



**SEGREGACIÓN DE LAS MUJERES EN EL TRANSPORTE PÚBLICO. UN CASO DE (NO) REMEDIACIÓN JUDICIAL.**

*Segregation of women in public transport. A case of (non) judicial remediation.*

**Mariela Gladys Puga**

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET-Argentina), Buenos Aires, Argentina

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6663-299X>

E-mail: [mariela.puga@unc.edu.ar](mailto:mariela.puga@unc.edu.ar)

Trabalho enviado em 06 de junho de 2022 e aceito em 11 de agosto de 2022



This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.



Rev. Dir. Cid., Rio de Janeiro, Vol. 14, N.03., 2022, p. 2180-2222.

André Leonardo Copetti Santos e Doglas Cesar Lucas

DOI: 10.12957/rdc.2022.67952 | ISSN 2317-7721

## RESUMEN

Se reflexiona sobre un caso judicial de discriminación de género en el acceso al oficio de chofer del transporte público en Argentina. El caso tuvo una inusual trascendencia pública y jurídica, y se relaciona con la creación del "Programa Nacional para la promoción e inclusión de mujeres en la actividad del Transporte Automotor".

El método de investigación es cualitativo, y plantea un análisis crítico del discurso judicial que resuelve el conflicto. Se contrastan las narrativas de la protagonista del caso, los estudios de género en el ámbito laboral, y los registros periodísticos sobre los sucesos, con la narrativa judicial sobre cuál es el "caso" a resolver.

Los resultados se ordenan en tres ejes centrales. Por un lado, en los aprendizajes que surgen de la comparación entre las diversas narrativas del asunto; por otro, en la evidencia de la eficacia e impacto relativo de los remedios judiciales implementados, y, finalmente, en la existencia de criterios de idoneidad que responden a la masculinización del oficio de chofer. El objetivo es mostrar las conexiones entre la teoría de "caso" de la decisión judicial que desatiende los criterios de idoneidad arbitrarios para las mujeres, y la (in)eficacia relativa de los "remedios" que son ordenados.

**PALABRAS CLAVES:** Transporte público – discriminación de género – remedios judiciales- acceso a la justicia de las mujeres- idoneidad genérica.

## ABSTRACT

It reflects on a gender discrimination case related to the access to driver position in public Argentina transport service. The case had an unusual public and judicial significance, and relate to the creation of the "National Program for the promotion and inclusion of women in the activity of Automotive Transport".

The research method is qualitative, and proposes a critical analysis of the judicial discourse that resolves the conflict. The narratives of the protagonist of the case, gender studies in the workplace, and journalistic records about the events are contrasted with the judicial narrative about what is the "case" to be resolved.

The results arrange in three central axes. On the one hand, in the learnings that arise from the comparison between the various narratives of the subject; on the other, in the evidence of the efficacy and relative impact of the judicial remedies implemented, and, finally, in the existence of sufficiency criteria that respond to a masculinization of the driver's position. The aim is to show the connections between the "case" theory of the judicial decision that disregards gendered sufficiency criteria, and the relative (in)effectiveness of the "remedies" that are ordered.

**KEY WORDS:** Public transport – gender discrimination – desegregation judicial remedies – women's access to justice – generic suitability.



## 1. Introducción: ¿Por qué no?<sup>1</sup>

Corría el año 2005 y no existía ni una sola mujer conduciendo ómnibus urbanos en la Provincia de Salta. En el resto de las provincias argentinas, sólo una decena de mujeres trabajaban de chofer en unas pocas localidades.<sup>2</sup> En ese limitado horizonte de posibilidades, Mirtha Sisnero, una salteña “sin estudios” (como ella se auto-denomina), decidió intentar conseguir empleo como chofer del transporte urbano de la ciudad de Salta. Ella se preguntó *¿por qué no?*, y con esa inquietud marcó un punto de inflexión para las mujeres en el transporte público.<sup>3</sup> En su búsqueda impulsó un proceso judicial que hoy es paradigmático en materia de discriminación laboral de las mujeres en Argentina.

Mirtha llegó con su demanda a la justicia en el año 2008, y al año siguiente obtuvo una sentencia favorable, con alcance colectivo. Apelaciones y retardos de justicia mediante, la hicieron esperar 7 años más para conseguir una decisión definitiva en su favor. Ya en el año 2015 la Corte Suprema de Justicia de Salta (CSJS), finalmente, ordenó a las empresas de transporte de la ciudad que en adelante contrataran 2 mujeres por cada hombre, hasta alcanzar un 30% de mujeres en sus plantas de choferes. Sin embargo, en el devenir del proceso la configuración del “caso” de discriminación fue cambiando, y ello determinó un remedio judicial ineficaz. A la fecha, 2022, ni Mirtha consiguió acceder al puesto de chofer, y se está bastante lejos de alcanzar el 30% de mujeres en la planta de choferes. Este trabajo se concentra en cómo la narrativa judicial del “caso” de discriminación determinó las falencias en la remediación, y explica, en parte, la situación actual.

### 1.1. Impacto y Alerta

<sup>1</sup> Ese trabajo se inició como una revisión y actualización de un trabajo de investigación previo llevado adelante junto a Romina Otero, 10 años atrás, con el apoyo del Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA). Reconozco a las contribuciones de Otero como el eje sobre el que se desarrolla buena parte de esta investigación. Aquellos hallazgos se publicaron en tres diferentes ediciones: Puga, M & Otero, R., 2010, 2012, 2012, teniendo una actualización en el año 2017, las que se publicó recién en el 2021.

<sup>2</sup> La lista de ciudades con mujeres en el transporte público se reducía a Rosario, Caleta Olivia, Mendoza, Córdoba y Buenos Aires. En Rosario desde el 2006 se dispone la cobertura en partes iguales de mujeres y varones de los puestos de chofer del transporte público de pasajeros (Ordenanza Municipal N° 7981/2006), sin embargo, en marzo 2009 apenas se registraban **5 mujeres** trabajando en la empresa Rosario Bus. (La Capital, 2009).

En Caleta Olivia, para el 2007, eran sólo **2 las mujeres** que “se atrevieron a conducir colectivos” (El Patagónico, 2007)

El caso de Córdoba es bastante singular dado que desde 1989 las mujeres se incorporaron al sistema de trolebuses a la ciudad. En este caso las mujeres quedaron circunscriptas exclusivamente a este segmento del sistema de transporte, y eran las únicas conductoras de esos vehículos. A comienzos de 2009 sumaban alrededor de 100 mujeres en ese rol (La voz del Interior, 2009).

<sup>3</sup> Mirtha Sisnero obtuvo diversos reconocimientos públicos por su incansable lucha en pos de la igualdad de género en el acceso al trabajo. En el año 2013, los senadores salteños le entregaron el Premio “Lola Mora” por su lucha por la igualdad de género, y en el 2019 la Fundación Avon le otorgó el Premio Mujeres Solidarias.

El proceso judicial iniciado por Mirtha tuvo impactos muy diversos. Mientras el caso todavía estaba en litigio, se levantaron reclamos similares en distintas jurisdicciones del país invocando la primera sentencia en favor de Mirtha del año 2009 (CACCS, 2009). Se sentaron nuevos precedentes judiciales de gran trascendencia, resoluciones administrativas, e iniciativas empresariales de contratación de mujeres (Detalles en apartado 3.4.). Desde el ámbito académico, algunos trabajos pusieron en el tapete diversas aristas sobresalientes del asunto. Se subrayó la estrategia de movilización legal de las feministas salteñas que acompañaron a Mirtha ante los estrados judiciales (Ver Ruibal, A., 2017), y se examinaron los elementos jurídicos de cada una de las resoluciones judiciales que se fueron dando durante el litigio (PUGA, M.; OTERO, R., 2010-2012-2021; ZAYAT, D., 2014; CLÉRICO, L., 2017; AFARIAL, J., 2017; LOBATO, J., 2019; BAUGER, E., 2020; GASTALDI, P.; PEZZANO, S., 2021, entre otros). Decenas de informes de prensa registraron sucesos en distintas etapa del proceso, descifrando la expectativa de Mirtha, y discutiendo en foros públicos la segmentación genérica del mercado laboral en Argentina (AFARIAN, J., 2017; CARBAJAL, M., 2013; CORRALES, M., 2009; EL TRIBUNO, 2021; GRANADOS, J., 2018 y 2017; LÓPEZ, M., 2020; PEREYRA, M., 2019; PLASENCIA, M., 2015; SPCGS, 2019; TRES LÍNEAS, 2009; Audiovisual “Práctica en Tartagal”, 2009; entre muchos otros).

El mismo año de la sentencia en el caso de Mirtha, y casi de inmediato, se incorporaron las primeras mujeres como choferes en la ciudad de Salta. Dos años después (2017), las mujeres ya alcanzaban a representar el 5% de la planta de choferes salteña. Sin embargo, al cumplirse 6 años la sentencia, en el 2021, la representación de las mujeres todavía oscilaba entre el 5% y el 8%, y ya muchas más mujeres habían pasado por las empresas, quedado fuera de la lista de contratación. Ello muestra un des-aceleramiento, sino un estancamiento en el proceso de inclusión.

En el resto de Argentina, y desde hace algunos años, puede notarse la inédita aparición de mujeres choferes en distintas provincias y en distintas áreas del transporte público, lo que seguramente tiene un auspicioso impacto simbólico en el imaginario comunitario. No obstante, sólo el 0,24% de quienes tienen licencia para manejar colectivos en todo el país son mujeres (Villafañe, L., 2021). De manera que la masculinización del mundo del transporte público no parece haber cambiado estructuralmente, y ella continúa tensionando con los avances y metas de inclusión de mujeres en el oficio.

El corolario de estos impactos llegará en el año 2021, cuando el Estado Nacional creó el “Programa para la promoción e inclusión de mujeres en la actividad del Transporte Automotor”, en el ámbito del Ministerio de Trabajo (Resolución N° 345/2021, MTESS). El principal objetivo del

Programa es el de promover estándares de igualdad de género y de igualdad de oportunidades y trato en el acceso a los puestos de trabajo y en el sostenimiento del empleo. El plan es prometedor, aunque aún está en ciernes.

### 1.2. ¿Por qué no?

A pesar del largo recorrido personal, y el gran impacto de su lucha, Mirtha nunca consiguió el puesto de chofer. Tampoco parece cercano aquel 30% de mujeres choferes en Salta, indicado como meta por la justicia en el 2015.

Este trabajo indaga sobre el por qué la mujer que lideró esta lucha no consiguió ser chofer del transporte público urbano, a pesar de que nunca descansó en su demanda. Sobre todo interesa examinar cuáles de las circunstancias personales de Mirtha podrían configurar un prototipo. Es decir, un tipo circunstancias que ponen a ciertas mujeres en desventaja para el acceso al puesto de chofer de transporte público en Argentina.

### 1.3. Hipótesis

La hipótesis que orienta la indagación es que Mirtha afrontó desventajas especiales relacionadas con su género, las que eran invisibles para ella. Esas desventajas eran causadas por las mismas circunstancias estructurales que aletargan y/o estancan la inclusión de mujeres en el mercado del transporte argentino. En otras palabras, las circunstancias estructurales a las que referimos, jugarán un rol sutil pero decisivo en la no contratación de Mirtha. Ellas fueron (he aquí el punto de inflexión) desatendidas en la configuración del caso por las Cortes de Justicia, habilitando así que esas desventajas sigan siendo parte del engranaje de exclusión de las mujeres del transporte.

Interesa mostrar cómo el menosprecio de esas circunstancias por los magistrados supremos dio lugar a presumir una *litis* cuasi ficcional, o sobre-simplificadora del conflicto que enfrentaba a las mujeres salteñas con las empresas de transporte. Ese abordaje, que llamaré restrictivo, derivó en un remedio judicial imperfecto para alcanzar el objetivo propuesto. Aquí intenta polemizar sobre ese tipo de abordaje judicial y remedial en materia de discriminación, en cuanto ellos contribuirían a preservar los engranajes centrales de exclusión de las mujeres de territorios ocupacionales masculinos.

Una de las cuestiones más críticas del caso, quizá, es que aquel abordaje de los magistrados de la Corte Suprema Salteña desplazó a otro más amplio y complejo, el que había hecho el Juez que intervino en primera instancia. Aquel juez había entendido al caso de manera distinta, y en

consecuencia, había ordenado que se contrate sólo a mujeres hasta alcanzar el 30% de la planta respetando una lista de postulantes elaborada por un ente público, en la que el primer lugar estaba reservado para Mirtha. Si aquella sentencia se hubiera efectivizado, el objetivo del 30% hoy probablemente sería una realidad, Mirtha seguramente sería chofer, y quizás, este artículo no se habría escrito.

En una entrevista reciente, Mirtha me preguntó con cierta congoja: *¿Por qué no se cumple el fallo de D'Jallad?* (refiriendo al juez de Cámara que intervino inicialmente). Los ecos de esa pregunta, difícil de responder en términos legos, inspiran el punto de vista de este análisis.

#### 1.4. Plan de presentación

El análisis que sigue se divide en dos partes. En la primera (Apartado 2) se reflexiona sobre distintas narrativas del conflicto desde fuera de su aprehensión jurisdiccional. En la segunda parte (Apartado 3) se abordan las narrativas judiciales del conflicto que surgen del expediente, comparando la primera decisión en el caso, con la definitiva, de los jueces supremos salteños. Se observan las conexiones de las narrativas judiciales con las no-jurisdiccionales, y en particular, con las diferentes estrategias de remediación judicial. En el devenir de éstos análisis iremos tejiendo respuestas posibles a la desestabilizadora y multi-significante pregunta de Mirtha sobre el por qué no.

## 2. PRIMERA PARTE: Narrativas no-jurisdiccionales del conflicto

Una primera versión de lo que le ocurrió a Mirtha es aquella a la que podríamos llamar no-jurisdiccional. Ella remite indefectiblemente al entendimiento que ella misma tiene de su propio reclamo. En lo que sigue se reseñan sus motivaciones, el contexto inmediato de sus expectativas de ser chofer de colectivos, los escenarios que habrían habilitado y frustrado el surgimiento de esas expectativas, y las transformaciones en su entendimiento del conflicto durante la trayectoria del reclamo. Esta narrativa no-jurisdiccional se complementa con los estudios sobre la situación de las mujeres argentinas en el mercado laboral, y las explicaciones teóricas que se han construido al respecto. Rescatamos evidencias estadísticas y explicaciones sobre cuáles serían los elementos cruciales que las segregan de este territorio ocupacional y como ellos se vinculan con su segregación del espacio público. Finalmente se reflexiona sobre como esos elementos podrían haber condicionado, en el caso concreto, las oportunidades de Mirtha.



## 1.5. Mirtha Sisnero, desde Mirtha Sisnero

### 1.5.1. El origen de una expectativa

“Quería que mi hijo estudie”, explica Mirtha en respuesta a la pregunta de si tenía alguna vocación particular por conducir colectivos. (SISNERO, M., entrevista 2021). Ella lo venía contando desde hace tiempo: “para mí ser colectivera no era un capricho ni una pasión, sino una necesidad” (PEREYRA, M., 2019). Antes de proponerse ser colectivera trabajó en todo lo que pudo, como costurera, almacenera y peluquera; atendió un *cíber*, fue ayudante en una biblioteca y fue guardia de seguridad privada. Ninguna de estas ocupaciones prometía los ingresos necesarios para el sostén familiar a largo plazo, y sin descuidar el cuidado de sus dos hijos.

Relata que como guardia de seguridad la cansaba estar todo el día parada frente a la circulación del público. Envidiaba a los hombres que trabajaban de noche, porque podían estar sentados, y además tenían el resto del día para aprovecharlo en una interacción familiar más activa. Ella ansiaba tener más tiempo diurno para compartirlo con sus hijos, y por eso le pidió a su jefe que le permitiera trabajar en la guardia de noche. Este le contestó, en voz alta y frente a varias personas, que “ninguna mujer puede trabajar de noche”. Esa experiencia parece haber contribuido a formar en ella una mirada pragmática de su situación de género en la búsqueda de empleo. “Veía que siempre las mujeres ganan menos” dice, como explicando porque su atención se había centrado en las ventajas que ofrecían los trabajos que hacían los hombres (SISNERO, M., entrevista, 2021). Entre líneas, parece claro que se refería a hombres con su nivel de escolarización (sin estudios secundarios completos o superiores, y provenientes de su estrato socio-cultural). Ella solía conversar sobre estas impresiones con varios amigos, y uno de ellos le dijo un día, medio en broma, “porque no te haces colectivera”. Ella recuerda aquella frase como el inicio de la idea que fue prendiendo en su imaginario.

Mirtha tenía entonces alrededor de 35 años, 2 hijos de entre 10 y 13 años, todavía estaba casada, y colaboraba en la biblioteca popular de su barrio (el barrio popular “La Loma” en la ciudad de Salta). Así fue que desde el espacio comunitario de la biblioteca de un barrio marginal de la ciudad, empezó a investigar y a gestar su inédita expectativa de ser colectivera, para que sus hijos pudieran estudiar.

El urbanismo feminista suele resaltar la importancia que adquieren para las mujeres los “ámbitos públicos de encuentro”, y quizás en este sentido valga la pena rescatar la Biblioteca donde colaboraba Mirtha. Según las expertas, “un ámbito público de encuentro, donde se pueda compartir con otros, es particularmente relevante en...la construcción de modos de vida que contribuyan, en definitiva, a ampliar los límites de su autonomía y su libertad” (RICO, M. N.; SEGOVIA, O., 2017 p. 59). La idea que subyace, es que el confinamiento doméstico de mujeres pobres funciona como uno de los principales obstáculos para desarrollar su autonomía.

Dice Mirtha: “[e]n la biblioteca comencé a leer sobre las líneas de trolebuses en Córdoba, que son conducidos exclusivamente por mujeres desde hace 30 años. Justo un compañero había viajado a esa provincia y me contó cómo funcionaban. Yo quedé fascinada con esa idea” (PEREYRA, M., 2019). Mirtha entró en contacto con las “trolebuseras” de Córdoba, y se enteró que en Buenos Aires había algunas choferes mujeres en la empresa de ómnibus Plaza.<sup>4</sup> “Ahí me dí cuenta que se podía”, dice (SISNERO, M., entrevista, 2021). Aunque fueran unas pocas choferes, y estuvieran en otras partes del país, el dato de mujeres en el transporte urbano tuvo un gran efecto en su imaginario, la habilitó a considerar nuevos territorios laborales como posibles. Averiguó entonces que en Salta había tres mujeres con licencia para conducir colectivos (a pesar de que ninguna estaba contratada como chofer). “Había una chica que era hija de cooperativo, de un señor que hacía viajes al interior, ella tenía licencia para conducir ómnibus. La otra que trabajaba en turismo, pero manejaba minibuses. La tercera, era dueña de una empresa” (SISNERO, M., entrevista, 2021).

Mirtha no recaló en su diferente situación familiar o económica con aquellas mujeres, tampoco en que las trolebuseras de Córdoba trabajarán para una empresa estatal, bajo el régimen de contratación pública. Sólo rescató que “las mujeres podían”, y construyó así un rompecabezas de antecedentes que le permitieron fortalecer su esperanza.

Se decidió entonces a visitar a una empresa de colectivos. Allí le informaron “que el único requisito era la licencia de conducir y presentar curriculum” (SISNERO, M. entrevista 2016.a).<sup>5</sup> Cuenta que se sintió estimulada por ellos, aunque en su relato también se asoma cierta recriminación por haberle generado falsas expectativas, o información incompleta (SISNERO, M., entrevista 2021).

<sup>4</sup> El Grupo Plaza empezó a contratar mujeres conductoras en 1998, y el pico máximo empleadas llegó a ser de 40, coincidiendo con la crisis del 2001. En el 2009 eran sólo 22, de entre 26 y 50 años, apenas el 1% del plantel (Gallota, N., 2009).

<sup>5</sup> Reafirma y aclara en otra entrevista: “Cuando fui a una empresa a preguntar cuáles eran los requisitos para trabajar como conductora me dijeron “la licencia”. Trae el curriculum, fotocopia de licencia y fotocopia de D.N.I. Eso es todo”. (Sisnero, M., entrevista 2016.b.) Parece que se refiere a la simple licencia de conducir automóviles.

Parece claro que en ese momento ella no estaba iniciando una batalla feminista, sino apostando a una posibilidad laboral que creía asequible, y a la que se sentía alentada por otros. Esa esperanza la movió a invertir tiempo y dinero en capacitarse para un oficio que, sin exigirle título de educación secundaria, prometía una remuneración muy conveniente, con una jornada de 8 horas diarias que le daba tiempo para que sus hijos estudien.

La tensión entre el tiempo de cuidado y la falta de ingresos propios en las mujeres es uno de los factores que suelen explicar la feminización de la pobreza en América Latina (Ver RICO, M. N.; SEGOVIA, O., 2017). Ello por supuesto se desprende de la rígida división sexual del trabajo reproductivo y productivo que existe en sociedades patriarcales, y esa tensión se acentúa cuando los trabajos reservados para las mujeres son de baja remuneración.<sup>6</sup> Mirtha vive en una sociedad reconocida como una de las más patriarcales del país,<sup>7</sup> y la tensión en relación a los ingresos y el tiempo de cuidado es parte central de su conciencia práctica. Desde allí, su búsqueda de trabajo estuvo signada siempre por la necesidad de manutención y cuidado de sus hijos, con la ambición de que ellos pudieran llevar adelante los estudios universitarios que ella no pudo. Ser chofer de colectivo, era la oportunidad ideal para superar esa tensión entre la obtención de ingresos propios “suficientes”, y el tiempo para el cuidado de los hijos que esperaba que estudien.

### 1.5.2. Apostando a la expectativa

Motivada, empezó a conversar con los “señores que manejaban, y que le explicaban” cómo hacerlo. Conoció a uno que había sido dueño de una empresa de transporte, y él empezó a enseñarle a conducir colectivos, cobrándole las horas de manejo (SISNERO, entrevista 2021). De esta forma obtuvo su licencia de conducir el 20 de noviembre de 2006, carnet Clase B.1. para la conducción de automóviles, camionetas y casas rodantes.<sup>8</sup> Convencida de que había alcanzado el objetivo, comenzó su peregrinaje por las empresas de transporte urbano de la ciudad de Salta, llevando su curriculum y una copia de ese carnet, tal como le habían indicado en su visita a una empresa (SISNERO, entrevista 2016.a.).

<sup>6</sup> “Por ejemplo, en 2014 el INDEC publicó la Encuesta sobre Trabajo no Remunerado y Uso del Tiempo, la cual concluyó que las mujeres destinan, en promedio, casi seis horas diarias al trabajo de cuidado no remunerado (esto incluye tareas domésticas, cuidado de personas dependientes y apoyo escolar), contra las dos horas que los varones le dedican a estas tareas cada día” (Clarín, Sección Entremujeres (16/03/2020).

<sup>7</sup> La Corte Suprema de Salta señala en su decisión que identifica “síntomas discriminatorios en la sociedad” salteña (fs. 558, CSJS, 2010).

<sup>8</sup> Es necesario tener una antigüedad de 1 año en esta categoría de licencia, para luego obtener la licencia de conducir Clase D, de uso profesional de Choferes, la que obtendría a inicios del 2008.

Se advierte en sus palabras que su emprendimiento fue auxiliado por amigos hombres, vecinos, quizá lo suficientemente desprejuiciados para acompañarla en la aventura.<sup>9</sup> Es probable que ello fortaleciera su confianza en que, ser mujer no sería un obstáculo para el trabajo de colectivera. En su entendimiento inicial ella no se sentía involucrada “en un reclamo de igualdad de género. Lo que siempre quis[o]e fue un trabajo” (Carbajal, M., 2013).

Algunas empresas la recibieron con aparente beneplácito. “Qué linda idea”, le decían, y le prometían que la llamarían cuando hubiera vacante. Pero nunca la llamaron. Mirtha no entendía por qué no llegaba esa llamada, después de todo ella estaba capacitada y tenía el carnet que le habían pedido. Más tarde, quedaría probado en el expediente judicial que las empresas seguirían contrataron una “cantidad considerable” de hombres sin nunca llamar a Mirtha siquiera a una entrevista. Del expediente también surgiría que la razón de ello respondía a su curriculum, en el que se evidenciaba que Mirtha no tenía experiencia previa en el manejo de colectivos, ni sabía de mecánica.<sup>10</sup>

En el medio del transporte, las horas de manejo de colectivos (experiencia) hacen al chofer. La mayoría las adquiere manejando en las empresas, ya que obtenerlas por fuera es costoso. No hay escuelas de manejo gratuitas, ni otras oportunidades extra-profesionales de aprendizaje del oficio. Lo que Mirtha buscaba era acceder a la posibilidad de adquirir el oficio de la misma manera que otros hombres de su clase social y educacional lo habrían conseguido.

Por otro lado, no era explícita la idea de que no la contratarían por ser mujer, y quizás tampoco haya sido una idea consiente entre aquellos que recibieron su curriculum (algunos no lo hicieron). Ella sabía que su expectativa era inédita, pero tenía confianza en su factibilidad, tanto por lo que otros conductores le habían contado sobre el recorrido hacia el oficio, como porque en otras partes del país ya había alguna mujer chofer.

La espera se hizo larga. Impaciente, presentó notas al Consejo Deliberante de la ciudad manifestando su deseo de ser chofer de colectivos. Incluso entregó personalmente una carta a la Presidenta de la Nación, Cristina Fernández de Kirchner, cuando ésta visitó Salta. Esta última reenvía su carta a la Gobernación Provincial, donde se desentienden de su pedido diciendo que se trataba de un asunto de empresas privadas, y que el gobierno no podía hacer nada por ella. Aquí aparece un

<sup>9</sup> “Yo lo que aprendí, lo aprendí gracias a los varones. A mí me lo enseñaron los varones. Yo jamás voy a ir contra un varón...lo que falta en la sociedad nuestra es más comunicación y participar más” (Sisnero, M., entrevista 2016.b.)

<sup>10</sup> Ver Dictamen de la Procuración General de la Nación en “Sisnero, Mirtha y otros c. Tadelva y otros-amparo”. S.C. s.932, L. X.L.V.I., 24/6/2013, pág. 11.

hito crucial en la historia del abordaje del conflicto. Por primera vez, surge la categorización de su pretensión como un asunto privado, o entre particulares. Así se aleja la expectativa de Mirtha, por primera vez, de la jurisdicción pública.

### 1.5.3. Frustración, y nuevo comienzo

La larga espera y el saber que las empresas seguían contratando a hombres, cuenta Mirtha, hicieron que el desaliento ganara espacio en su espíritu. Decidida a dejar atrás el asunto y “buscar por otro lado”, decidió escribir una carta al diario local, a modo de epílogo de su larga “odisea”. Publicada el 8 de Junio del 2007 en la sección Carta de Lectores del periódico El Tribuno, la carta expresa su anhelo frustrado de ser colectivera (SISNERO, M., entrevista 2021). Las palabras que elige, sin embargo, ya dejan ver la incipiente sospecha de “una especie de discriminación que surge de suponer que las mujeres no podemos manejar un ómnibus” (RUIBAL, A., 2017, p. 283). En efecto, Mirtha ya había empezado a percibir que su sexo podría ser la razón de que no la llamaran a una prueba. El sospecharlo, no obstante, la llevaba al desaliento, y a seguir su búsqueda pragmática por otro lado.

Lo que nunca esperó fue la reacción pública a su carta. El supuesto punto final sobre el asunto de ser colectivera, se transformó en un nuevo comienzo. Su teléfono empezó a sonar, la llamaban de organizaciones de mujeres, de organismos públicos, de distintos medios de prensa. La invitaron a una cena de periodistas donde ella escuchó experiencias de discriminación de otras mujeres que trabajaban en la prensa local. Aún guarda varias de esas historias en su memoria, con detalles significativos, y todavía con un dejo de asombro (SISNERO, M., entrevista 2021). Dos de esas llamadas la embarcarían en el largo camino del reclamo judicial. Una de ellas provino de la defensora pública oficial Natalia Buirra, quien la representaría en el litigio por discriminación. La otra, fue de Verónica Spaventa, a cargo de la delegación salteña del Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (en adelante INADI-Salta), quien apoyaría el reclamo judicial con una resolución de la entidad, y facilitaría la vinculación de Mirtha con el movimiento de mujeres de Salta.

Alba Ruibal (2017) analiza esta circunstancia tan particular. Una carta de lectores en un periódico local, disparador del encuentro entre Sisnero, Buirra y Spaventa. Este sería el origen de un caso jurisprudencial paradigmático del derecho antidiscriminatorio argentino. Para Ruibal el acontecimiento pondría en evidencia la falta de información pública sobre la existencia de instituciones de defensa de grupos vulnerables, como lo son la defensoría pública y el INADI. Esa insuficiencia de información actuaría, según la autora, como barrera en el ejercicio de los derechos

(RUIBAL, A., 2017, p. 7-8).

El análisis de Ruibal tiene mucho sentido, aunque hay algunos matices de la historia personal de Mirtha que sugieren una relectura de aquellas circunstancias tan particulares. Por un lado, está su autopercepción al momento de iniciar esas vinculaciones. Aunque ella hubiera conocido esas instituciones, al no reconocerse como víctima de violación de derechos en ese momento, quizá ella no las hubiera identificado como espacios de auxilio para su búsqueda. En su narración de aquellos momentos, Mirtha describe cambios progresivos en su auto-percepción de cuáles eran las circunstancias que frustraban sus expectativas (SISNERO, M., entrevista, 2021). Ella señala que fue descubriendo de manera muy paulatina que la discriminación sexista era parte de sus obstáculos, y lo hizo con muchos reparos iniciales. De hecho, empezó a hacerlo seriamente recién a través de las nuevas vinculaciones que le trajo su carta al periódico. Es decir, que fue la lectura que otros actores hacen de esa carta (tales como las organizaciones feministas, la prensa y la justicia) la que empieza a respaldar de modo serio su fugaz sospecha de por qué no la contrataban por ser mujer.

Ello nos estaría indicando la importancia de la pro-actividad de las instituciones de defensa de grupos vulnerables, tales como la Defensoría Pública y el INADI. En particular, lo crucial de su trabajo de alfabetización jurídica, y el rol de interfaz para sacar de la opacidad jurídica a este tipo de injusticias de género. “La defensora oficial me explicó mis derechos como ciudadana, como están estipulados o escritos en nuestra constitución, que son derechos naturales al trabajo, al acceso al trabajo”, recuerda Mirtha. (SISNERO, M., entrevista 2016.a.).

Desde otro ángulo, una cuestión a destacar en Mirtha es su denso sentido de lo público, y su singular curiosidad. Se hace difícil pensar en ella como alguien para quien fuera un obstáculo el desconocimiento de las instituciones públicas de defensa de sus derechos. Ella había presentado notas al Consejo Deliberante, a la Presidenta de la Nación, había llegado a la Gobernación Provincial, y todos le habían dicho que no podían hacer nada por ella porque era una cuestión entre “particulares”. Su pro-actividad en el reclamo a entes públicos, podría estar vinculada a su carácter de “militante justicialista”, como ella se reconoce. En ese momento Salta estaba gobernada por el justicialismo, y la administración nacional estaba liderada por el mismo partido. Resultaba propicio para ella, peticionar a órganos políticos desde una narrativa de necesidad, antes que de derechos. En esa clave, el gran obstáculo va a ser la privatización de su pedido, la que convertía a su necesidad en un asunto fuera de lo público. Situado su reclamo como un “asunto de particulares”, quedaba desarmada frente a las empresas de transporte, y quizás por eso llega al desaliento. El conflicto de derechos como tal, no aparece en su imaginario sino hasta que ella entra en contacto con las actoras

legales que la acompañarán en el litigio, y que transforman su reclamo en un asunto colectivo y público.

Entonces “comienza mi defensora a trabajar en el caso...así es como se va observando desde la justicia de que no era una cuestión de que no hubiera vacante, era una cuestión de género” dice Mirtha. (SISNERO, M., entrevista 2016.a). Al momento de esta última declaración, ya habían pasado ocho años desde el inicio de su demanda judicial. Sin embargo, aun entonces Mirtha parecía reconocer a la cuestión de género como algo que “observa la justicia”, y que bloqueaba su, ahora sí, “derecho al trabajo”. “Este pedido llevó mucho tiempo porque la Doctora trabajó en un amparo colectivo, para que fuera para todas las mujeres de acá de la ciudad”, recuerda (SISNERO, M., entrevista 2016.a.).

Mientras la defensora pública Natalia Buirá preparaba la demanda de amparo, a fines del 2007 Mirtha renueva su licencia de conducir, y en febrero de 2008 lleva adelante el trámite ante la Dirección General de Tránsito de la Municipalidad de Salta para obtener ahora el carnet profesional de chofer D-2.4. Ella se hace estudios médicos, certificado de antecedentes penales, pasa por clases de educación vial y aprueba un examen teórico-práctico para la conducción de colectivos. Este carnet oficial está destinado específicamente a la conducción de colectivos. Es entonces cuando la defensora repite el procedimiento de enviar nota de solicitud de empleo a cada empresa y a la AMT, pero esta vez con copia del carnet profesional D-2.4.<sup>11</sup>

Hacia diciembre del 2008 la doctora Buirá envió también nota a SAETA (la sociedad anónima a cargo de la prestación del servicio de transporte metropolitano en Salta) para que cese en la discriminación a Mirtha. SAETA, a pesar de ser una sociedad con capital estatal mayoritario, y con la responsabilidad legal de prestar el servicio de transporte público, contesta que “no cuenta entre su personal dependiente con choferes de ningún tipo ya que optó por prestar el servicio a través de terceros”. SAETA refería a las siete empresas privadas que serían también demandadas (CACCS, 2009). La des-responsabilización de una sociedad mayoritariamente estatal y concesionaria del servicio, a través de la tercerización en empresas S.R.L. y S.A., determinará la privatización legal del reclamo de Mirtha en la justicia. De hecho, frente a la demanda judicial, SAETA vuelve a alegar su no-

---

<sup>11</sup> Una de las empresas que resultará demandada, Alto Molino, señaló en su respuesta a la demanda que Mirtha no contaba con “carnet de conductor profesional” la primera vez que se presentó a pedir trabajo. No está claro, sin embargo, que éste último haya sido un requisito excluyente para la contratación por parte de las empresas, o que no sea cierto lo que relata Mirtha, sobre que las empresas requerían en ese momento el simple carnet Clase B.1. que Mirtha obtiene en el 2006. Sin embargo, lo que sí queda en claro es la informalidad en los requisitos exigidos y la falta de explicitud de los criterios utilizados para evaluar a postulantes.

responsabilidad, y tiene éxito en su invocación, resultando excluida de la legitimada pasiva del caso. Este será otro punto de clave para la suerte del caso judicial, como se verá más adelante.

#### 1.5.4. Habilitantes y de obstáculos en la gestación de la expectativa.

Hasta aquí podemos advertir algunos factores que funcionaron como habilitantes de las singulares expectativas de Sisnero. Por un lado, el espacio de la biblioteca barrial que parece haber ampliado “sus oportunidades de encuentro y convivencia con otros... eliminando las barreras que [tradicionalmente] restringen [la] presencia [de las mujeres] al espacio privado” (RICO, M. N., SEGOVIA, O., 2017 p. 466). Este escenario podría explicar cómo fue que una ama de casa, “sin estudios”, con hijos a cargo, trabajos precarios, eventuales y feminizados, se anima a desafiar los imaginarios territorios laborales generizados. En este sentido, cobra interés que años después, en el 2013, Mirtha haya decidido destinar una habitación de su vivienda para el funcionamiento de una Biblioteca Popular a la que le dio el nombre de “Rosa Parks”.<sup>12</sup> El homenaje a la famosa activista negra norteamericana<sup>13</sup> expresa su identificación con su historia de lucha, y con que “somos negras las dos” (SISNERO, M. entrevista 2021). En esta clave, es sintomático su mensaje a la mujer público salteña: “que salga, que luche por su espacio... que no se queden, que salgan...” (SISNERO, M. entrevista 2016.a.).

Otro elemento habilitante que ya se indicó, es la actitud pro-activa de la defensoría pública y el INADI en su acercamiento a Mirtha (Ver RUIBAL, A., 2017). La lectura que hacen estas actrices en clave de discriminación de lo que ocurría con Mirtha, contribuirá a que mujeres en diferentes espacios de poder sumen estratégicamente su apoyo en distintas etapas del proceso judicial. Ello quizá no hubiera sido posible si la Defensoría y el INADI no hubieran actuado de oficio acercándose a Mirtha, y haciendo de interfaz para promover el reclamo judicial.

Como contracara, un claro obstáculo a sus expectativas pareciera ser el imaginario privatista sobre la contratación sexista de choferes en el transporte público. Imaginario del que participan los funcionarios públicos a los que Mirtha presenta su reclamo al inicio. La lectura privatista del caso, no

<sup>12</sup> Registrada en la Comisión Nacional de Bibliotecas Populares (CONABIP), Registro N° 4342. <https://www.conabip.gob.ar/bipop/7028>

<sup>13</sup> Rosa Louise McCauley Parks fue una figura de gran relevancia en el movimiento de derechos civiles de afroamericanos en Estados Unidos. Se la conoce por uno de los actos de protestas más renombrados de la lucha por los derechos civiles. El 1ero de diciembre de 1955 se negó a ceder su asiento y moverse a la parte trasera de un autobús, desobedeciendo las disposiciones segregacionistas de Montgomery, Alabama. Fue encarcelada y multada por su conducta, pero el evento disparó una serie de boicots a la empresa de ómnibus los que duraron 381 días. Meses después, en 1956, la Corte Suprema de Estados Unidos deshabilitó las leyes segregacionistas en los autobuses. Por ello se la reconoce como “la primera dama de los derechos civiles”.

sólo le vedó favor político o acción pública a la necesidad de Mirtha (con excepciones de las mujeres de la defensoría pública y el INADI), sino que excluyó la responsabilidad de la empresa concesionaria del transporte público, y del órgano con poder de policía sobre el asunto, tal, la Autoridad Metropolitana del Transporte (en adelante la AMT).

Finalmente, la informalidad en materia de requisitos para la contratación dispuso un terreno barroso para el acceso al trabajo pretendido por Mirtha. Sin criterios explícitos, o de fácil verificación, se hizo particularmente difícil desentrañar en qué instancia, y de qué forma, las mujeres quedaban excluidas de acceder al oficio de chofer en Salta. Paradójicamente, fue ese marco de informalidad el que alentó las expectativas de Mirtha, quien se vio con similares características de “estudios”, o socio-culturales que los choferes, y estimó que la conducción era un oficio asequible para ella. Sin embargo, cuando no la llamaron, la falta de explicitud de los criterios abría una gama muy amplia de posibilidades. Desde la posibilidad de que nunca llamaran a mujeres por prejuicio sexista, hasta la posibilidad de que en la comparación de curriculums presentados en ese momento, el de Mirtha fuera evaluado como de menor valor comparativo en relación a otros.

## **2.2. Territorios, suelos y techos ocupacionales**

### *2.2.1. Socialización y estereotipos*

Del relato de la protagonista resulta obvio que su expectativa se gestó sin recalar en los desafíos estructurales que una mujer, madre, y de clase media baja, debía enfrentar para acceder a un oficio masculinizado y privatizado.<sup>14</sup> En este apartado trataremos de dar algunas pistas sobre las dimensiones de esos desafíos, los que aparecen a veces de forma imperceptible, o implícita.

El hecho de que existan ámbitos de inserción laboral diferenciados para hombres y mujeres, aparece muchas veces ante nuestros ojos como un dato de la realidad, revistiendo en algunos casos el carácter de lo “natural”. No obstante, esos territorios laborales son el resultado de distintos procesos sociales, entre los cuales es clave la socialización diferencial de varones y mujeres, la que implica un aprendizaje acerca de los roles, las representaciones y las prácticas adecuadas para cada sexo.

---

<sup>14</sup> Quizás Mirtha Sisnero si dio cuenta de estas dificultades en etapas posteriores a su reclamo. Su identificación con Rosa Parks “porqué las dos somos negras” podría verse como un indicio de que ella empieza a recalar en los obstáculos de acceso al empleo por su condición social y sexual.

Si nos remontamos a las primeras respuestas que las empresas dieron a la demanda judicial de Sisnero, es posible advertir en ella las conexiones que existen entre esos procesos de socialización y la segregación de las mujeres del transporte urbano en Salta. Más aún, en esas respuestas se hace nítida la forma en que tales procesos de socialización se postulan como evidencia de lo natural, por un lado, mientras que por otro implícitamente naturalizan un ideal de chofer masculino. Los demandados sostenían que “nunca se presentó una mujer a pedir trabajo como chofer, o por lo menos nunca que estuviera capacitada o contara con la habilitación requerida para el cumplimiento de tal función”, agregando que: “no se puede confundir seleccionar en base a idoneidad con discriminación, y que la Sra. Sisnero no puede pretender ser chofer de colectivos cuando su única experiencia laboral anterior lo fue como peluquera y guardia de seguridad, y que contar con un carnet no la habilita para ser considerada como una persona idónea [y] que es indiscutible que el hombre y la mujer no son iguales, y por más que a la mujer se le otorguen los mismos derechos como ser humano, físicamente son distintos lo que conlleva a una diferencia de tratamiento”.<sup>15</sup>

Más allá de los rasgos de sexismo que podrían identificarse en esa afirmación, hay algo de la “racionalidad” de la explicación de las empresas que es importante mirar de cerca. Lo que las empresas exponen como ausencia de demanda de mujeres que aspiran a ser chofer, evidencia en verdad una selección que se ha llevado a cabo con anterioridad, y en diversos ámbitos de la vida. Más aún, la forma en que los roles de género tradicionales moldean (limitan o amplían) los horizontes de expectativas en los diferentes espacios (familiares, educacionales, laborales)<sup>16</sup> nos lleva directamente a la segunda cuestión dentro de lo argumentado por los demandados, la de la capacidad para acceder al empleo. Un efecto de los procesos de socialización diferenciales entre hombres y mujeres es la desigualdad en el tipo de habilidades desarrolladas y la calificación resultante para determinadas actividades.<sup>17</sup> Si bien la aspiración de Mirtha de ser chofer se apartaba

<sup>15</sup> El texto entrecomillado consta en los expedientes con la firma de los Dres. H. Irigoyen y A. Velarde en el carácter de apoderados de las codemandadas Transporte San Ignacio S.R.L., Transporte Lagos S.R.L., Transal S.R.L. y ALE Hnos. S.R.L. Además, el mismo texto es citado en el fallo del juez D’Jallad (CACCS, 18/11/2009).

<sup>16</sup> Un ejemplo de cómo funciona esta preselección social en términos de género, es la del ideal del matrimonio, que ejerce un peso fundamental en las decisiones que realizan las mujeres sobre su educación y su empleo, llevando a concebir la participación de las mujeres en el mercado de trabajo como complementaria, secundaria y subordinada a la responsabilidad primaria del cuidado de los niños y la familia. Por el contrario para los varones el ideal del matrimonio funciona como expectativa de ocupar el lugar de proveedor principal de la familia que es lo que se espera de los padres y esposos (Ver MOLLER OKIN, S., 1989).

<sup>17</sup> Estudios realizados en el ámbito de las empresas que trabajan en el desarrollo de software, con tasas muy bajas de ocupación de mujeres, muestran cómo la escasa presencia de las mujeres en las carreras de la rama de la ingeniería -consideradas tradicionalmente como masculinas- tiene como resultado un déficit en la

de los modelos convencionales en que fue socializada, probablemente en la práctica esa socialización la había mantenido al margen de espacios de desarrollo de las habilidades tenidas como necesarias por las empresas para el puesto de chofer.

Una primera aproximación jurídica al asunto podría considerar injusto acusar de discriminación a empresas que no contratan mujeres porque no cuentan con las habilidades que ellas requieren. Concediendo por un instante la razón a esta aproximación, ello no es óbice para notar que en el ejercicio de su libertad de contratación, las empresas coronan y refuerzan la injusta desigualdad de acceso de las mujeres a espacios de desarrollo de habilidades que ellas mismas requieren para ese oficio. Tales, las horas de manejo de colectivos a la que no hay acceso gratuito, la socialización en el taller del barrio, los espacios de socialización de choferes que son espacios de formación de expectativas laborales, etc. En definitiva, el requisito de las habilidades que establecen las empresas, parece tener “impactos diferenciales” en hombres y mujeres, aún si pensáramos que las empresas sólo ejercen su libertad de contratación conforme al criterio de idoneidad.

En el reverso del asunto, también influyen los estereotipos de género según los cuales entre las características positivas femeninas que se toman en cuenta al momento de emplear a una persona, se encuentran la prolijidad, la paciencia, la perseverancia, la atención al detalle, la docilidad, la actitud de servicio y la disposición a realizar tareas monótonas y repetitivas; mientras que entre los aspectos negativos que se ponen de relieve se hallan la menor fuerza física y la renuencia a viajar, afrontar el peligro físico y a supervisar el trabajo, entre otros.<sup>18</sup> Es probable que alguno de esos estereotípicos estuvieran detrás de las afirmaciones de las empresas que dijeron que *“por más que a la mujer se le otorguen los mismos derechos como ser humano, físicamente son distintos lo que conlleva a una diferencia de tratamiento”*. Más explícitos quedaron los estereotipos en las declaraciones de aquel empresario al que cita la CSJN en su sentencia. El titular de una de las empresas de ómnibus afirmó frente a un periodista: “esto es Salta Turística, y las mujeres deberían demostrar sus artes culinarias [...] Esas manos son para acariciar, no para estar llenas de callos [...] Se debe ordenar el tránsito de la ciudad, y [...] no es tiempo de que una mujer maneje colectivos [...]” (citado en CSJN, 2014:7).

---

cantidad de mujeres capacitadas para ocupar lugares en aquellas empresas y por consiguiente la baja demanda de empleo en ese sector (Rojo Brizuela, S. y Tumini, L., 2008: 15).

<sup>18</sup> Faur, E. y Zamberlin, N., 2008: 9-10.

Esta construcción subjetiva de uno de los potenciales empleadores, evidenciada en sus dichos, da lugar a que la Corte fortalezca la “presunción de que las [empresas] demandas han incurrido en conductas y prácticas discriminatorias” en la contratación de choferes. En otras palabras, lo que la Corte Nacional, y luego la Corte de Salta suponen, es que los empleadores no querían contratar a mujeres por ser mujeres. Ellas excluían al género femenino del oficio de chofer porque razonaban desde un estereotipo de mujer que las prejuizaba arbitrariamente como inhábiles para ese empleo. Sin embargo, interesa aquí mostrar que ésta sería una explicación quizá demasiado simplificada del fenómeno de exclusión de mujeres del transporte público local, la que por otro lado, supone asumir (erróneamente) que sin ese prejuicio, las mujeres serían consideradas de forma justa y equitativa para el empleo de chofer.

Nos interesa aquí recalcar en una dimensión explicativa más compleja del fenómeno de exclusión de las mujeres de un territorio laboral masculino. Explicación que no se concentra, ni depende de la presunción de que los empresarios tienen prejuicios sexistas, y en cambio, tiende a considerar a los procesos de socialización y los estereotipos desde los que ellas se construyen, como parte de una estructura de desventajas y una configuración multi-causal de la discriminación sistémica de las mujeres de ciertos territorios ocupacionales como el de chofer.

Para avanzar en el sentido propuesto es importante empezar por reconocer que el peso y el impacto de la socialización y los estereotipos se verifican estructuralmente en las cifras de ocupación de mujeres en los diferentes sectores de actividad en Argentina. Según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censo (INDEC) las mujeres representaban el 19% del empleo industrial, el 6% del empleo en la construcción, el 11,2% de las actividades de la economía primaria y el 35,1% del empleo en comercio. En el reverso del asunto, las mujeres alcanzan el 44,4% en materia de servicios, sector que abarca la Enseñanza con 73,6% de mujeres, la Salud con 71,2% de mujeres, y el trabajo doméstico remunerado con un 98,7% de mujeres.<sup>19</sup> Ésta última sub-segmentación en el área de servicios denota que las ocupaciones que son tradicionalmente valoradas como femeninas, se vinculan con actividades tales como la enseñanza y el cuidado de los otros, consideradas como

---

<sup>19</sup> Datos provenientes del Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial en base a la EPH-INDEC. 1er. Trim. 2017, analizados en Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Dirección de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo, 2017.

En el mismo sentido se puede apuntar que mientras que la rama industrial exhibe el menor porcentaje de ocupación femenina, el 63% de aquellas se concentra en cuatro ramas alimentos, confecciones, productos químicos –especialmente las de cosméticos- y productos textiles (Rojo Brizuela, S. y Tumini, L., 2008:59).

prolongación de las tareas asignadas a la mujer en el seno de la familia, y juzgadas por esa razón como “naturales” a ese sexo.<sup>20</sup>

En Salta esa vinculación con los estereotipos estaba clara en la segmentación del transporte de pasajeros. Cuando Sisnero presentó su demanda judicial (2208-9), las mujeres salteñas ya se encontraban a cargo del transporte escolar de la ciudad, pero ni una sola de ellas era parte de la planta de choferes de ómnibus urbano. Es decir, que aun penetrando el área del transporte de pasajeros en esa ciudad, las salteñas sólo pudieron hacerlo en un segmento en que sus funciones guardan estrecha relación con su predisposición “natural” a la maternidad y al cuidado de los otros (PUGA, M.; OTERO, R., 2010).

La existencia de estos territorios ocupacionales construidos en base a estereotipos y habilidades en las que las mujeres y hombres están socializados, puede ser un dato clave para la configuración del “caso” jurídico de discriminación.

### 2.2.2. Segmentación del mercado laboral y feminización de la pobreza

La segmentación y sub-segmentación genérica del mercado del trabajo cristaliza en la distinción entre ocupaciones femeninas y masculinas. Con ello no sólo se naturaliza la diferencia sexual en términos de habilidades y capacidades disponibles, y se reafirman los estereotipos en que se asientan esas diferencias, sino que además se estructura la brecha salarial de género, la que en Argentina se estima entre el 23,5 y el 27%. Esa brecha está unida, por supuesto, a otras diferencias concomitantes en materia de prestigio y jerarquía de los oficios.<sup>21</sup>

Dos datos adicionales vienen a completar el cuadro de situación de la segmentación del mercado laboral en nuestro país; por un lado, la mayor cantidad de horas que destinan al trabajo doméstico no remunerado las mujeres (un promedio de 3 horas diarias más que los varones)<sup>22</sup> y, por

<sup>20</sup> Esto se relaciona con el concepto de “economía del cuidado”, ver: Rodríguez Enriquez, Corina, “Economía feminista y economía del cuidado. Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad”, en *Nueva Sociedad*, N° 256, marzo-abril de 2015, ISSN: 0251-3552; también disponible en: [http://nuso.org/media/articulos/downloads/4102\\_1.pdf](http://nuso.org/media/articulos/downloads/4102_1.pdf) [último acceso 13/02/2018]

<sup>21</sup> En Marzo del 2019, el Gobierno de Argentina informaba que la brecha salarial entre hombres y mujeres alcanzaba el 23,5%, mientras que el Centro de Economía Política de Argentina (CEPA) calculaban que esa brecha era del 27%. Es decir, por cada \$ 100 que percibe un asalariado varón, una mujer asalariada obtiene \$76,5 (Miranda, M.. 2021).

<sup>22</sup> Según la última encuesta sobre uso del tiempo de INDEC (2013), 9 de cada 10 mujeres dedican tiempo a estas actividades (en cambio sólo lo hacen 4 de cada 10 hombres). Asimismo una mujer con una ocupación full time dedica más tiempo al trabajo doméstico (5,5 horas) que un hombre desempleado (4,1 horas) Ver Ministerio de Economía, Secretaría de Política Económica, Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género”, 2020.

el otro, la sobrerrepresentación de ellas entre los trabajadores que perciben menores ingresos, rasgo distintivo del fenómeno conocido como “feminización de la pobreza”.<sup>23</sup> Tales circunstancias, como la mayor carga de trabajo de cuidado y los menores ingresos en los “oficios femeninos”, son parte de las desventajas estructurales de las mujeres en el mercado laboral. Se explican, en parte, como resultantes de la socialización diferenciada, y de los estereotipos que segmentan jerárquicamente el mercado laboral. Pero esa explicación, como se verá en los próximos apartados, es sólo parcial.

Mirtha, tensionada por la carga del cuidado de sus dos hijos, en lugar de replegarse al ámbito doméstico no-remunerado, o de resignarse a ocupaciones feminizadas precarizadas, intentó acceder a una ocupación típicamente masculina, para acceder a una oportunidad de mejor remuneración. En otras palabras, trato de saltar la brecha salarial genérica que atraviesa su estrato socio-económico. Su expectativa era razonable, pero también eran colosales las desventajas estructurales del contexto. Sucede que Salta es una de las provincias con mayor porcentaje de personas en situación de pobreza del país (en el año 2009 se estimaba un índice de pobreza del 43,6%).<sup>24</sup> En ese momento, la tasa de actividad de las mujeres salteñas era del 47,9%, contra el 70,4% de los varones salteños.<sup>25</sup> De manera que buena parte de las salteñas mayores de 14 años, y sin trabajo, probablemente estaban dedicadas exclusivamente a las tareas de cuidado, carecían de ingresos propios, o estaban ocupadas en empleos de alta precarización, no estaban disputando los territorios ocupacionales masculinos. Ellas constituían entonces la masa pobre de una provincia, cuya población mayoritaria era femenina (el 54%).

Mirtha quizá se anticipó a la tracción del destino estructural e intentó escapar de él. Ser una mujer sin ingresos y con carga de cuidado en Salta la acercaba peligrosamente a los amplios estratos de pobreza feminizada que harían imposible sostener la familia para que sus hijos estudien. En cambio, un chofer de corta distancia, en ese momento ganaba el doble del Salario Mínimo Vital y Móvil, y triplicaba el salario mínimo fijado para el servicio doméstico (ocupación feminizada) (Ver PUGA, M.; OTERO, R., (2010), pp. 74-75). Acceder a ese oficio le permitiría cuidar de su familia como

<sup>23</sup> Las mujeres se sitúan mayoritariamente dentro del grupo de menores ingresos. En el Decil 1, el inferior de la escala de ingresos, se concentran 1.103.056 mujeres, mientras que los varones son 525.382. En contraste, en el Decil 10, donde se agrupa la población de mayores ingresos, allí, los varones son 1.029.050 y las mujeres son 596.869 (datos provenientes de la Encuesta Permanente de Hogares -EPH-INDEC, 1er trim. 2017-, analizados en: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Dirección Nacional de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo, 2017, p. 15.

<sup>24</sup> En el 2009, al momento de la interposición de la demanda, mediciones extraoficiales indicaban que en Salta el índice de pobreza alcanzaba el 43,6% (datos del Instituto Argentino para el Desarrollo de las Económicas Regionales -IADER).

<sup>25</sup> Informe del INDEC - Segundo trimestre de 2009- Indicadores Demográficos y Socioeconómicos.

lo hacían otros hombres de su estrato socio-económico, sin caer en la pobreza, ni en el abandono extremo de los cuidados familiares.<sup>26</sup> Era una salida clara y legítima de sus condicionantes estructurales.

### 2.2.3. El suelo pegajoso

La relación establecida entre las formas de socialización, las habilidades diferenciales desarrolladas, los estereotipos en torno a esas habilidades, la segmentación ocupacional (que se presenta como producto, en parte, del peso de esos estereotipos), y la brecha salarial estructurada desde esa segmentación, tienen un fuerte respaldo estadístico en todo el mundo. Los análisis de estos datos han llevado a generar conceptos claves para un mejor entendimiento del fenómeno, tales como el del “suelo pegajoso”, y el “techo de cristal”. El primero hace referencia a las fuerzas sociales que mantienen a las mujeres en la base de la pirámide económica, en tanto el segundo, alude a un límite superior invisible en la carrera laboral de las mujeres, el que les impide seguir avanzando hacia los espacios jerárquicos de las organizaciones, aun estando suficientemente preparadas para ellos.<sup>27</sup>

El caso de Mirtha parece enmarcarse en la idea del “suelo pegajoso”. Ejemplificaría, en principio, el modo en que la segmentación ocupacional determina brechas salariales que aplastan a las mujeres en la base de la pirámide económica. Entender el fenómeno requiere entender que mientras Mirtha era tensionada por el tiempo de cuidado, y desafiaba (sin ser demasiado consciente de ello) a las expectativas sociales estereotípicas de un oficio masculinizado, ella además debía navegar desventajas que no estaban explícitas desde el comienzo. Debía enfrentar un proceso de selección en el que se valoraban habilidades en las que ella no había sido socializada, y se devaluaban las habilidades que ella sí había adquirido.

Mirtha se adelantó al asunto tomando algunas clases extras de manejo de colectivos con sus amigos, e investigando sobre el tema para intentar mejorar sus posibilidades. Nunca tuvo, sin embargo, la opción de aprender el oficio conduciendo efectivamente un colectivo por un tiempo

<sup>26</sup> Ocho años después de la demanda, y después de la última decisión judicial en el caso, a mediados de 2017, el salario básico de un chofer de transporte público *en Salta* fue establecido en \$16.060 (\$18.469, si se suma la Asistencia y un poco más arriba si se toman las sumas no remunerativas. Convenio Colectivo de Trabajo 610/10). Es decir, seguía siendo un sueldo significativo en contexto, ya que todavía doblaba al Salario Mínimo Vital y Móvil que en enero de 2017 era de \$8060, y seguía doblando más ampliamente el mínimo fijado para el personal servicio doméstico, que fue establecido en \$ 7.892 (Personal para tareas generales: limpieza, lavado, planchado, mantenimiento, elaboración y cocción de comidas).

<sup>27</sup> Ver Wirth, L., 2001.

substantivo, o entrando en contacto con la mecánica del automóvil. Estas serían, precisamente, las faltas que le atribuiría la empresa para no contratarla: “falta de experiencia” y no “conocer de mecánica”. Habilidades respecto a las cuáles los procesos de socialización la habían puesto en desventaja, y los estereotipos movían a sospechar sobre su capacidad para adquirirlas.

Por otro lado, las habilidades que ella sí había desarrollado en sus empleos anteriores, estaban desvalorizadas como antecedentes relevantes en un oficio como el de chofer, tales, la de haber sido peluquera y guardia de seguridad. De manera que con esas premisas (las que recién se fueron develando durante el proceso judicial), ella estaba en franca desventaja en el proceso de selección, frente a casi cualquier postulante hombre.

#### 2.2.4. Oficios “generizados”

Ahora bien, aunque las habilidades diferenciales y los estereotipos suelen explicar “causalmente” la segmentación del mercado laboral, cuando esa segmentación es de larga data, quizás podríamos pensar en una explicación causal más compleja, bidireccional. En otras palabras, preguntarnos en qué medida los modelos ideales de oficios (masculinos o femeninos), están determinados sólo por las habilidades estereotípicas que (no) han estado disponibles. Por ejemplo, solemos creer que ser una buena enfermera “requiere” de las habilidades de cuidado en que típicamente son socializadas las mujeres, y de características estereotípicamente femeninas. Sin embargo, podríamos preguntarnos en qué medida el modelo de enfermera “idónea” ha estado determinado por habilidades estereotípicas atribuidas a las mujeres, ya que las mujeres han sido las que han ejercido mayoritariamente este oficio. Igualmente, podemos observar que el ideal del “buen chofer” de colectivos se construyó, y construye, desde habilidades en las que se socializan a los hombres, y con las características estereotípicas que se atribuyen a ellos, en parte, y quizá, porque sólo los hombres han ejercido y moldeado el oficio.

En otras palabras, aunque tendemos a creer razonablemente que los oficios requieren ciertas habilidades y características propias, es probable que esas habilidades y características hayan adquirido la relevancia que tienen en la configuración del oficio porque otras habilidades y características no estaban disponibles. Un ejemplo iluminador en este sentido es el criterio usado por las empresas salteñas de “conocer de mecánica”, como elemento substantivo de idoneidad que ponía en desventaja a Mirtha para ser un “buen chofer”. La prioridad de esa habilidad podría ponerse en duda, reflexionando desde el siguiente suceso que ocurrió en Salta tan pronto empezaron a ingresar mujeres choferes.

Una de las primeras mujeres que ingresó como colectivera en Salta (a raíz de las decisiones judicial del caso de Mirtha) salvó la vida de un bebé que viajaba en su colectivo. Lo hizo a través de procedimientos de primeros auxilios y re-animación en los que ella estaba entrenada. Tomó la decisión de detener el colectivo, atender al niño, y luego de consultar con los demás pasajeros, dirigir el coche hacia el hospital para completar el salvataje. La prensa local registró en detalle el evento.<sup>28</sup> El evento nos permite pensar en que, sugestivamente, las habilidades para los primeros auxilios no son tenidas en cuenta para la contratación de un chofer del transporte público de pasajeros, pero sí la de tener conocimientos de mecánica. En otras palabras, desde este enfoque, el uso de un criterio como el “saber mecánica”, en lugar del criterio de “conocer primeros auxilios”, no parece una política empresarial de contratación neutral al género. En contexto, lo habitual es que los hombres estén socializados en tareas como la mecánica, mientras que las mujeres en tareas relacionadas con el cuidado de los otros. Aunque es razonable pensar que el saber mecánica es bueno para ser chofer, podría pensarse que su relevancia relativa como criterio de selección tiene que ver con la inexistencia histórica de otras habilidades en contraste, o bien, con el estereotipo negativo hacia otro tipo de habilidades y características como los primeros auxilios, la atención al detalle y el cuidado.

Cómo sólo los hombres habían sido choferes de colectivos en Salta, es probable que se haya naturalizado la idea de que las cualidades en las que ellos están socializados son las relevantes. Pero desde una perspectiva más amplia, ese criterio podría ser tenido como “arbitrario”, no sólo por su impacto diferencial, sino teniendo en cuenta todas las circunstancias que afronta un chofer en la atención al público. Podría pensarse entonces que hay concepciones de idoneidad para los oficios que están arbitrariamente generizadas.

---

<sup>28</sup> “Viviana circulaba por la avenida 25 de Mayo y Belgrano cuando la madre de Mateo, un bebé de alrededor de 8 meses, se paró entre llantos y gritos al lado de la conductora pidiendo ayuda porque su bebé no respiraba. ‘Puse freno de mano, me saqué el cinturón y agarré al bebé, tenía el cuerpo totalmente flácido y sus ojitos se le iban para atrás, le presioné hacia arriba el estómago porque pensé que estaba ahogado por algo que había comido, pero al ver que no respiraba le hice una suave respiración boca a boca. A la primera no reaccionó, a la segunda sí, con un suspiro, recordó Contreras.’... Al verlo con signos vitales, se salió del recorrido y llevó al colectivo con todas las personas que viajaban en ese momento, a una clínica privada de la calle Belgrano y 25 de Mayo. El bebé ingresó totalmente estable junto a su madre, que aún no salía del estado de shock por la situación. Luego, la unidad que se convirtió por momentos en una sala de emergencias, volvió a su ruta normal. Sobre el comportamiento de los pasajeros la joven chofer cuenta: ‘Nadie se opuso, estaban todos muy contentos y me felicitaban, me decían que era muy importante que sepamos este tipo de cosas’” (Noviasky, S., 2018).

Tampoco son tenidos en cuenta los indicadores de seguridad vial; según un relevamiento del CESVI Argentina (Centro de Experimentación de Seguridad Vial) teniendo en cuenta la participación de las mujeres/varones en siniestros, así como también la proporción entre conductores mujeres/varones, las mujeres participan en apenas un 24,3 % de los incidentes, mientras que los varones los hacen en un 75,7 %.

Este análisis nos lleva a entender que un empleador que se auto-percibe seleccionado al mejor “chofer”, conforme a criterios de estricta idoneidad, podría estar decidiendo bajo criterios que son productos de la generización del oficio. Ellos imponen desventajas arbitrarias a las mujeres que pretenden ejercerlos. Al hacerlo, se fortalece cíclicamente el engranaje que excluye material y simbólicamente a las mujeres de los espacios de desarrollo de ciertas habilidades, y se sub-valora sus habilidades para el oficio. Pero claro, todo ello es parte del mundo inconsciente, el que se presenta como decisiones empresariales aparentemente razonables, y no funciona estrictamente como una conducta selectiva de no evaluar mujeres en base a estereotipos o prejuicios explícitos. Muchas veces, el problema es que se las evalúa conforme a criterios generizados.

#### *2.2.5. Una aspiración individual razonable, y un desafío estructuralmente colosal*

En conclusión, las expectativas de ser chofer eran una vía razonable para que Mirtha Sisnero alcanzara sus objetivos individuales. Su confianza inicial en que su condición de mujer no iba a ser un obstáculo pudo haber tenido bases creíbles, frente a ciertos empleadores que estaban dispuestos a considerar a una mujer como posible chofer, y frente al aliento de sus amigos varones que no la veían con prejuicio. Sin embargo, las barreras estructurales que se oponían a su acceso al oficio eran mucho más complejas, imperceptibles, y difíciles de dismantelar.

Las empresas que inicialmente recibieron su curriculum, probablemente no tenían al sexo como una condición explícita de acceso al puesto. Ellas, no obstante, sostenían criterios de selección que ponían a las mujeres en desventaja. Por supuesto que las empresas no eran responsables, en apariencia, de algunas de esa desventaja. Pero es crucial entender que la brecha salarial entre hombres y mujeres de una misma condición socio-cultural se sostiene a partir de un engranaje multi-causal y sutil, y no desde meros prejuicios estereotípicos. Ese engranaje suele expresarse en los estándares generizados de cuáles son las condiciones de idoneidad que en buena medida tendemos a naturalizar.

### 3. SEGUNDA PARTE: Las narrativas judiciales del caso

#### 3. 1. Una coalición victoriosa

El litigio judicial inicia en el año 2009 ante la Sala V de la Cámara de Apelaciones en lo Civil y Comercial de Salta, a cargo del juez Mario D' Jallad.<sup>29</sup> La demanda se presentará con el respaldo de un *amicus curiae* de Verónica Spaventa en representación del INADI de Salta,<sup>30</sup> y la adhesión de Sra. Stella Pérez de Bianchi, Rectora de la Universidad Nacional de Salta.<sup>31</sup> Además, la fundación *Entre Mujeres* acompañara a Mirtha como co-demandante,<sup>32</sup> y ambas serán patrocinadas por la Defensora oficial Natalia Buirá. Así, del aliento y consejo de sus amigos del barrio, Mirtha pasó a ser parte de una coalición de mujeres prestigiosas, que ocupaban puestos de poder institucional en la ciudad. Con ellas articuló su pretensión individual de acceder al puesto de chofer, y el reclamo colectivo por el derecho a la igualdad de género en el transporte público de la ciudad.

El magistrado que actuó en primera instancia no dudó en reconocer a esta particular coalición de mujeres la representación colectiva de todas las salteñas frente a las empresas de transporte local. Su sentencia, emitida el 18 de noviembre de 2009, sería la primera sentencia favorable a este tipo de reclamos en el transporte público argentino, y se transformaría en el precedente en el que se asentarían otras decisiones en el futuro.<sup>33</sup>

---

<sup>29</sup> Se trató de un amparo colectivo por discriminación sexual en el acceso al empleo. Dos normas de la Constitución de Salta fueron la clave de acceso del caso. La primera se encuentra en el artículo 87° que regula la acción de amparo con una amplitud poco común, habilitándolo tanto contra actos de autoridad pública como de particulares, y otorgando competencia a “todo juez letrado...aún en el caso que integre tribunal colegiado”. Si bien varias constituciones provinciales tienen normas más o menos parecidas, lo cierto es que la de Salta establece además que la procedencia de esta competencia “no queda sujeta a las leyes que regulan la competencia de los jueces”. Esto evita restricciones ulteriores a la garantía por parte de poderes políticos o tribunales superiores. Así, en Salta el amparo pueda presentarse ante el juez que elija el amparista, y no como ocurre en otras provincias, como en Córdoba, donde una acordada del Tribunal Superior de Justicia limita la competencia del amparo a un solo fuero, y según el demandado. De esta manera intervino en primera instancia, un juez que era camarista.

La otra norma constitucional clave es el artículo 166° que en su primer inciso faculta a los Defensores Públicos a “promover la actuación de la justicia en defensa de la legalidad y de los intereses generales de la sociedad”. Tal amplitud de las atribuciones de los defensores, dio marco legal a la actuación de la doctora Buirá.

<sup>30</sup> El INADI-Salta toma conocimiento formal del caso al recibir nota de la Defensoría, informándola. Frente a ella el INADI emitió la Recomendación General N° 6. Cuando el caso se presenta ante el primer magistrado, Spaventa presenta además un *Amicus Curiae* en representación del INADI, y en apoyo al reclamo.

<sup>31</sup> Adhesión que se expresa normativamente en la Resolución del Consejo Directivo de la Universidad N°240/09.

<sup>32</sup> María Sandra Bustamante y Lía Verónica Caliva van a representar a la fundación *Entre Mujeres* en la demanda.

<sup>33</sup> Ver en particular el caso de Erica Borda contra el Estado Nacional decidido por la Cámara Nacional del Trabajo (CNAT-II, 2018).

El juez D´Jallad ordenó a las empresas que contraten sólo mujeres hasta alcanzar un 30% de sus plantas de choferes, y que lo hagan remitiéndose a una lista de postulantes que reúnan los requisitos de las leyes y ordenanzas vigentes. Esa lista estaría administrada por la Autoridad Metropolitana de Transporte (AMT), siendo el primer nombre de la lista el de Mirtha Sisnero (CACCS, 2009).<sup>34</sup>

La decisión declaraba la existencia de una “sistemática discriminación de género que se había llevado a cabo, en forma deliberada, o no, por las Empresas...” (CACCS, 2009, considerando 4°). Tal declaración sirve de base para restringir la libertad de contratación de las empresas, no solamente al imponerles contratar sólo a mujeres, sino al asumir que la habilitación oficial (carnet de chofer) debía ser un elemento suficiente para el acceso de esas mujeres a las próximas vacantes.

Los condenados en esta decisión fueron las siete empresas de transporte (Tadelva S.R.L., Ahynarca S.A., Alto Molino S.R.L., Ale Hermanos S.R.L, UTE Lagos S.R.L., San Ignacio S.R.L. y el Cóndor S.A.). Aunque el magistrado descartó la responsabilidad de la Autoridad Metropolitana de Transporte (AMT) y de la Sociedad Anónima de Transporte Automotor (SAETA) (ésta última concesionaria primaria del transporte público de Salta), su abordaje del conflicto estaba muy lejos de ser encasillable como un asunto entre privados. Cuando el juez D´Jallad definió la *litis* a abordar, deja muy en claro que no se trataba de una acción de clase, tal, aquella que enfrenta los derechos individuales de supuestas postulantes a choferes con el derecho a la libre contratación de las empresas. El magistrado entenderá que se trata de un asunto de derechos “supraindividuales”, en el que se persigue el restablecimiento del derecho a la igualdad como “bien público”; y ese bien público resultó vulnerado por la discriminación negativa hacia las mujeres. Explica a este excepcional abordaje, como la consecuencia necesaria de la pretensión de un cupo (en tanto medida remedial de discriminación positiva). La indivisibilidad de la pretensión determina el abordaje de la acción colectiva. Ello en tanto, el cupo beneficiaría de manera indivisible a todas las mujeres salteñas de forma indeterminada (no sólo a algunas supuestas postulantes frustradas), tengan ellas o no interés en acceder a este cargo.<sup>35</sup> Nótese que este enfoque del caso comprende a al sistema de contratación de las empresas como un todo, y no solo a aquellas conductas de selección sexista explícitas.

---

<sup>34</sup> La sentencia señala expresamente que lo ordenado es “hasta tanto se dicten disposiciones superadoras, por medio de fijación de pautas públicas, por los otros Poderes del Estado. Esta solución, lo es a modo de puente, o transitoria” (CACCS, 2009, Considerando 4°, párrafo 3°)

<sup>35</sup> Esta visión colectiva del caso es sin duda más amplia y abarcativa que la que darán luego los jueces de la Corte Salteña y Nacional, quienes le dieron el trámite de una “acción de clase”, que presupone que mujeres con pretensión de ser choferes reivindican su derecho a que su idoneidad sea considerada para el puesto de chofer de colectivos.

Un mes después de ésta decisión judicial, entraría en escena el *Foro de Mujeres Salteñas* y la diputada justicialista Rosa Acuña, anunciando que Mirtha haría prácticas de manejo gratuitas en la empresa TAEB (Transporte Automotor Elisa Beatriz, S.R.L.) de la ciudad de Tartagal.<sup>36</sup> Mientras las empresas condenadas apelaban la sentencia de D'Jallad ante la Corte Suprema Salteña (en adelante CSJS), una nueva coalición de mujeres de la política local sumaba su apoyo público a Mirtha. Los medios la registraron sonriente y esperanzada conduciendo un colectivo (ver AUDIOVISUAL *Práctica en Tartagal*, 2009), y señalaban que "Sisnero está altamente capacitada para desempeñarse cumpliendo esta función" (CORRALES, M., 2009). Ella, por su parte, declaraba que "es muy importante porque, más allá de que debo trasladarme hacia Tartagal, podré hacer las prácticas de manera gratuita y es mucho más económico que hacerlo aquí en la ciudad" (TRES LÍNEAS, 8/12/200). Su énfasis en la importancia de la práctica y en las ventajas de su gratuidad, deja ver que el adquirir horas de manejo de colectivos (experiencia), era un asunto clave para garantizar su oportunidad de ser chofer.

### 3.2. La derrota de la teoría del caso del juez D'Jallad

Pese a todos los preparativos y expectativas, la decisión del juez D'Jallad nunca se cumplió. La Corte Suprema Salteña revocó la decisión del juez preopinante a los pocos meses, en muestra de una extraordinaria premura (CSJS, 2010).<sup>37</sup> La decisión de la CSJS se asentó en el argumento de la "insuficiencia de prueba" sobre las "conductas selectivas" en base al sexo por parte de las empresas.

Lo llamativo del asunto es que la sentencia de D'Jallad nunca había referido a ese tipo de "conductas selectivas" como base fáctica para el abordaje del caso. De tal modo que el juez preopinante no se había planteado siquiera la hipótesis de hecho de que las empresas rechazaban a postulantes mujeres, o se negaran a evaluarlas por su sexo. La hipótesis de caso de D'Jallad era bien distinta. Se asentaba en el "hecho-resultado" de que no había ninguna mujer chofer en la planta de las empresas. Era ese "hecho-resultado" el que constituía al agravio jurídico, mientras que para los supremos salteños que revocan su decisión, sólo habría agravio si existían conductas selectivas

<sup>36</sup> Sandra Ardiles, vicepresidenta del *Foro de Mujeres* y, además, apoderada de la empresa TAEB, fue quien gestionó una semana de prácticas de manejo para Mirtha en Tartagal. "Ardiles, señaló también que Sisnero ya es conductora de transporte público de pasajeros porque tiene el carnet de cuarta que la habilita para conducir vehículos de porte mayor pero que la práctica es necesaria, ya que el transporte público de pasajero requiere además de las prácticas específicas, introducir el trato con el usuario, y el desempeño en el tráfico" (Corrales, M., 2009).

<sup>37</sup> La decisión tuvo el voto mayoritario de seis de los magistrados, con la única disidencia del Dr. Guillermo A. Posadas.

prejuiciosas que causaban ese resultado.

D'Jallad había calificado al hecho-resultado agravante de discriminación sistemática, como un hecho consciente o inconsciente. De tal manera que la probable o supuesta intención de las empresas era un elemento irrelevante en su hipótesis de hecho. Advirtió en varios pasajes de su decisión que los criterios de selección enunciados como estándares de idoneidad por las empresas, tales, los de la “experiencia” y el “conocimiento de mecánica”, eran arbitrarios. De manera que las empresas, lejos de probar que ellas no tenían nada que ver con la falta de mujeres en sus plantas, habían develado en esos criterios, para D'Jallad, una de las causalidades de las barreras que las mujeres tenían para acceder al puesto de chofer. Por eso su orden remedial restringió la libertad de contratación de las empresas, sin margen para que ellas intercalaran con la contratación de hombres, ni les permitió imponer sus criterios arbitrarios de idoneidad a las mujeres.

Pero la Corte Salteña decide sobre una hipótesis de hecho diferente a la del fallo apelado. Sin siquiera dar cuenta de ello (y esta es quizás su máxima arbitrariedad), los supremos entendieron que no estaban probadas conductas selectivas tales como la de no recibir un curriculum de una mujer, o no evaluar su idoneidad por tratarse de una mujer. En el expediente no estaba probado que hubiera mujeres que se hubieran presentado efectivamente a pedir trabajo, y mucho menos que las empresas las hubieran descartado sólo por su sexo. Tampoco se probó que a las mujeres que hipotéticamente se hubieran presentaron, no se las haya considerado, o no se haya examinado su curriculum. Pero claro, eso no estaba probado porque no eran los presupuestos de hecho del caso sobre el que decidió D'Jallad, para quién la discriminación parece configurarse justamente por la evaluación de la idoneidad de las mujeres conforme a criterios que resultan arbitrarios para ellas.

Así las cosas, podemos advertir que lo que luego se presentaría engañosamente como una diferencia en la valoración de la prueba entre el juez de primera instancia y la Corte Salteña, en realidad significó el desplazamiento de una “teoría del caso” por otra. Tenían razón los supremos en que no estaba probada la discriminación como “conductas selectivas en la contratación basada en el sexo y sin consideración de la idoneidad”, pero no lo estaban, porque ese no era el presupuesto de hecho de la *litis* sobre la que se asentó la decisión apelada.<sup>38</sup>

---

<sup>38</sup> De allí surge con claridad porque para los magistrados de la Corte Salteña el conflicto colectivo era de intereses divisibles y homogéneos (mujeres que no habían sido contratadas en distintas instancias debido a su sexo), en tanto para D'Jallad se trataba de un conflicto colectivo indivisible. De la misma manera, la pretensión individual de Mirtha que fue vista por el juez de primera instancia como una injusta denegación de trabajo en base a la aplicación de criterios de idoneidad arbitrarios, para la CSJN solo habría discriminación hacia Mirtha si se le hubiera negado la oportunidad de ser evaluada conforme a esos criterios.

### 3.3. Una victoria engañosa ante la Corte Suprema de Justicia Nacional (CSJN)

Contra la decisión de la CSJS, Mirtha y su defensora apelaron al máximo tribunal del país (CSJN), y tuvieron que esperar 4 años por un nuevo fallo. Entre tanto, en el año 2010 ella ya estaba divorciada y “cuida[ba] a personas enfermas para sostener su casa” mientras esperaba que en algún momento la sentencia de D’Jallad se reestableciera, y así poder convertirse en chofer (GRANADOS, J., 2018, p. 148).

La Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN) revocó la decisión de la CSJS, y generó con ello una expansiva y engañosa sensación de victoria. Este es quizás el episodio más sombrío del caso, porque la satisfacción por la decisión del más alto tribunal del país, desmovilizaría, en parte, a la coalición de mujeres que apoyaba a Mirtha. Sin embargo, la Corte Nacional no ordenó ni el restablecimiento de la decisión del juez D’Jallad, ni desmanteló la teoría del caso de los supremos salteños. Por el contrario, validó implícitamente la teoría de las “conductas selectivas”, criticando sólo la valoración de la prueba de esas conductas, y reenviando a los supremos salteños para que tomen la última decisión con nuevas reglas de valoración de la prueba.

La CSJN les indicó a los magistrados de la CSJS que la valoración de la prueba para casos de discriminación entre particulares debía regirse por el principio del caso “Mc Donnell Douglas Corp. vs Green” de la Corte Norteamericana en 1973. Tal principio, diferente al de las categorías sospechosas usado por D’Jallad, libera al demandante de presentar plena prueba del hecho discriminatorio alegado, siempre que acredite un caso *prima facie*. En otras palabras, algunas pruebas indiciarias alcanzarían para invertir la carga de la prueba.

Desde la concepción de la Corte Nacional, la discriminación es una acción que no siempre aparece patente, y el motivo subyacente al trato diferente es difícil de probar porque los datos que podrían evidenciarlo suelen estar en poder de la persona denunciada (ej. las postulaciones en papel hechas por mujeres, las constancias de su (no) evaluación). Ésta idea abarcaría una teoría del caso de discriminación que podría ser bastante amplia, como la de D’Jallad. Sin embargo, en la decisión de la CSJN, la regla de prueba propuesta sólo se refería a “las conductas selectivas” alegadas por los supremos salteños. La CSJN va a aportar elementos que harán presumir la “intencionalidad” discriminatoria de los empresarios del transporte al momento de la selección, los que forman parte de un caso *prima facie* que apunta a invalidar la conducta de las empresas. Es claro que el caso *prima facie* al que refirieron todos los supremos, nacionales y salteños, era el que presumía la “conducta” selectiva, y no el que veía en el resultado de la contratación un agravio (ninguna mujer en

la planta del transporte).

Luego de un año de tensa espera, finalmente la Corte Salteña obedeció la instrucción probatoria de su par nacional, y revisó su decisión. La nueva regla probatoria no le dio otra alternativa que reconocer probada la discriminación de las empresas de transporte local hacia las mujeres salteñas, incluyendo a Mirtha. La Corte Salteña entendió probada la existencia de comportamientos selectivos en la contratación en razón del sexo, la que se configuraba por la NO evaluación de la idoneidad de supuestas postulantes mujeres. Su remedio se dirigió entonces a neutralizar ese supuesto comportamiento: obligó a evaluar la idoneidad de mujeres.

Esa hipótesis de lo ocurrido es en buena medida ficcional. Lo más probable es que casi no se haya presentado mujeres para el puesto de chofer, tal como lo afirmaron las empresas (sin probarlo). Igualmente probable es que si alguna(s) se presentó(aron), efectivamente se haya valorado su(s) curriculum en razón de los criterios de idoneidad mencionados por las empresas, tales, “experiencia”, “conocimiento de mecánica”, y alguna otra característica estereotípicas y no estereotípicas que no se conocieron. Así que si hubiera habido mujeres postulantes, algunas de ellas probablemente no fueron contratadas en base a estas valoraciones.

Sin embargo la Corte Salteña, asentada en ese caso ficcional de la no consideración de la idoneidad de las mujeres, ordenó como remedio que las empresas contrataran a 2 mujeres por cada hombre, hasta alcanzar el cupo del 30%, y que consideraran entre ellas a la postulación de Mirtha. Lo importante para esta corte fue que ni Mirtha ni las otras salteñas, supuestas postulantes, habían sido consideradas en su idoneidad. Por eso sólo le ordenó a las empresas que las consideren, con los mismos criterios que los hombres, y que elija 2 por cada hombre. También dispuso que sea la AMT quien administre la lista de las postulantes, habilitando el uso de sus propios criterios para seleccionar entre las mujeres postulantes reconociendo en parte su libertad de contratación.

### **3.4. Efectos y reacción ante la orden judicial**

“Al otro día del fallo [CSJS, 2015], sale en primera plana de el tribuno que Liliana Leiva, pariente de Ale [uno de los empresarios demandados] iba a ser la primer conductora”, recuerda Mirtha (Sisnero, M., Entrevista, 2021).

Leiva fue, en efecto, una de las dos primeras mujeres en incorporarse al servicio de transporte de Salta. Y como describe Mirtha, ella era la hija de un empresario de transporte, justamente aquel que había sugerido que la cocina era el lugar de las mujeres que querían

conducir.<sup>39</sup> Liliana conducía profesionalmente desde los 17 años, y hacía viajes eventuales. Sin embargo, poco después de un año de su publicitada incorporación a la planta de choferes urbanos, Leiva abandonó el trabajo. La otra colectivera contratada fue Alejandra Flores, tucumana, que también con mucha experiencia conducía desde muy pequeña a instancia de su padre que manejaba remises (PLASENCIA, M., 2015; GRANADOS, J., 2017).

Interesantemente, las condiciones de las conductoras contratadas parecen reflejar cierta excepcionalidad, la misma que ya había sido observada algunos años antes por empresarios del transporte de Buenos Aires. Ellos decían que “el interés femenino por el oficio suele ser hereditario: las chicas que manejan colectivos de la empresa tienen o tuvieron algún familiar que lo hizo” (GALLOTA, N., 2010). La lectura del dato podría, sin embargo, analizarse desde otro ángulo. Ese supuesto interés “hereditario” en las mujeres reflejaría, en realidad, su posición excepcional de ventaja frente a otras mujeres y hombres. En efecto, por sus vínculos familiares ellas tuvieron más y mejores oportunidades de socialización en el mundo de los choferes, de acceso a aprendizajes y práctica de manejo y de contactos con las empresas. Todo lo que seguramente les abrió oportunidades en el mundo del transporte que otro hombre o mujer no tuvieron. Eran, en definitiva, una excepción que confirma la regla.

Con la apertura de la lista en la ATM se hizo visible también la existencia de mujeres como Mirtha que, en cambio, sin ventajas excepcionales, y desde hace tiempo, albergaban la expectativa de ser chofer. Entre las primeras contratadas estuvo Sandra Costilla, quien con 40 años, un hijo de 3 años, y habiendo sido 8 años almacenera, se transformó en chofer estable con la ayuda de compañeras que le enseñaron a manejar un colectivo particular para sacar el carnet (EL TRIBUNO, 19/2/2017). Mirtha insiste en la creciente colaboración ente las mujeres aspirantes a chofer, con las que mantiene permanente contacto, y lo que aparece como un fenómeno nuevo y valioso de colaboración genérica (SISNERO, M., Entrevista 2021).

Quizás el efecto más destacado del fallo de la Corte Salteña fue su inmediata puesta en ejecución. Había pasado sólo un año, y ya había 20 mujeres choferes en Salta. En febrero del 2017 se registraban 72 conductoras, y 140 mujeres estaban inscriptas en la lista de la AMT esperando su turno. Es decir que en menos de 2 años, las mujeres representaban el 5% de la planta de choferes de

---

<sup>39</sup> Se trataba del titular de la empresa Ale Hermanos S.R.L., cuyas afirmaciones en la prensa fueron citadas expresamente en el Dictamen de la Procuración de la Nación y en el Fallo de la Corte Suprema de Justicia para evidenciar los estereotipos que viciaban las decisiones de contratación en el caso. “Esto es Salta turística y las mujeres deberían demostrar sus artes culinarias, sostuvo el empresario, entre risas [...]. Esas manos son para acariciar, no para estar llenas de callos” (Ver Dictamen de la Procuración General de la Nación, S.C. s.932, L. X.L.V.I., 24/6/2013, pp. 12)

Salta (de 1.500 choferes). A ese ritmo, para el 2021 se hubieran alcanzado el 15% de la planta. Sin embargo, los datos muestran un brusco des-aceleramiento, e incluso signos de estancamiento. En el 2019, de los 2200 choferes, 140 eran mujeres (6,3%), pero en el año 2020 el número de mujeres bajó a 98 (LÓPEZ, M., 2020).<sup>40</sup>

El cambio ocurrido en Salta irradió sus efectos a otras jurisdicciones, y en algunos casos, de la mano de la misma Mirtha. Ella viajó a la provincia de Jujuy, donde mujeres aspirantes le contaron del fallo a las empresas, postularon y fueron incorporadas” (SISNERO, M., Entrevista, 2021). La experiencia de las jujeñas fue singularmente valiosa. Sin orden judicial de por medio, las empresas locales atendieron a la postulación de tres mujeres y “les pusieron un instructor, [les] prestaron colectivos y [les] pusieron a disposición un canchón para que practicara[n]” (AUDIOVISUAL “De profesora de danza a colectivera...”, 2020). Así, la decisión de las empresas jujeñas no fue sólo incorporar estas tres mujeres a su planta de choferes, sino abordar sus desventajas en materia de oportunidades de manejo y habilidades específicas. Se destinaron recursos a la capacitación focalizada, para asegurar que el ingreso sea estable y seguro, y no sólo asequible a mujeres con condiciones excepcionales.<sup>41</sup>

La visible incorporación de mujeres a las plantas de choferes en varias provincias, sin embargo, no cuenta con datos más certeros que estos disponibles. Se sabe, sin embargo, que al 2021 sólo un 0,24% de los carnets para chofer de colectivos del país tienen como titulares a mujeres. Es decir, el asunto de la inclusión es aún mínimo.

En cuanto a Mirtha, ella no se desilusionó por no haber sido llamada primera cuando salió el fallo de la Corte Salteña. Estaba contenta con lo ocurrido en la justicia, con ver mujeres conduciendo, y estaba segura que llegaría su turno (SISNERO, M., Entrevista, 2021). Aunque todavía eran pocas, la prensa tomaba nota de que desde el principio la gente las encontraba “más seguras y amables”, y no se registraron reacciones negativas de los pasajeros (GRANADOS, J., 2017.a).

<sup>40</sup> Estas 98 representaban casi el 8% de la planta de choferes, la cual había disminuido substantivamente durante la pandemia.

<sup>41</sup> Este tipo de política de contratación de mujeres se verifica también en Caleta Oliva, donde la pequeña planta de 30 conductores ya tiene 4 mujeres de manera estable. Las últimas 2 ingresaron en Marzo del 2022, luego de haber recibido capacitación y tutorías de los dos conductores que se jubilaban y dejaban la vacante. (Radio del Mar, FM 98.7, 2022)

Cuando finalmente Mirtha Sisnero fue llamada a una prueba de manejo, lo hizo en conjunto con otra postulante en la empresa Los Lagos S.A. Allí le explicaron que ella “dudó al doblar”, y por eso prefirieron contratar a la otra postulante. La elegida duró solo un mes en el trabajo.<sup>42</sup> De modo que ni la contratada, ni Mirtha, fueron finalmente choferes. La empresa cumplió formalmente con dar oportunidad a las dos, y contratar a una (por un breve lapso).

Dos años después del fallo, Mirtha es convocada a otra prueba, ahora por la empresa Ale Hermanos S.R.L. Ella pasa exitosamente la prueba de manejo, y durante un mes conduce un colectivo haciendo el reconocimiento de línea. Pero en ese tiempo SAETA saca una circular ordenando que ninguna empresa podía contratar más empleados, y ello hace que Mirtha pierda otra oportunidad de contratación. Sospechando que estaba siendo castigada por las empresas, y que había animosidades personales contra ella, continúa sus reclamos por distintos medios institucionales, y no institucionales, hasta que por directivas políticas<sup>43</sup>, una empresa la contrata para controlar horarios de salida, y limpiar los choches. En definitiva, su denso sentido político de reclamo tuvo mejores resultados que la decisión judicial.

Finalmente, las condiciones mejoraron, y la contratan como inspectora de línea en TADELVA S.R.L., siendo la primera inspectora mujer de la ciudad (PEREYRA, M., 2019). El puesto de inspectora le ha proporcionado un ingreso estable y la ansiada jornada de 8 horas. Uno de sus hijos terminó sus estudios y se recibió de Licenciado en Historia. La satisfacción por el objetivo original cumplido, no ha desplazado del todo a su reclamo original.

Mirtha no volvió a ser convocada a una evaluación para ser chofer. Es posible que ya la hayan excluido de la lista de la AMT. Algunas mujeres entrevistadas que la apoyaron en aquella instancia asumen que después de dos pruebas de manejo, y sin ser contratada, quizá ella no estaría en condiciones para conducir un colectivo. Ella sigue preguntándose, sin embargo, por qué no.

---

<sup>42</sup> Mirtha explica que la mujer contratada había tenido problemas para organizar las cargas de cuidado y cumplir con los horarios, al igual que muchas otras que habían renunciado después de ser contratadas (Sisnero, M., entrevista 2021).

<sup>43</sup> Relata que después de una manifestación pública en una plaza de la ciudad, la llaman de la legislatura de la provincia, y desde allí dan la orden de que se le dé un trabajo (Sisnero, M., Entrevista 2021).

### 3.5. Remedio defectuoso

A primera vista no parecía existir una diferencia significativa entre el remedio propuesto por el juez D'Jallad en la primera decisión del caso (contratar solo mujeres hasta llegar al 30% de la planta), y el establecido por la CSJS en la decisión final (contratar 2 mujeres por cada hombre hasta alcanzar ese 30%). Sin embargo, hay diferencias cruciales en las que aquí voy a detenerme.

La decisión de los supremos habilitó a las empresas a escoger libremente mujeres de dentro, y fuera de la lista de la AMT. En esa selección, fueron libres de evaluarlas conforme a los criterios de idoneidad que D'Jallad había invalidado, y cualquier otro criterio que las empresas consideraran pertinentes. Pero además, la posibilidad de intercalar las dos contrataciones con la contratación de un hombre, abrió una ventana a la elusión de los objetivos del remedio. Un porcentaje de las mujeres contratadas lo serían sólo a prueba, y por un breve plazo. Concluido el mismo, al no ser contratadas por las empresas ellas quedarían fuera de la lista de la AMT. Esto explicaría en parte, por qué a pesar de cumplir con la orden de contratar dos mujeres por cada hombre, se estancó el impacto de esas contrataciones en la composición real de la planta de choferes. Entre tanto, se irá acortando la lista de las postulantes.

Debo reconocer aquí que los datos con los que se cuenta sobre la contratación de choferes salteñas son estimativos e incompletos. La información sobre las prácticas empresariales surge de declaraciones imprecisas, y notas periodísticas sin fuentes contrastables. Aun así, esos datos alertan de un peligro de estancamiento, que haría improbable alcanzar el 30% planteado por la Corte Salteña en un plazo razonable. Aunque mejores y más datos podrían darnos un mejor panorama, con lo que hay resulta plausible vincular el diseño del remedio ordenado por la Corte Salteña, con su probable ineficacia actual.

Nótese que en nombre de la libertad de contratación de las empresas, y sobre todo de la reprivatización del conflicto, los magistrados salteños validaron el uso de criterios de idoneidad "generizados" en la contratación de mujeres (CSJS, 2015). Al permitirles intercalar la contratación con hombres, sostuvieron la posibilidad de que las desventajas generadas por esos criterios de idoneidad siguieran teniendo su impacto diferencial sobre las mujeres.

Es importante también insistir en que ese diseño defectuoso del remedio es una derivación lógica del abordaje judicial del conflicto que hicieron los supremos, desplazando el planteado en primera instancia. Aunque es bien posible que existieran conductas selectivas de parte de algunas de las empresas, las del tipo de no considerar a las mujeres postulantes sólo por ser mujeres, es muy difícil que esas conductas expliquen cabalmente la exclusión total e histórica de las mujeres de un

oficio como el de chofer. Por eso, neutralizar solo la pre-selección por sexo, dejando libertad para aplicar criterios de idoneidad generizados, hace que el remido tenga una incidencia muy parcial en el engranaje de exclusión de las mujeres de ese oficio.

### 3.6. La idoneidad tiene género

Al hablar de oficios generizados (Apartado 2.2.4) ya se insinuó la posibilidad de un sesgo de género en priorización de ciertos criterios de selección de choferes. Aquí se cierra el análisis de esta indagación, retomando ese asunto, para relacionarlo más directamente con el abordaje judicial del caso.

Uno de los elementos neurálgicos que la Corte Salteña omitió en su abordaje (y que D'Jallad en cambio había resaltado), fue el de los criterios expresados por las empresas para valorar la "idoneidad" de los postulantes. Entre sus defensas las empresas señalan que Mirtha Sisnero, a pesar de contar con carnet habilitante, no era idónea, o era menos idónea que otros candidatos varones para conducir colectivos.

Ahora bien, hay que notar que la habilitación alude a la posesión de un carnet profesional expedido por la autoridad correspondiente. Este es un requisito legal para la tarea de conducción en el transporte de pasajeros, cuyo cumplimiento implica un procedimiento administrativo que impone clases específicas, pruebas de manejo y exámenes psico-físicos. De modo que no podría negarse que la habilitación oficial certifica algún nivel de idoneidad. De hecho el juez D'Jallad considero que ello era prueba de que Mirtha reunía "formalmente...idéntica e igual idoneidad a hombres que conducen colectivos" (CACCS, 2009, Considerando 3°, párrafo 8°).

A su mejor luz, la distinción planteada por las empresas debería leerse en términos de "grados de idoneidad". Así, alguien con la idoneidad mínima certificada por la habilitación formal, podría no alcanzar la idoneidad exigida por los estándares empresariales. En el ámbito de la contratación privada, esos estándares son creados por los empleadores, quienes gozan de un amplio margen de discrecionalidad para el ejercicio a su libertad de contratación y libre industria. El problema es, entonces, que los estándares de idoneidad empresarial para ser chofer no fueron nunca claros, y los expresados en el expediente, fueron invalidados por D'Jallad, y luego revalidados por la CSJS.

En efecto, los demandados señalaron que Sisnero tenía como “*única experiencia laboral anterior*” la de desempeñarse “*como peluquera y guardia de seguridad*”.<sup>44</sup> Resaltaron su falta de “*experiencia*” en comparación a otros postulantes hombres que presentaban carnet habilitante con carácter de “*renovantes*”. Aunque la experiencia en la conducción parece ser un criterio razonable para comparar la idoneidad de postulantes, y la renovación del carnet especial es un indicio plausible de la existencia de esa experiencia, sin embargo, si nunca se contrató a una mujer para conducir colectivos en Salta, ninguna podría aportar el requisito experiencia en esos términos. Salvo, claro está, las mujeres de las “*familias*” del transporte o en alguna otra posición excepcional asimilable.

D’Jallad percibió con claridad este impacto diferencial en las mujeres del criterio de la “*experiencia*”, y descartó su validez en razón de ello. En cambio, la Corte Salteña se ocupó expresamente de resguardar la libertad de contratación de las empresas para imponer este tipo de criterios indistintamente. Ello explicaría que las primeras mujeres contratadas fueran la hija del dueño de una empresa, y una mujer de otra provincia proveniente de la familia de un conductor. Es decir, mujeres en posiciones excepcionales a quienes ese requisito no las excluía.

Por otro lado, llama la atención el tinte despectivo con el que las empresas mencionan que “*sus únicos antecedentes [los de Mirtha] son como peluquera y guardia de seguridad*”. No debería llamar la atención que esos sean los únicos antecedente laborales que una mujer salteña puede aportar en un contexto donde la segregación de las mujeres del ámbito de los choferes era total. Sin embargo, quizás sí debería despertar nuestro interés, el que para las empresas resulte “*tan*” irrelevantes la experiencia en atención al público, en relaciones laborales empresariales, en funciones de potencial riesgo, que estarían implicadas en los antecedentes de peluquera y guardia de seguridad.

Otro de los demandados fue más específico respecto a los criterios de valoración de idoneidad utilizados. En su defensa alegó que “*además de la antigüedad en la posesión de la licencia de conducir, entre los criterios evaluados a la hora de la contratación de personal de tráfico, se encuentra el de poseer conocimientos de mecánica, requisito al que la Sra. Sisnero en ninguna presentación aludió cumplir*”.<sup>45</sup> Éste, como ya se explicó en el apartado 2.2.4., es un criterio que en contexto impacta de manera desproporcionalmente negativa sobre las mujeres, pero que además sugiere ideales de idoneidad generizados. En fin, lo que a primera vista parece un requisito

<sup>44</sup> Dres. H. Irigoyen y A. Velarde, en el carácter de apoderados de las co-demandadas Transporte San Ignacio S.R.L., Transporte Lagos, Transal S.R.L. y Ale Hnos. S. R. L., a fojas 245/246 del expediente CACCS (2009).

<sup>45</sup> Escrito de la Dra. M. Cornejo en carácter de apoderada de Alto Molino S.R.L., citada por D’Jallad (CACCS, 2009).

razonable, es en realidad un estándar naturalizado a partir del ejercicio del oficio sólo por hombres, y a partir de los estereotipos masculinos en los que estos son socializados. D'Jallad lo vio con gran claridad, y lo cuestionó con gran simpleza: "Si para conducir sería menester tener conocimientos de mecánica, más sería la gente que andaría de a pié, que conduciendo". Sin embargo, la CSJS también validó implícitamente este criterio garantizando su aplicación a las mujeres.

#### 4. Conclusión

Con este análisis realizado hasta aquí podemos descartar, quizá, la presunción de que Mirtha no fue contratada porque no podía manejar idóneamente colectivos. Ella estaba oficialmente habilitada, pasó pruebas de manejo en empresas, y había tenido alguna práctica previa válida. Sin embargo, resultaría más difícil establecer a ciencia cierta si la decisión de no contratarla fue una forma de represalia por su lucha, o resultó de una evaluación comparativa en base a estándares de idoneidad generalizados que la pusieron en desventaja en eventuales evaluaciones. Su caso, sin embargo, sugiere que las mujeres en su condición enfrentarán criterios que no serían justos, y que ello podría verse reflejado en la frustración del objetivo general de la intervención judicial.

Los aprendizajes en los que nos detuvimos, también intentaron rescatar que el abordaje judicial más amplio, complejo, des-privatizado del juez D'Jallad parecía estar en mejor sintonía con los estudios sobre los mecanismos de exclusión de las mujeres de ciertos territorios ocupacionales. En este tipo de abordaje anidan las razones jurídicas que permiten pensar en diseños remediales más efectivos para conflictos de este orden.

Para terminar, sólo señalar que hay varias líneas de investigación pendiente que podrían seguir abonando al entendimiento del caso, rescatando nuevos aprendizajes, y evaluando mejor la efectividad de la intervención remedial. Por un lado, el seguimiento de los datos de contratación para corroborar prácticas, y comprobar usos de criterios de idoneidad generalizados. Este sería un siguiente paso imprescindible. Pero también es importante verificar efectos positivos de la inclusión de las mujeres choferes, los posibles nuevos habilitantes del acceso, y como esa inclusión impacta(ría) en la percepción de los estándares de idoneidad originales de las empresas.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AFARIAN, Jorge. El 30% no fue, ni será suficiente: Reflexiones en torno al fallo “Sisnero, Mirtha Graciela y otros c. Tadelva S.R.L. y otros s/amparo.” **Diario DPI. Suplemento Género.** N° 2. 20/3/2017. Pp. s/n. Disponible en: <https://dpicuantico.com/sitio/wp-content/uploads/2017/03/COMENTARIO-A-FALLO.pdf>. Acceso el 1 de Junio de 2022

BAUGER, Erika Silvina. El amparo colectivo para garantizar el derecho de igualdad laboral y no discriminación en razón del género. **Revista Anales de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales UNL.** Año 17, N° 50-2020.

CLÉRICO, Laura. Derecho Constitucional y Derechos Humanos: haciendo manejable el análisis de estereotipos. **Derechos en Acción** N° 5, 2017. Pp. 206-241. Disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/321912353\\_Derecho\\_constitucional\\_y\\_derechos\\_humanos\\_haciendo\\_manejable\\_el\\_analisis\\_de\\_estereotipos1](https://www.researchgate.net/publication/321912353_Derecho_constitucional_y_derechos_humanos_haciendo_manejable_el_analisis_de_estereotipos1). Acceso en 1 de Junio de 2022.

FAUR, Eleonor; ZAMBERLIN, Nina. Gramáticas de género en el mundo laboral. Perspectivas de trabajadoras y trabajadores en cuatro ramas del sector productivo del área metropolitana de Buenos Aires. En Novick, M.; Rojo, S.; Castillo, V. (Comp.). **El trabajo femenino en la post convertibilidad.** Argentina 2003-2007. Santiago de Chile: CEPAL, Abril del 2008. p. 85-117. Disponible en: [https://www.entrerios.gob.ar/sectrabajo/userfiles/files/el\\_trabajo\\_femenino.pdf](https://www.entrerios.gob.ar/sectrabajo/userfiles/files/el_trabajo_femenino.pdf). Acceso el 2 de Junio de 2022.

GASTALDI, Paula; PEZZANO, Sofía. Juzgar con perspectiva de género. “Desigualdad por razones de género” como propiedad relevante en la toma de decisiones judiciales. **Revista Argumentos.** Sección: Artículos. Núm. 12. Córdoba: Centro de Perfeccionamiento Ricardo C. Núñez, 2021. p. 36-48.

GRANADOS, Jimena. Mirtha Sisnero: un paso fundamental hacia la igualdad en el acceso al trabajo. En Ares, P.E. **Mujeres que transforman.** Experiencias que inspiran. Salta: Fundación Contemporánea, 2018. Capítulo III. P. 146-149. Disponible en: <https://issuu.com/miriancamisar/docs/mqt2018-febrero27-correcto>. Acceso el 2 de Junio de 2022.

LOBATO, Julieta. Ampliación de la matriz de igualdad en los tribunales ordinarios. El caso “Erica Borda” y la justicia laboral. **Derecho y Ciencias Sociales.** N° 21 (2019). La Plata: UNLP -Instituto de Cultura Jurídica y Maestría en Sociología Jurídica, 2019. p. 214-240.

MINISTERIO DE ECONOMÍA, Secretaría de Política Económica, Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género. **Los cuidados, un sector económico estratégico.** Medición del aporte del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado al Producto Interno Bruto. 18/8/2020. Disponible en: [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/los\\_cuidados\\_-\\_un\\_sector\\_economico\\_estrategico\\_0.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/los_cuidados_-_un_sector_economico_estrategico_0.pdf). Acceso el 2 de Junio de 2022.



MINISTERIO DE TRABAJO, Empleo y Seguridad Social, Dirección de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo. **Las Mujeres en el Mundo del Trabajo**. Buenos Aires: [sn], 2017. Disponible en: [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/mteyss\\_genero-y-diversidad-sexual-las-mujeres-en-el-mundo-del-trabajo\\_2017.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/mteyss_genero-y-diversidad-sexual-las-mujeres-en-el-mundo-del-trabajo_2017.pdf). Acceso el 2 de Junio de 2022.

MOLLER OKIN, Susan. **Justice, gender and the family**. New York: Basic Bookse, 1989.

PUGA, Mariela; OTERO, Romina. El derecho y la segregación de las mujeres en el mercado laboral: el caso Sisnero. En Ramallo, M.A.; Ronconi, L. (Coord.). **Género y Derecho Público Local**. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: La Ley, 2021. P. 214-229.

PUGA, Mariela; OTERO, Romina. La Justicia Salteña y la inclusión de las mujeres en el mercado laboral. En Alegre, M, Gargarella, R. (Coord). **El derecho a la igualdad**. Aportes para un constitucionalismo igualitario. Buenos Aires: Abeledo Perrot. 2da. Edición, 2012a.

PUGA, Mariela; OTERO, Romina. La Justicia Salteña y la inclusión de las mujeres en el mercado laboral: El caso Sisnero. En Gherardi, N. (Dir.) **La justicia en construcción**. Derechos y género ante los tribunales y los medios de comunicación en América Latina. Buenos Aires: ELA, 2012b.

PUGA, Mariela; OTERO, Romina. La justicia salteña y la inclusión de las Mujeres en el mercado laboral: El caso Sisnero. En [sn] **Derecho de las mujeres y discurso jurídico**. Informe anual del Observatorio de Sentencias Judiciales 2009. Buenos Aires: ELA. 1era edición, 2010.

RICO, María Nieves; SEGOVIA, Olga (Edit.) **¿Quién cuida en la ciudad?** Aportes para políticas urbanas de igualdad. Santiago de Chile: CEPAL, Noviembre de 2017.

RODRÍGUEZ ENRIQUEZ, Corina. **El trabajo de cuidado no remunerado en Argentina**: un análisis desde la evidencia del Módulo de Trabajo no Remunerado. Documentos de Trabajo: Políticas públicas y derecho al cuidado. Buenos Aires: ELA. Disponible en: <http://www.ela.org.ar/a2/objetos/adjunto.cfm?codcontenido=2077&codcampo=20&aplicacion=app187&cnl=87&opc=53>. Acceso el 2 de Junio de 2022.

ROJO BRIZUELA, Sofía; TUMINI, Lucía. Inequidades de género en el mercado de trabajo de la Argentina: las brechas salariales. **Revista del Trabajo**, Nro. 6. Publicación Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, 2008.

RUIBAL, Alba. Movilización legal a nivel subnacional en Argentina. El caso *Sisnero* por la igualdad de género en el trabajo en Salta. **Desarrollo Económico**, volumen 57, ° 222, Septiembre-diciembre 2017.

WIRTH, Linda. **BREAKING through the glass ceiling**. Women in management. Geneva: OIT, 2011. Disponible en: [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2001/101B09\\_102\\_engl.pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2001/101B09_102_engl.pdf). Acceso el 2 de Juno de 2022.

ZAYAT, Demián, Fallo Sisnero: hacia un derecho antidiscriminatorio robusto. **Revista La Ley**. Nota a Fallo. 30/6/2014.



## Periódicos y Comunicados de Prensa

CARBAJAN, Mariana. La mujer no puede subirse al colectivo. Una salteña quiere ser chofer y se lo niegan. **Página 12.** Sección Sociedad. 10/03/2013. Disponible en: <https://www.pagina12.com.ar/diario/sociedad/3-215483-2013-03-10.html>. Acceso el 1 de Junio de 2022.

CLARIN, **Tareas de cuidado Coronavirus, chicos sin clases** y... mujeres con mayor carga doméstica. (16/03/2020) Sección Entremujeres. Disponible en: [https://www.clarin.com/entremujeres/genero/coronavirus-chicos-clases-mujeres-mayor-carga-domestica\\_0\\_UpBICNuC.html](https://www.clarin.com/entremujeres/genero/coronavirus-chicos-clases-mujeres-mayor-carga-domestica_0_UpBICNuC.html). Acceso el 1 de Junio de 2022.

CORRALES, Mabel. Mirtha Sisnero inició sus prácticas como chofer. **La Otra Voz digital**, 10/12/2009. Disponible en: <http://www.laotrazvozdigital.com/mirtha-sisnero-inicio-sus-practicas-como-chofer/>. Acceso el 1 de Junio de 2022.

EL PATAGÓNICO. **Hay mujeres que se atrevieron a conducir colectivos en Caleta Oliva.** 30/12/2007

EL TRIBUNO. **Los pasajeros nunca tuvieron una reacción negativa conmigo.** Sección Igualdad de Género. 19 de Febrero de 2017. Disponible en: <https://www.eltribuno.com/salta/nota/2017-2-19-0-0-0--los-pasajeros-nunca-tuvieron-una-reaccion-negativa-conmigo>. Acceso el 2 de Junio de 2022.

EL TRIBUNO. Colectiveras: La mujer del fallo histórico hoy en día es inspectora. 2 de Julio de 2021. Disponible en: <https://www.eltribuno.com/salta/nota/2021-7-2-0-0-0-la-mujer-del-fallo-historico-hoy-en-dia-es-inspectora>. Acceso el 2 de Junio de 2022.

GALLOTA, Nahuel. Las Mujeres que manejan bondis. **Diario Critica.** 25 de Octubre de 2009. También disponible en el Gallota, N. Blog: **Crónica de los nadies.** 21 de Abril de 2010. Disponible en: <http://cronicasdelosnadies.blogspot.com/2010/04/las-mujeres-que-manejan-bondis.html>. Acceso el 2 de Junio de 2022.

GRANADOS, Jimena. Las mujeres ya manejan el 5% de los colectivos. **El Tribuno-Salta.** 19/02/2017.

LA CAPITAL. **En Rosario ya hay 181 mujeres al volante de taxis y remises.** Sección: La ciudad. Santa Fé, 29/3/2009. Disponible en: <https://www.lacapital.com.ar/la-ciudad/en-rosario-ya-hay-181-mujeres-al-volante-taxis-y-remises-n306058.html>. Acceso el 2 de Junio de 2022.

LA VOZ DEL INTERIOR. **Debutan hoy tres flamantes líneas del servicio diferencial.** 23/02/2009.

SECRETARÍA DE PRENSA Y COMUNICACIÓN DEL GOBIERNO DE SALTA (SPCGS). **SAETA destacó la igualdad de la mujer en el sistema de transporte.** Sección Noticias del portal del Gobierno de Salta, 2019. Disponible en: <https://www.salta.gob.ar/prensa/noticias/saeta-destaco-la-igualdad-de-la-mujer-en-el-sistema-de-transporte-66490>. Acceso el 2 de Junio de 2022.

LÓPEZ, Maira. Salta tiene casi 100 colectiveras, pero sigue lejos del cupo mínimo. **Página 12.** Sección: Salta 12. 3/11/2020. Disponible en: <https://www.pagina12.com.ar/303433-salta-tiene-casi-100-colectiveras-pero-sigue-lejos-del-cupo->. Acceso el 2 de Junio de 2022.



MIRANDA, Mariana. Brecha salarial: Un varón gana 27% más que una mujer. **El Destape**. 08/03/2021. Disponible: <https://www.eldestapeweb.com/economia/dia-de-la-mujer/brecha-salarial-un-varon-gana-27-mas-que-una-mujer-2021380551>. Acceso el 2 de Junio de 2022.

NOVIASKY, Silvia. Una chofer de Salta le salvó la vida a un bebe. **El Tribuno**, 6/3/2018. Disponible en: <https://www.tribuno.com/salta/nota/2018-3-6-0-0-0-una-chofer-de-saeta-le-salvo-la-vida-a-un-bebe>. Acceso el 2 de Junio de 2022.

PEREYRA, Marianela. Mirtha Sisnero, la mujer que peleó para que haya colectiveras, es la primera inspectora. **El Tribuno**. Sección Salta, 23/01/2019. Disponible en: <https://www.tribuno.com/salta/nota/2019-1-23-0-0-0-mirtha-sisnero-la-mujer-que-lucho-para-que-haya-colectiveras-es-la-primera-inspectora>. Acceso el 2 de Junio de 2022.

PLASENCIA, Milagro. Dos mujeres al frente de las unidades de SAETA. **El Tribuno**, 2/7/2015. Disponible en: <https://www.tribuno.com/salta/nota/2015-7-2-0-0-0-dos-mujeres-al-frente-de-las-unidades-de-saeta-transporte-publico>. Acceso el 2 de Junio de 2022.

RADIO DEL MAR, FM 98.7. **En Caleta Oliva ya son 4 las choferes de colectivos del servicio urbano**. Sección: Sociedad, 31/3/2022. Disponible en: <https://radiodelmar.net/en-caleta-olivia-ya-son-cuatro-las-choferes-de-colectivos-del-servicio-urbano/>. Acceso el 2 de Junio de 2022.

TRES LÍNEAS. Mirtha Sisnero hará prácticas en Tartagal. **El Tribuno-Salta**. Sección: Sociedad, 8/12/2009. Disponible en: <https://www.treslineas.com.ar/mirtha-sisneros-hara-practicas-tartagal-n-187718.html>. Acceso el 2 de Junio de 2022.

VILLAFAÑE, Leonardo. El plan oficial para que haya más mujeres choferes de colectivos: requisitos, que buscan, donde anotarse. **El Cronista**. Sección Información General, 23/6/2021. Disponible en: <https://www.cronista.com/informacion-gral/el-plan-oficial-para-que-haya-mas-mujeres-choferes-de-colectivos-requisitos-que-buscan-donde-anotarse/>

### Audiovisuales

PASET, Corina. De profesora de danza a colectivera: la historia de Silvia Arjona. **TodoJujuy.com**, 24/9/2020. Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=T64ZdxmhZJE>. Acceso el 2 de Junio de 2022.

**TN**. Práctica en Tartagal. Extracto de video de entrevista. Tartagal, Salta, 2009. Disponible desde el 17/10/2012 en: <https://www.youtube.com/watch?v=klnw0zBBsmE>. Acceso el 2 de Junio de 2022.

**TVP-vivo**. Colectivera salteña reclama por discriminación laboral. Extracto de entrevista de Mariana Carbajal, 2014. Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=cxZBhGbylak>. Acceso el 2 de Junio de 2022.



FUNDACIÓN AVON. #Premio Mujeres Solidarias. Mirtha Sisnero – Ganadora Premio Mujeres Solidarias 2019 ¡Conocéla!. 28/8/2019. Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=1PUgzZVmrJw>. Acceso el 2 de Junio de 2022.

ARJONA, Silvina. De profesora de danza a colectivera: la historia de Silvia Arjona. Todojujuy.com. Entrevista 24/9/2020. Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=T64ZdxmhZJE>. Acceso el 2 de Junio de 2022.

### Documentos Legales

Resolución N° 345/2021 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, 22/6/2021

Dictamen de la Procuración General de la Nación en “Sisnero, Mirtha y otros c. Tadelva y otros-amparo”. S.C. s.932, L. X.L.V.I., 24/6/2013

CACCS (2009) - Cámara de Apelaciones en lo Civil y Comercial de Salta, Sala V en “SISNERO, Mirta Graciela, Caliva Lía Verónica, Bustamante Sandra, Fundación Entre Mujeres vs. TADELVA S.R.L. y otros AMPARO”, Expediente n°261.463/2009. Resolución del Juez Dr. Mario D´Jallad-Juez de. 18/11/2009.

CSJS (2010) - Corte Suprema de Justicia de la Provincia de Salta en autos “Sisnero Mirtha Graciela; Caliva Lía Verónica; Bustamante Sandra; Fundación Entre Mujeres c/ Tadelva S.R.L.; Ahynarca S.A.; Alto Molino S.R.L. y otros s/ amparo - recurso de apelación”, y la resolución es del 8 de junio de 2010.

CSJ (2014) – Corte Suprema de Justicia de la Nación en autos “Sisnero, Mirta Graciela y otros c/ Tadelva SRL y otros s/amparo” Recurso de Hecho S.932. XLVI. Fallo del 20/5/2014

CNAT-II (2018) Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala II en autos “Borda, Erica c/ Estado Nacional (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación y otros s/Acción de Amparo”. Fallo del 11/10/2018. Expediente Nro. 25952/2014

### Entrevistas

Sisnero, Mirtha. Demandante en el caso *Sisnero*. Entrevistada por Mariela Puga, Mayo de 2021.

2016.a) Entrevistada por Mala Junta Salta. Movimiento Patria Grande. 1 de Marzo de 2016. Ver en el siguiente enlace: <https://www.youtube.com/watch?v=vrzml16ALGQ>

(2016.b) Entrevistada *El Tribuno*. Sección *Soy Mujer*. 8 de Marzo de 2016. Ver en el siguiente enlace: <https://www.youtube.com/watch?v=svzLWSmdOpw>



**Sobre a autora:****Mariela Gladys Puga**

Investigadora CONICET - Profesora Titular de Derecho Constitucional en la Universidad Nacional de Córdoba, y Universidad Nacional de Entre Ríos.

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET-Argentina), Buenos Aires, Argentina

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6663-299X>

E-mail: [mariela.puga@unc.edu.ar](mailto:mariela.puga@unc.edu.ar)

