultado provocar distinción, exclusión o preferencia basada en los motivos mencionados en la ley que se reglamenta o en cualquier otro motivo que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato, empleo u ocupación de las mujeres**. En el mismo sentido, se entiende discriminatoria la exigencia, tanto sea para acceder



*Ministerio Público de la Defensa  
Defensoría General de la Nación*

como para mantener un contrato de trabajo, de cualquier requisito inherente a la pertenencia de género” (Reglamento 1011/10, art. 6 inc. c, el destacado es propio).

En definitiva, en razón de las definiciones que aporta la ley 26.485, el caso de discriminación en el acceso al empleo que estoy presentando también configura una situación de violencia contra las mujeres. Vale destacar que el Estado, por lo tanto, tiene el deber de hacer cesar dichas situaciones de conformidad con los compromisos asumidos mediante la ratificación de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (conocida como “Convención Belém do Pará”).

De modo que el Estado Nacional en cumplimiento de la mencionada Convención tiene que adecuar sus políticas al art. 7 de la citada norma internacional (la que conforme al art. 75 inc. 22, primer párrafo de la CN tienen rango supralegal), a los fines de eliminar la violencia contra las mujeres. Dicha norma, en primer lugar, establece que los Estados Partes condenan todas las formas de violencia contra las mujeres. Luego, enumera una serie de acciones que los Estados tienen que encarar por todos los medios apropiados y sin dilaciones, a los fines prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia. Entre ellas se destacan: “...a. abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer y velar por que las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación; b. actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer; c. incluir en su legislación interna normas penales, civiles y administrativas, así como las de otra naturaleza que sean necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer y adoptar las medidas administrativas apropiadas que sean del caso; ... e. tomar todas las medidas apropiadas, incluyendo medidas de tipo legislativo, para modificar o abolir leyes y reglamentos vigentes, o para modificar prácticas jurídicas o consuetudinarias que respalden la persistencia o la tolerancia de la violencia contra la mujer...”.

El art. 8, a su vez, dispone una serie de medidas específicas que deben ser desarrolladas progresivamente para, entre otros objetivos, “... b. modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, incluyendo el diseño de programas de educación formales y no formales apropiados a todo nivel del proceso educativo, para contrarrestar prejuicios y costumbres y todo otro tipo de prácticas que se basen en la premisa de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros o en los papeles estereotipados para el hombre y la mujer que legitimizan o exacerbaban la violencia contra la mujer...”.

Para finalizar debe tenerse presente que si bien la Administración incumple estos deberes en el caso que nos ocupa, es también deber de las autoridades judiciales hacer cesar ese estado de vulneración de derechos con el objetivo de no generar responsabilidad internacional para la Argentina.

#### **4. Medidas de acción positiva**

Con el propósito de que se recomponga la situación de vulneración de derechos que pesa sobre mí y sobre todas las mujeres afectadas por los hechos objeto de la presente acción, y como mecanismo para garantizar la prevención y la no repetición de las prácticas discriminatorias como las aquí denunciadas, peticiono que la sentencia a dictarse contemple medidas de acción positiva, en los términos de los arts. 2 y 4.1 de la CEDAW.

Ello en la medida que “el comportamiento de las empresas demandadas, en cuanto contribuye a mantener un mercado laboral sesgado por un estereotipo de género, proyecta consecuencias disvaliosas cuya reparación no se agota con la subsanación de la discriminación que sufrió la señora Sisnero en particular. Por el contrario, **requiere la adopción de otras medidas tendientes a revertir el efecto discriminatorio verificado en la política de contratación de choferes de transporte urbano de pasajeros**” (del Dictamen de la Procuradora General en el caso “Sisnero”, ya citado, punto VIII, el destacado es propio). Vale decir que como en el caso “Sisnero”, el contexto de discriminación que vengo denunciando tiene dimensión colectiva y por lo tanto excede mi mero interés.

En este sentido, V.S. comprenderá que las medidas de acción positiva pueden ser una manera de adecuada para eliminar la naturaleza estructural de los estereotipos lesivos de la dignidad de las mujeres y que permiten su segregación y marginación de los ámbitos laborales (Cfm. Cook, R. y Cusack, S., Estereotipos de género. Perspectivas legales transnacionales, University of Pennsylvania Press, 2009, p. 125-127; en concordancia, ver también Dictamen de la Procuradora General en el caso “Sisnero”, ya citado, punto IX).

En concordancia con ello, el Comité DESC en su Observación General 20 ha dicho que “Para erradicar la discriminación sustantiva en ocasiones los Estados partes pueden verse obligados a adoptar medidas especiales de carácter temporal que establezcan diferencias explícitas basadas en los motivos prohibidos de discriminación. Esas medidas serán legítimas siempre que supongan una forma razonable, objetiva y proporcionada de combatir la discriminación de facto y se dejen de emplear una vez conseguida una igualdad sustantiva sostenible...” (ONU, Comité DESC, Observación General nº 20, “La no discriminación y los derechos económicos, sociales y culturales”, E/C.12/GC/20, 2/07/2009, párr. 9). Más tarde, y en la línea de lo anterior, expresó que “Además de abstenerse de discriminar, los Estados partes deben adoptar medidas concretas, deliberadas y específicas para asegurar la erradicación de cualquier tipo de discriminación en el ejercicio de los derechos recogidos en el Pacto (ídem, párr. 36).

Con el objeto de dar precisiones a estos deberes, el citado organismo en la misma observación refirió que “Los Estados partes deben asegurarse de que existan, y se apliquen, planes de acción, políticas y estrategias para combatir la discriminación formal y sustantiva en relación con los derechos recogidos en el Pacto, tanto en el sector público como en el privado. Esos planes, políticas y estrategias deben abarcar a todos los grupos afectados por los motivos prohibidos de discriminación, y se alienta a los Estados partes a que, entre otras posibles iniciativas, adopten medidas especiales de carácter temporal para acelerar la consecución de la igualdad” (ídem, párr.



*Ministerio Pùblico de la Defensa  
Defensoría General de la Nación*

38). A los fines de erradicar la discriminación sistemática, el Comité indica que "... será necesario, por lo general, un planteamiento integral que incluya una diversidad de leyes, políticas y programas, incluidas medidas especiales de carácter temporal. Los Estados partes deben considerar la posibilidad de emplear incentivos o sanciones para alentar a los actores públicos y privados a modificar su actitud y su comportamiento frente a los individuos y grupos de individuos que son objeto de discriminación sistémica..." (ídem, párr. 39).

En otra oportunidad, el mismo organismo internacional ha precisado que "la negociación colectiva es un instrumento de importancia fundamental en la formulación de políticas de empleo" (ONU, Comité DESC, Observación General 18, "El derecho al Trabajo", U.N. Doc. E/C.12/GC/18, 6/02/2006, párr. 39) y que la estrategia estatal en materia de empleo debe concentrarse especialmente en la necesidad de eliminar la discriminación en el acceso al empleo" (Cfm., ídem, párr. 44).

De acuerdo con lo expuesto anteriormente, específicamente solicito:

4.a. Que el **Ministerio de Trabajo de la Nación**: 1) haga cesar la vigencia del CCT 460/73 mediante el retiro de la homologación por ser tal acuerdo violatorio de la normativa de mayor jerarquía y por resultar excluyente de las mujeres para participar en dicho sector, y 2) convoque a todas las organizaciones y/o institución con legitimación gremial a los fines de que las partes renegocien un nuevo CCT con el objeto de dar cumplimiento a las normas vigentes ya comentadas en el sector del transporte público de pasajeros. Especialmente, se prevea: la remoción de los obstáculos existentes para la inclusión de las mujeres en el sector, la prohibición de prácticas discriminatorias en detrimento de ellas en cuanto a los procesos de selección, contratación, permanencia y ascenso, en particular respecto al puesto de choferes; incorporación de planes de igualdad en las empresas; establecimiento de procesos de selección y promoción en condiciones de igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal entre varones y mujeres; inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad; establecimiento de programas específicos para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que están sub-representadas o en los que no tienen ninguna participación; incorporación en el contrato colectivo de lenguaje género sensitivo e inclusión de cuanta otra medida se crea conveniente a los fines de promover la igualdad y la no discriminación en el trabajo del sector del transporte público de pasajeros.

Todo ello en el marco de las atribuciones legales que posee el citado Ministerio de acuerdo a lo normado en art. 23 del decreto PEN 355/02 y art. 4º de la ley 14.250 (ambas previamente citadas) y considerando especialmente lo establecido en el decreto reglamentario 1011/2010 de la ley 26.485 (art. 6 inc. c párrafo 4º): "En oportunidad de celebrarse o modificarse una norma convencional, en el marco de la negociación colectiva del trabajo, las partes contratantes tomarán en consideración los principios protectores que por razón de género se tutelan en la presente normativa legal, a fin de asegurar mecanismos orientados a abordar la problemática de la violencia en el trabajo".

4.b Que el **Ministerio de Trabajo de la Nación**, en ocasión de la celebración del nuevo Contrato Colectivo, vele por el cumplimiento a la ley 25.674, de cupo sindical femenino, en atención a lo establecido, especialmente, en el art. 2º (la inoponibilidad de las convenciones laborales a las mujeres si éstas no han estado representadas al momento de su celebración).

4.c Que el **Ministerio de Trabajo de la Nación**, a la hora de considerar la homologación del nuevo Convenio Colectivo, verifique la adecuación de éste a los estándares de derechos humanos relativos a la igualdad de trato, no discriminación y condiciones dignas y equitativas de trabajo; y en su caso, censure aquellas cláusulas que no se ajusten a los preceptos en la materia.

4.d Que el **Ministerio de Trabajo de la Nación** implemente y aplique los mecanismos de fiscalización y sanción apropiados para garantizar que las empresas del sector del transporte público de pasajeros cumplan con lo acordado en el nuevo Convenio Colectivo y con las disposiciones legales vigentes en materia de igualdad de trato y oportunidades con respecto a las mujeres aspirantes a trabajar como choferes de colectivos.

4.e Que **las empresas** readecuen sus políticas de selección, contratación y promoción del personal de modo tal que se tengan en cuenta las capacidades y habilidades de las personas, más allá de su género, de manera que sean respetuosas de los derechos humanos de las personas a recibir un trato igualitario y no discriminatorio.

4.f Que **las empresas** contemplen un sistema de cupos que permita equiparar la situación de las mujeres, históricamente relegadas de los puestos laborales de choferes de transporte de pasajeros.

4.g Que **las empresas** adecuen sus instalaciones edilicias para permitir que las mujeres que ingresen a trabajar como empleadas cuenten con espacios apropiados para desarrollar sus tareas, como por ejemplo, tener vestuarios y baños diferenciados.

## 5. Procedencia

### 5.a Legitimación activa

En cuanto a mi capacidad para estar en juicio e intentar la vía del amparo, debo decir que soy la persona afectada por los hechos que he descripto, en los términos del art. 43 párrafo 2º de la CN. Soy la titular del derecho y la perjudicada personalmente por la práctica denunciada. En este sentido, la situación comentada me perjudica directa y personalmente en tanto obsta a mi derecho al acceso al trabajo en condiciones de igualdad ya que no se tienen en cuenta las condiciones de idoneidad para el ejercicio del puesto sino, y en primer lugar, el género de quien pretender postularse a un trabajo de chofer.



*Ministerio Pùblico de la Defensa  
Defensoría General de la Nación*

Asimismo y en función de la pretensión colectiva planteada, también me encuentro legitimada activamente en los términos del art. 43 párrafo 2º de la CN y la doctrina jurisprudencial sentada en el caso “Halabi”. En dicho precedente la Corte Suprema ha determinado que “la procedencia de este tipo de acciones requiere la verificación de una causa fáctica común, una pretensión procesal enfocada en el aspecto colectivo de los efectos de ese hecho y la constatación de que el ejercicio individual no aparece plenamente justificado. Sin perjuicio de lo cual, también procederá cuando, pese a tratarse de derechos individuales, exista un fuerte interés estatal en su protección, sea por su trascendencia social o en virtud de las particulares características de los sectores afectados” (CSJN, fallos 332:111, consid. 13).

El elemento relativo a la causa fáctica común ya ha sido suficientemente explicado (en el punto 2 y 3) por lo que corresponde centrarse en el segundo y tercer elemento: esto es la calidad de la pretensión y la economía procesal, todo ello a los fines de definir la legitimación activa.

De este modo y siguiendo los lineamiento de la Corte Suprema, “la pretensión debe estar concentrada en los efectos comunes y no en lo que cada individuo puede peticionar ... De tal manera, la existencia de causa o controversia, en estos supuestos, no se relaciona con el daño diferenciado que cada sujeto sufra en su esfera, sino con los elementos homogéneos que tiene esa pluralidad de sujetos al estar afectados por un mismo hecho” (ídem). Este requisito ha sido desarrollado precedentemente, en el punto 2.b de esta presentación

Como tercer elemento es exigible que “el interés individual considerado aisladamente, no justifique la promoción de una demanda, con lo cual podría verse afectado el acceso a la justicia. Sin perjuicio de ello, como se anticipó, la acción resultará de todos modos procedente en aquellos supuestos en los que cobran preeminencia otros aspectos referidos a materias tales como el ambiente, el consumo o la salud o **afectan a grupos que tradicionalmente han sido postergados**, o en su caso, débilmente protegidos. En esas circunstancias, **la naturaleza de esos derechos excede el interés de cada parte, y al mismo tiempo, pone en evidencia la presencia de un fuerte interés estatal para su protección**, entendido como el de la sociedad en su conjunto. En tal sentido, **los artículos 41, 42 y 43, párrafo segundo, de la Constitución Nacional brindan una pauta en la línea expuesta**” (ídem, el destacado es propio).

En lo que respecta a este último requisito, vale decir que es muy difícil que individualmente cada persona perjudicada por esta práctica se presente ante los tribunales de justicia para buscar una solución a la discriminación, máxime si carece de recursos económicos, debido a la falta de trabajo, para afrontar los gastos y honorarios que genera cualquier juicio. La antieconómica del reclamo individual, obstaría así, la tutela y garantía adecuada de los derechos afectados por la práctica discriminatoria.

Por lo pronto, cabe enfatizar que en el caso “Sisnero” (actualmente a conocimiento de la Corte Suprema de Justicia de la Nación), la Procuradora General de la Nación ha reseñado expresamente el ribete colectivo que éste presenta. Vale recordar que en “Sisnero”, la demandada denunció la discriminación laboral en el acceso a puestos de trabajo como chofer de colectivos en empresas de transporte urbano de la ciudad de Salta.

En su dictamen, la Procuradora General estableció que “el caso bajo análisis también revela la violación al derecho a la igualdad y a la no discriminación en una dimensión colectiva, que excede el interés particular de la señora Sisnero como afectada directa. Esta afectación es la que funda la pretensión colectiva introducida en la demanda. En efecto, el comportamiento de las empresas demandadas, en cuanto contribuye a mantener un mercado laboral sesgado por un estereotipo de género, proyecta consecuencias disvaliosas cuya reparación no se agota con la subsanación de la discriminación que sufrió la señora Sisnero en particular. Por el contrario. Requiere la adopción de otras medidas tendientes a revertir el efecto discriminatorio verificado en la política de contratación de choferes de transporte urbano de pasajeros”

Finalmente, resta decir que en el caso “Sisnero” no se ha controvertido la legitimación activa en lo que respecta a la dimensión colectiva del amparo.

### 5.b Legitimación pasiva

#### 5.b.1. Respeto de las empresas

Las empresas **Los Constituyentes SAT, Transportes Avenida Bernardo Ader SA y Transporte Escalada SAT** tienen legitimación pasiva en las presentes actuaciones toda vez que ante ellas me he presentado a los fines de postularme para empleos ofertados así como para dejar mi *curriculum vitae* a los efectos de que me tuvieran en cuenta respecto de futuras oportunidades laborales en el puesto de chofer.

Fueron las mencionadas compañías quienes a través de sus empleados (personal de recursos humanos, agentes de control de choferes, inspectores y personal administrativo) me han denegado las posibilidades de postularme y de participar en los procesos de selección de choferes para la conducción de colectivos.

En consecuencia, mis posibilidades de acceder a un trabajo en este tipo de puestos se vieron totalmente obstaculizadas debido a una política empresarial que no acepta y ni siquiera considera a las mujeres no sólo para desempeñarse en esa tarea; antes bien: para postularse y competir por un puesto.

En este sentido cabe decir que me he presentado en las siguientes empresas y líneas de colectivos a los fines de postularme a puestos de chofer que estaban vacantes y para los cuales las citadas empresas y líneas ofertaban puestos de trabajo:



*Ministerio Público de la Defensa  
Defensoría General de la Nación*

USO OFICIAL

Compañía/línea	Fecha	Postura de la empresa	Testigos
LOS CONSTITUYENTES SAT Líneas 127, 78, 87	Noviembre de 2013	No recibieron mi CV y personal de control de choferes me indicó que debía dirigirme a una consultora que se dedicara a la selección de personal para la empresa. De todas formas me adelantó que "no contrataban mujeres ni tenían mujeres choferes".	Fabián Eduardo Sansierra y Alejandro Ramón Burgos.
TRANSPORTES AVENIDA BERNARDO ADER SA Línea 130	Noviembre de 2013	No recibieron mi CV y personal de control de choferes me indicó que debía dirigirme a una consultora que se dedicara a la selección de personal para la empresa. De todas formas me adelantó que "no contrataban mujeres ni tenían mujeres choferes".	Fabián Eduardo Sansierra y Alejandro Ramón Burgos.
TRASPORTE ESCALADA SAT Líneas 169, 175	Septiembre de 2013	El Jefe de Personal de la Empresa, Sr. Giménez, recibió mi CV aunque me remarcó que no cuentan con mujeres en su staff de choferes.	Ivana Marlene Fernández y Fabián Sansierra
Otras empresas en las que me he presentado			
Transporte Veintidós de Septiembre SAC Línea 2	Octubre de 2013	Me recibieron mi CV en la Administración de la Empresa, pero me adelantaron que "no contrataban mujeres como choferes".	Fabián Eduardo Sansierra
Colectivos Unidos SAIF Línea 106	Marzo de 2013	No recibieron CV con el argumento de que no contratan mujeres.	Alejandro Burgos
Transporte Nueve de Julio SAC - Línea 109	Marzo de 2013	No recibieron CV con el argumento de que no contratan mujeres.	Alejandro Burgos
General Pueyrredón SATCI - Línea 110	Marzo de 2013	No recibieron mi CV con el argumento de que no contratan mujeres.	Fabián Sansierra
Nuevos Rumbos SA - Línea 132	Agosto de 2013	No recibieron mi CV con el argumento de que no contratan mujeres.	Fabián Sansierra

Así las cosas, las empresas de transporte público de pasajeros del área metropolitana mantienen una política discriminatoria en cuanto a la contratación de personal para conducir las unidades que se expresa en su negativa sistemática a la inclusión de mujeres en sus planteles de choferes así como en su consideración en los procesos de selección.

En consecuencia, las prácticas que mantienen las empresas son las que generan el efecto discriminatorio, por lo que éstas son las que ostentan legitimación pasiva en el

presente juicios de amparo de conformidad con el art. 321 inc. 2º en tanto las compañías son personas jurídicas privadas (cfm. art. 33 inc. 2º del Código Civil).

#### *5.b.2. Respecto del Estado Nacional, a través del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación*

Asimismo, otro de los legitimados pasivos es el Estado Nacional, a través del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. La conducta que se le imputa al Estado en este asunto es haber omitido cumplir con sus atribuciones legales relativas al control de las condiciones laborales de selección y contratación del personal así como la planificación e implementación de políticas públicas orientadas al otorgamiento de oportunidades igualitarias de empleo y condiciones equitativas de trabajo entre los géneros. En razón de ello, puede colegirse que el Estado ha omitido el cumplimiento de los deberes legales, constitucionales y convencionales y en función del art. 43 párrafo 1 de la CN, tiene legitimación pasiva en este pleito.

#### 5.c Trámite aplicable: ley 16.986

Toda vez que está acción de amparo está dirigida contra el Estado Nacional – MTEySS por cuestiones relacionadas con la omisión, o al menos, el indebido ejercicio del poder de policía como autoridad de control y aplicación de las normas laborales, esta acción debe tramitarse de acuerdo a los postulados de la ley 16.986, lo que así peticiono (cfr, art. 1º de la citada ley).

#### 5.d Plazo de caducidad (art. 2.e ley 16986): omisión continua

El art. 2º inc. e de la ley 16.986 regulatoria de la acción de amparo establece que la acción debe interponerse dentro de los quince (15) días hábiles posteriores a la fecha en que el acto fue ejecutado o debió producirse. Este plazo no ha feneido toda vez que la omisión estatal (cuyo contenido se explicitará seguidamente) y la práctica discriminatoria continúa desarrollándose en tanto el Estado no ha adoptado las medidas necesarias para hacer cesar las prácticas que obstaculizan el acceso de las mujeres a los puestos de choferes de transporte público de pasajeros.

En tal línea se ha dicho que “En los amparos por omisión, el acto lesivo es un hecho negativo. Según el texto del art. 2º, inc. d, de la ley 16.986, tendrá que determinarse si el acto que ‘debió producirse’ tenía o no, legal o convencionalmente, de modo claro, fecha concreta o fecha máxima para su realización. De haberla, el término de caducidad corre desde que aquel acto tuvo que realizarse. De no existir tal fecha determinada, el término de caducidad no está por supuesto corriendo” (Sagües, N., Compendio de derecho procesal constitucional, Astrea, Buenos Aires, 2009, p. 486). En el caso de marras, tal como se verá a continuación, la lesión a los derechos invocados proviene de la omisión estatal de controlar a las empresas en sus políticas de selección y contratación del personal así como en la omisión de poner en marcha una política pública orientada a asegurar condiciones y oportunidades igualitarias de trabajo para ambos géneros. Asimismo, el hecho que el Estado no dé cumplimiento a sus obligaciones de fiscalización y control de la actividad privada en materia laboral, posibilita que a lo largo del tiempo se mantenga una práctica discriminatoria y avasalladora de mis derechos. De este modo, la práctica empresarial se muestra



*Ministerio Público de la Defensa  
Defensoría General de la Nación*

como un continuo de hechos que en forma permanente y actual obsta el pleno ejercicio de los derechos constitucionales invocados.

En conclusión, la acción que vengo a iniciar se presenta ante el tribunal en legal tiempo.

**5.e Daño actual**

Como fuera anticipado, el accionar empresarial sumado a la omisión estatal de controlar y sancionar toda práctica discriminatoria, así como la no implementación de una política pública de igualación de oportunidades para las mujeres en este espacio laboral, me genera un daño actual y cierto.

El daño causado importa la privación de participar en los procesos de selección y contratación en condiciones igualitarias con respecto a los varones para acceder a un puesto de chofer de colectivos. Esto, consecuentemente, obstaculiza completa y absolutamente mis posibilidades de desempeñarme en un trabajo acorde a mis preferencias, experiencia y capacitación, sin discriminación, y en condiciones dignas y equitativas. En consecuencia, afecta mis derechos a una vida digna, con la posibilidad de solventar las necesidades básicas propias y de mi grupo familiar.

Amén de ello, debo manifestar que me encuentro desempleada desde hace 4 años, tiempo en el que he buscado trabajo de chofer de colectivos. Pero debido a la resistencia de contratar mujeres para ese puesto, me he visto impedida no sólo de poder acceder a un trabajo y por ende a recursos económicos que me permitan la subsistencia; sino que además han provocado una merma en mi autoconfianza y una angustia permanente por el trato discriminatorio que se me ha dispensado, aún sin conocer mis capacidades y experiencias para dicho empleo.

**5.f. Arbitrariedad e ilegalidad manifiesta. Inexistencia de necesidad de mayor amplitud de debate y prueba**

La arbitrariedad y la ilegalidad de la conducta lesiva la revelan, por un lado, el resultado discriminatorio en contra de las mujeres que ocurre debido a una política de selección y contratación del personal; y por el otro, el uso de una categoría sospechada de discriminación, tal como fue explicado precedentemente. Por ello y en orden a la brevedad, me remito a lo expuesto en el punto 3.b. de este escrito.

Desde otro punto de vista, la comprobación de la ilegalidad y arbitrariedad manifiesta, y la conseciente lesión de los derechos constitucionales (presupuestos de la procedencia de la acción incoada) prácticamente no requiere de una actividad probatoria: como se ha explicado anteriormente, nos encontramos ante un hecho público y notorio.

Sin embargo, en caso de que V.S. considere necesario comprobar personalmente los extremos invocados, bastaría con la realización de un pedido de informes a la ANSES y a la AFIP para constatar la cantidad de empleados masculinos y femeninos que tienen las empresas. Informe, este último, que esta parte acompaña con datos actualizados. En razón de ello tampoco se requiere un debate que exceda de los límites procesales del amparo puesto que los hechos son elocuentes y la normativa es perfectamente clara.

En consecuencia, para arribar a una sentencia que se pronuncie sobre la procedencia de la pretensión deducida, el procedimiento de la acción de amparo resulta suficiente y adecuado para garantizar la defensa en juicio de las partes en el marco de un proceso justo.

#### *5.g. Inexistencia de otra vía judicial más idónea*

Luego de la reforma constitucional de 1994, toda persona puede interponer acción expedita y rápida de amparo, **siempre que no exista otro medio judicial más idóneo** (art. 43 de la CN). Este requisito, por lo expuesto hasta aquí, se encuentra cumplido en la presente acción. En este sentido debo decir que ante la afectación de derechos fundamentales, el amparo es la vía procesal adecuada para restituirlos y garantizarlos; y en función de ello, no existe otro proceso judicial adecuado para discutir la situación fáctica planteada, toda vez, que por ejemplo, no tengo un nexo contractual que me une con las demandadas y que me permita acudir por otras vías para hacer cesar los hechos que generan el conflicto.

Tampoco es necesario acudir a la vía administrativa o agotarla para que la acción proceda cuando el demandado es el Estado Nacional y de por medio existe una flagrante violación de derechos constitucionales que debe cesar para no generar mayores daños.

De tal forma, el art. 43 de la CN sólo condiciona la posibilidad de interponer la acción de amparo a la inexistencia de otro remedio judicial más idóneo, modificando con este texto el criterio sustentado en el art. 2º de la ley 16.986 no siendo procedente seguir sosteniendo, como requisito para su procedencia, la existencia de vía administrativa idónea para la tutela del derecho que se invoca como conculado.

## 6. Prueba

### a. Documental

- a) Copia certificada de la licencia de conducir nº 21.880.298, otorgada por el Municipio de 3 de Febrero de la Provincia de Buenos Aires (Anexo A).
- b) Copia de la constancia de licencia profesional para las categorías A1TP/A2LD/A2TR a nombre de Erica Borda (Anexo B).
- c) Copia de mi Curriculum Vitae (Anexo C).
- d) Contestación de la AFIP en base a información solicitada (Anexo D). La totalidad de la información ha sido contestada en tres oportunidades y la AFIP ha acompañado también dos CDs que se adjuntan al presente. La información contenida en los CDs se acompaña al presente en formato papel.
- e) Contestación de la CNRT en base a información solicitada (Anexo E).



*Ministerio Pùblico de la Defensa  
Defensoria General de la Nación*

- f) Copia del CCT 460/73 (Anexo F).
- g) Presentación realizada ante el MTEySS (Nº1-2015-1558538) (Anexo G).
- h) Contestación del MTEySS en base a información solicitada (Anexo H).
- i) Contestación de la ANSES en base a información solicitada (Anexo I).

Toda vez que la información brindada por la AFIP y la CNRT, indicadas como Anexo D y E, contienen datos personales, peticiono la reserva de tales informes.

b. Testimonial

Ofrezco la declaración testimonial de las personas que a continuación detallo y cuyo interrogatorio se acompañará en la oportunidad procesal pertinente:

1. Fabián Eduardo Sansierra (DNI 21.970.255), empleado, con domicilio en Mazza 2361 Boulogne, Pcia. de Buenos Aires.
2. Alejandro Ramón Burgos (DNI 22.075.645), remisero, con domicilio en Av. Marques 1990 2º D, Martin Coronado, Pcia. de Buenos Aires.
3. Ivana Marlène Fernández (DNI 38.826.615), empleada, con domicilio en Av. Triunvirato 5448, Villa Bosch, Pcia. de Buenos Aires.

c. Informativa

Solicito se libre oficio a:

1. A la **Administración Federal de Ingresos Pùblicos (AFIP)** para que informe la nómina actualizada de personas que se encuentran empleadas en la categoría “conductores de corta, media y larga distancia” de acuerdo al Convenio Colectivo de Trabajo 460 del año 1973 (art. 4). Para el caso de que no pueda brindarse la información del modo peticionado en el punto anterior: informar la nómina de personas que se encuentran empleadas en la categoría “conductores de corta, media y larga distancia” de acuerdo al Convenio Colectivo de Trabajo 460 del año 1973 que trabajan en las siguientes empresas: “Los Constituyentes S.A.T.” (Línea 78, 87 y 127), “Transportes Lope De Vega S.A.C.I.” (Línea 135), “Transportes Avenida Bernardo Ader S.A.” (Línea 130), “Transporte Veintidós de setiembre S.A.C.” (Línea 2), “Transporte Nueve de Julio S.A.C.” (Línea 109), “General Pueyrredón S.A.T.C.I.” (Línea 110), “Transporte Escalada S.A.T.” (Línea 169), “Colectivos Unidos S.A.I.F. (C.U.S.A)” (Línea 106), “Transporte de Automotores La Plata” (TALP), “Derudder Hnos. S.R.L. Flecha Bus”, “Vía Bariloche S.A.”.

1. A la **Comisión Nacional de Regulación del Transporte (CNRT)** para que informe la nómina completa y actualizada de mujeres que cuenten con licencia de transporte interjurisdiccional habilitante clase D, para conducir transporte público de pasajeros de corta, media y larga distancia. (conf. art. 16 Ley 24.449).

2. Asimismo, solicito se libre oficio al **Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI)** a fin de que realicen un informe jurídico que analice, desde la perspectiva normativa de antidiscriminación, las prácticas de las empresas en relación con la no contratación de mujeres en el sector del transporte público de pasajeros de corta

distancia del área metropolitana, así como la conducta estatal en relación con la adopción de medidas necesarias, de promoción, regulación y fiscalización para hacer cesar las prácticas que afectan a las mujeres en el acceso al trabajo en el sector de transporte público de pasajeros. A tal fin se acompañará al oficio copia de la demanda y de las piezas relevantes producidas en las presentes actuaciones.

#### **7. Competencia**

La competencia de V.S. para entender en el presente caso resulta evidente pues se demanda al Estado Nacional, por lo cual su solución requiere la aplicación de normas del derecho administrativo, a la vez que la evaluación del poder de policía y a la facultad de control del Estado Nacional (art. 116 de la CN y art. 18 de la ley 16.986).

#### **8. Reserva del caso federal**

Toda vez que en las presentes actuaciones se encuentran en juego la interpretación que cabe asignarle a normas de naturaleza federal sobre igualdad, no discriminación y derechos laborales, hago expresa reserva del caso federal, y de recurrir a la Corte Suprema de Justicia de la Nación por vía del recurso extraordinario federal previsto en el art. 14 de la ley 48, para el improbable caso que las instancias judiciales inferiores no hagan lugar a la protección de los derechos reclamados.

#### **9. Tasa de justicia**

De acuerdo con lo dispuesto por el art. 13 inciso b) de la ley 23.898 la acción de amparo está exenta del pago de tasa judicial.

#### **10. Autorizaciones**

Que por el presente autorizo expresamente a las Dras. María de la Paz Herrera (DNI N° 31.079.713), Sara Molina (DNI N° 35.014.814), María Josefina Guerra Ternavasio (DNI N° 26.445.876), Romina Tuliano Conde (DNI N° 29.288.512), al Dr. Alejo Joaquin Giles (DNI N° 34.464.779); a las Srtas. María Agustina Leppen (DNI N° 36.075.864), Daniela Natalia Galván (DNI N° 34.842.380); y al Sr. Nicolás Vargas (DNI N° 34.382.485), para que en forma conjunta, separada, y/o alternativamente puedan incorporar, dejar, extraer, agregar, adjuntar, desglosar, tramitar, diligenciar cualquier tipo de escritos, cedulas, exhortos, mandamientos, oficios, copias, fotocopias, retirar expedientes en préstamo y/o realizar cualquier tipo de trámite que fuere menester para la correcta prosecución del presente expediente.

#### **11. Beneficio de litigar sin gastos**

Se hace saber que en la oportunidad procesal pertinente, se peticionará el beneficio de litigar sin gastos de conformidad con las previsiones del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación que rigen supletoriamente el proceso.



*Ministerio Público de la Defensa  
Defensoría General de la Nación*

12. Petitorio

- a. Se tenga por presentada la acción de amparo y se la tenga por procedente.
- b. Se tenga por ofrecida la prueba
- c. Se tramite la presente acción conforme ley 16.986.
- d. Se tenga presente la reserva del caso federal introducida.
- e. Se tengan presentes las autorizaciones conferidas.
- f. Se haga lugar a la acción de amparo y se ordene al Estado Nacional y a las empresas demandadas el cese de la práctica discriminatoria y se haga lugar a las medidas de acción positiva solicitadas.

Tener presente y proveer de conformidad,

ES JUSTO.

USO OFICIAL