

17/02/2023

**“BRAVO, MARIA CECILIA c. TA. SAN GABRIEL y otros s. AMPARO”**

“No cabe pasar por alto en la faena emprendida que el juzgador de grado tuvo por acreditado, que “... las empresas demandadas, pese a contar con un plantel en conjunto de casi 500 choferes, no tenían contratada a ninguna persona de sexo femenino para prestar dicha función (situación que se mantiene en la actualidad, atento los informes remitidos por la Afip y agregados el 21 de julio y el 2 de agosto del corriente)”

“Por lo tanto, **habré de estar a aquella realidad constatada** por el juez de grado plasmada en su sentencia: en el plantel de las codemandadas no existe personal femenino en tareas de conductor de vehículos de transporte de pasajeros.”

La realidad evidenciada en el presente litigio resulta, por cierto, más que idónea para inducir la **existencia de un trato discriminatorio** de las codemandadas con quienes, poseyendo licencia de conducir profesional habilitante y para tareas de conducción de unidades de transporte público de pasajeros, resulten de género femenino.

“Por ello, la especial vulnerabilidad en la que –según se denuncia- se encontraría el grupo afectado [personal femenino con licencia profesional habilitante para conducir vehículos de transporte público de pasajeros] que impulsó a Bravo a deducir esta acción constitucional potencia y amplifica la obligación empresaria de atender tal situación, lo que demanda de la jurisdicción una extrema prudencia a la hora de invocar valladares formales que frustren la posibilidad de obtener el auxilio requerido (argto. art. 15 de la Constitución provincial).”

“Valga aquí resaltar la Recomendación General n° 19 de la CEDAW (1992), en la que el Comité CEDAW amplió la **prohibición general de discriminación por motivo de sexo**, de manera de incluir como una de sus expresiones a la violencia

dirigida contra la mujer por ser mujer o que la afectan en forma desproporcionada, para garantizar que goce de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre.”

Punto resolutivo: “...en los términos del art. 14 inciso 2 de la ley 13.928, acogeré el agravio de la parte actora y en el marco de la traba de la litis, propongo fijar como plan general de reversión del escenario genérico de vulnerabilidad en razón del sexo detectado en autos, la obligación de las empresas codemandadas -mientras continúen como prestadoras del servicio público de transporte de pasajeros en la ciudad de Bahía Blanca- de **acelerar la incorporación en condiciones de igualdad de la mujer como conductora** de unidades de transporte fijando como meta a obtener [y luego mantener] en el plazo de los próximos cinco [5] años contados desde que quede firme la presente, una planta de choferes de cada una de ellas, en la cual –como piso- el 25% de las vacantes sean asignadas a mujeres que posean licencia de conducir habilitante y reúnan las demás condiciones reglamentarias para ello.

A los fines de verificar el cumplimiento del mandato judicial, cada una de las codemandadas, dentro de los primeros quince [15] días hábiles del mes de febrero de cada año, deberán presentar ante el Juzgado de origen un informe en el que conste: [i] cantidad de vacantes cubiertas en el período anual previo; [ii] número de postulantes de sexo femenino que participaron en los procesos de selección; [iii] número de postulantes de sexo femenino que fueron contratadas como chofer de unidad de transporte público de pasajeros; [iv] descripción y documentación que así lo acredite de la publicidad de las convocatorias a cubrir vacantes de chofer en el período anual considerado; [v] toda otra información relevante vinculada al objeto del presente proceso.