

**La edad jubilatoria como criterio problemático en los  
concursos públicos de la provincia de Córdoba:  
¿discriminación hacia las mujeres?**

**The retirement age as a problematic criterion in competitive  
hiring process for public administration in the province of  
Córdoba: ¿discrimination against women?**

*Sergio Carullo\**

**Resumen**

La finalidad de este trabajo es realizar un análisis crítico de las bases y condiciones de los concursos para cubrir cargos jerárquicos en la administración pública de la provincia de Córdoba. En particular, lo que interesa examinar aquí es la reglamentación a partir de uno de los requisitos excluyentes que prevé: los aspirantes que, al momento de la inscripción, se encontraran en condiciones de acceder a un beneficio jubilatorio no podrán acceder al concurso. Este criterio es considerado problemático por imponer una edad como límite al derecho a concursar y motiva la revisión de la razonabilidad con la que se ha ejercido la potestad reglamentaria. Para ello, se evalúa el impacto que tiene este criterio en las mujeres mayores de sesenta años y el posible riesgo de que la normativa sea discriminatoria, analizando la cuestión de género y ancianidad a la luz del bloque constitucional. Además, se analiza si cabe incluir el criterio problemático en una categoría sospechosa. El trabajo finaliza aportando, a modo de reflexión, algunas contribuciones que puedan brindar mayor razonabilidad al proceder estatal en futuros concursos, resguardando la dignidad de las personas

**Palabras clave:** edad jubilatoria – concursos públicos – Administración pública – potestad reglamentaria – discriminación – mujeres – género – ancianidad – derechos humanos

**Abstract**

---

\*Abogado (UNC). Especialista en Abogacía del Estado (ECAE-PTN). Magister en Derecho Administrativo (UNC). Profesor de Derecho Administrativo (Facultad de Derecho-UNC). ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8742-592X>. Contacto: [scarullo@unc.edu.ar](mailto:scarullo@unc.edu.ar)

The purpose of this paper is to conduct a critical analysis of the terms and conditions of competitive hiring processes for senior executive positions in the public administration in the province of Córdoba. Specifically, what is of interest to examine is the regulation based on one of the exclusionary requirements it imposes: contestants must not be eligible for retirement benefits. This criterion is considered problematic because it fundamentally imposes an age limit on the right to participate in competitive hiring processes, and motivates a review of the reasonableness with which the regulatory power has been exercised. For this purpose, the impact of this criterion on women over sixty and the potential risk that the regulation may be discriminatory are assessed. This involves analyzing the issues of gender and old age in light of the constitutional framework. Additionally, it is explored whether it is appropriate to categorize the problematic criterion as a suspect classification. The article concludes by offering some reflections that could contribute to a more reasonable approach in future competitive hiring processes for public administration, aiming to safeguard human dignity.

**Key words:** retirement age – competitive hiring process – public administration – regulatory policies – old people – women – gender – human rights

## I. Introducción

La propuesta que se presenta en este trabajo es poner bajo la lupa las bases y condiciones de los recientes concursos convocados por el Poder Ejecutivo de la provincia de Córdoba para cubrir cargos jerárquicos. El fin es analizar una exigencia que prevé dicha reglamentación para participar de aquellos, que se caracteriza como el criterio problemático y que no es patrimonio exclusivo de estos concursos ni de la provincia de Córdoba en particular: el requisito de no encontrarse en condiciones de acceder al beneficio jubilatorio. El estudio de las bases y condiciones de las dieciocho jurisdicciones que convocan a concursos para acceder a cargos de jefatura y dirección permitirá desarrollar la respuesta a por qué dicho criterio, que en el fondo se traduce en una determinada edad como límite para la participación, es problemático.

Se intentará examinar qué plantea nuestro sistema jurídico como requisitos moralmente relevantes para el acceso a los cargos públicos y cuál es su relación con el criterio planteado en la reglamentación cordobesa. En este sentido, cabe indagar sobre la razonabilidad con la que se ha ejercido en este caso la potestad reglamentaria.

El criterio que se considera problemático, la edad como impedimento para el acceso a cargos públicos, es puesto en tensión con el derecho a la igualdad y el riesgo de discriminar que implica establecerlo en la reglamentación. Es así que lo que interesa particularmente abordar es el caso de las mujeres mayores de sesenta años, ya que este rango etario es uno de los requisitos previstos por la ley previsional local. Especialmente aquellas empleadas públicas que se ven impedidas de concursar para el cargo que ya ostentan por concurso –pero que se encuentra vencido– o de forma interina. A partir de identificar el grupo específico con el cual tensiona con mayor ahínco el criterio establecido, se analiza el bloque constitucional federal, en especial diversas convenciones de derechos humanos, así como la legislación que regula los actos discriminatorios, para advertir los problemas que trae el requisito particularmente en materia de género y ancianidad.

El objetivo es también indagar sobre si el criterio potencialmente discriminatorio configura o no una categoría sospechosa, teniendo en especial consideración la jurisprudencia de la Corte Suprema de la Nación. Así como también identificar qué otros derechos se encuentran en riesgo o son vulnerados por la utilización del criterio que se cuestiona aquí.

Además, la intención es arrojar luz sobre las posibilidades que tiene la persona afectada por el criterio problemático de discutirlo en función del régimen procesal administrativo local y cómo impacta esto en el cumplimiento de las convenciones que combaten la corrupción y que obligan también a la provincia. No es menor poner de resalto que debe identificarse al concurso como un instrumento de combate a la corrupción y garantía de eficiencia.

Luego, se pretende hacer hincapié en la dignidad de la persona como horizonte de la conducta estatal, y si el accionar de las jurisdicciones provinciales produce discriminaciones, vulnera derechos fundamentales y colisiona con la cultura de la dignidad humana –en progresivo desarrollo a partir del advenimiento de la democracia–.

Para finalizar, se explicitan algunas reflexiones sobre el criterio establecido en el caso de Córdoba, que es considerado de utilidad por la posibilidad de ser extrapoladas a concursos en otras jurisdicciones administrativas que consideren que encontrarse transitando una edad que habilita a solicitar el beneficio jubilatorio es un impedimento para participar en un concurso público.

## **II. Concurso público para acceso a la Administración provincial y el criterio problemático**

La mirada clásica del derecho administrativo entiende que, frente a la existencia de una vacante en un cargo estatal, la regla es la designación directa, mientras que la realización de un concurso sólo resulta obligatoria cuando una norma lo requiera expresamente. Pues, se consideraba que si no existe una disposición que le imponga a la Administración un determinado procedimiento, esta queda autorizada para designar directamente a su personal. Otra posición, que comparto, es la opinión de que el concurso como procedimiento de selección de funcionarios –no políticos– constituye la regla constitucional que impone la garantía de igualdad establecida en el art. 16 de la Constitución Nacional.<sup>2</sup> Al referirnos a la naturaleza jurídica del concurso, considero que es un procedimiento administrativo conformado por diferentes fases –en las que se destacan actos, hechos y reglamentos administrativos– cada una de las cuales hallan su fundamento en la etapa anterior y le dan sustento a la siguiente.

---

<sup>2</sup>Alfonso Buteler, "Empleo público y derechos fundamentales," *Revista La Ley* (febrero 5, 2019): 4, AR/DOC/2546/2018

En la provincia de Córdoba, entre octubre y noviembre del año 2022, se convocó a concurso para cubrir vacantes de cargos del Tramo Personal Superior en el ámbito del Poder Ejecutivo provincial que comprende a las Jefaturas de Sección, Jefaturas de División, Jefaturas de Departamento, Jefaturas de Áreas, Sub-Direcciones de Jurisdicción y Direcciones de Jurisdicción.<sup>3</sup> Originalmente se habían programado para 2020, pero fueron pospuestos debido a la pandemia de Covid-19. Las designaciones que se realizaron en virtud de dichos concursos tuvieron carácter permanente, en los términos de la Ley Provincial N° 7233<sup>4</sup>, a excepción de los de cargos de Subdirección de Jurisdicción y Dirección de Jurisdicción los que tienen un plazo de duración de cinco años.

La Ley Nro. 9361 dispone que la autoridad de aplicación es la Comisión Laboral de Concurso y Promoción, como reza su art. 16:

El Ministro o titular de cada jurisdicción, será Autoridad de Aplicación del proceso administrativo de los concursos mediante los cuales se deben cubrir las vacantes producidas. (...) La Comisión Laboral de Concurso y Promoción, que se constituirá en cada jurisdicción, será la encargada de designar los integrantes del Tribunal de Concurso y aprobar las condiciones generales de cada convocatoria.

Asimismo, dispone en su art. 18 el procedimiento de convocatoria, del cual nos interesa el inc. C) que expresa: “La Comisión aprobará las condiciones del concurso y designará los integrantes del Tribunal, tanto titulares como suplentes”.

Es así que cada Comisión Laboral de cada jurisdicción confeccionó las bases y condiciones para concursar sus vacantes, y fueron publicadas en el Boletín Oficial. Estas resoluciones determinaban para la convocatoria lo siguiente: 1) cronograma de las etapas del proceso concursal –presentación de antecedentes, prueba de oposición y entrevista personal–; 2) tribunales del concurso, temarios y fuentes; 3) cómo serán valorados los conocimientos y experiencia requeridos; y 4) la documentación necesaria para acreditar los requisitos excluyentes y deseables del puesto.

Aquí, se realizó un análisis de las resoluciones de las Comisiones Laborales de Concurso y Promoción de las dieciocho jurisdicciones provinciales que convocaron a concurso, así como sus anexos. Es relevante notar, que aun cuando no existen publicadas

---

<sup>3</sup>Ley N° 9631 de Escalafón para todo el personal que presta servicios en el ámbito de la Administración Pública provincial, Boletín Oficial, 6 de marzo de 2007, art. 8.

<sup>4</sup>Estatuto del Personal de la Administración Pública, B. O. del 7/01/1985, Art. 3; Ley N° 9631 de Escalafón para todo el personal que presta servicios en el ámbito de la Administración Pública provincial, B. O. del 6/03/2007, Art. 22.

unas bases y condiciones generales comunes al conjunto de organismos y entes provinciales convocantes, las dieciocho jurisdicciones repiten en sus primeros apartados cuestiones muy similares. En todas, bajo el subtítulo “disposiciones finales”, está reproducido exacto el siguiente texto: “los aspirantes que al momento de la inscripción *se encontrarán en condiciones de acceder o gozando de un beneficio jubilatorio* en los ámbitos nacional, provinciales o cualquier otro régimen, no podrán acceder al concurso” [énfasis añadido]<sup>5</sup>. Considero que es justamente este aspecto del reglamento que configura el criterio problemático que se pretende escudriñar en el presente trabajo ya que –adelanto– vulnera derechos fundamentales a partir de un ejercicio irrazonable de la potestad reglamentaria.

### III. La idoneidad como criterio moralmente relevante en el empleo público

En el contexto del Estado constitucional de Derecho, hay consideraciones morales que influyen sobre la determinación de la validez material de las normas jurídicas, por ello, cabe destacar la incidencia de la conexión interpretativa entre Derecho y moral en el tema de estudio.<sup>6</sup> En virtud de lo cual, se pretende indagar sobre el empleo público como un criterio moralmente relevante.

---

<sup>5</sup>Véase resoluciones de cada jurisdicción: Ministerio de Educación Res. N° 1 del 28/10/2022 y N°2 03/11/2022; Ministerio de la Mujer Res. N° 1 del 01/11/2022; Ministerio de Justicia y Derechos Humanos Res. N° 1 del 28/10/2022; Ministerio de Empleo y Formación Profesional Res. N° 1 Letra: D del 28/10/2022; Ministerio de Salud Res. N° 1 del 01/11/2022; Ministerio de Finanzas Res. N° 2 Letra: D del 29/10/2022; Ministerio de Vinculación Comunitaria, Protocolo y Comunicación Res. N° 1 del 28/10/2022; Ministerio de Obras Públicas Res. N° 1 Letra: D del 28/10/2022; Ministerio de Ciencia y Tecnología Res. N° 1 del 28/10/2022; Ministerio de Industria, Comercio y Minería Res. N° 1 del 28/10/2022; Ministerio de Agricultura y Ganadería Res. N° 1 del 28/10/2022; Ministerio de Coordinación Res. N° 2 del 01/11/2022; Ministerio de Desarrollo Social Res. N° 1 del 28/10/2022; Ministerio de Hábitat y Economía Familiar Res. N° 1 del 31/10/2022; Ministerio de Servicios Públicos Res. N° 1 del 28/10/2022; Ministerio de Gobierno y Seguridad Res. N° 1 del 01/11/2022; Fiscalía de Estado Res. N° 1 del 28/10/2022; Secretaría de Integración Regional Res. N° 1 del 28/10/2022; Secretaría de Ambiente Res. N° 1 del 01/11/2022; Secretaría General de la Gobernación Res. N° 3 del 01/11/2022; Administración Provincial de Recurso Hídricos - APRHI Res. N° 2 del 28/10/2022; Agencia Córdoba de Inversión y Financiamiento S.E.M. Res. N° 1 Letra: D del 29/10/2022; Agencia Córdoba Joven Res. N° 1 del 28/10/2022; Agencia Córdoba Cultura S.E Res. N° 1 del 28/10/2022; Agencia Córdoba Deportes S.E.M. Res. N° 1 del 28/10/2022; Agencia Córdoba Turismo Res. N° 1 del 28/10/2022; Administración Provincial del Seguro de Salud - APROSS Res. N° 1 del 28/10/2022 y el Centro De Excelencia en Productos y Procesos - CEPROCOR Res. N° 1 del 28/10/2022. Estos datos surgen del Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba del miércoles 2 de noviembre de 2022. Disponible en [https://boletinoficial.cba.gov.ar/wp-content/4p96humuzp/2022/11/1\\_Secc\\_021122.pdf](https://boletinoficial.cba.gov.ar/wp-content/4p96humuzp/2022/11/1_Secc_021122.pdf)

<sup>6</sup>Giorgio Pino, "Principios, ponderación, y la separación entre derecho y moral. Sobre el neoconstitucionalismo y sus críticos," *DOXA, Cuadernos de Filosofía de Derecho* 34 (noviembre 15, 2011): p. 227, disponible en: <https://doxa.ua.es/issue/view/2011-n34>

Primeramente, cabe destacar que el empleo público constituye uno de los contratos-instituciones más importantes para el Estado, no solo por el número de personas bajo esa condición y sus derivaciones directas e indirectas, sino por la relevancia que tiene como medio para la realización de los cometidos estatales en los que se halla en juego el interés público y la consecución de las libertades individuales y ciudadanas. De allí su trascendencia y la necesidad de reparar en un concepto que estructura este tipo de relación: la idoneidad.<sup>7</sup>

Dicho esto, cabe avanzar en qué se entiende como un criterio o requisito relevante. Decir que una propiedad es relevante en el sentido descriptivo es afirmar que tiene un diferente estatus normativo respecto de otros requisitos.<sup>8</sup> El diferente estatus normativo deriva del sistema axiológico presupuesto por la autoridad normativa, por lo que podría sostenerse que la propiedad en cuestión es relevante en el sistema normativo y no meramente que debería serlo. Después de todo, la autoridad solo expresa ciertas oraciones para hacer conocer sus intenciones, oraciones que se tienen que interpretar. Si se ha de ser fieles a sus genuinas intenciones cuando interpretamos sus palabras, y si es verdad que la autoridad normativa tenía la intención de otorgar relevancia a cierta propiedad, entonces tal propiedad es relevante en el sistema.<sup>9</sup>

Ahora bien, interesa profundizar en el sistema axiológico del cual deriva el diferente estatus normativo. Si la determinación de la validez material de las normas jurídicas requiere necesariamente interpretación, y si en tal actividad interpretativa también está involucrada la determinación del significado de las normas superiores, y si, por último, tales normas superiores son formuladas de modo tal que incluyan conceptos morales cuya interpretación requiere una forma de razonamiento moral, entonces la conclusión es inmediata. En el Estado constitucional de Derecho, la determinación de la validez material de las normas jurídicas, además de los componentes valorativos normalmente incluidos en cualquier actividad interpretativa, requiere también una forma de razonamiento moral. Para ello, se afirma que las constituciones presuponen valores y principios morales como cualquier otra ley y se sostiene que se trata de valores y principios morales positivizados:

---

<sup>7</sup>Matías A. Sucunza, "La idoneidad y estabilidad como garantías instrumentales," en *Constitución de la Nación Argentina comentada*, ed. Roberto Gargarella y Sebastián Guidi (Ciudad Autónoma de Buenos Aires: La Ley, 2019), p. 394.

<sup>8</sup>Carlos E. Alchourrón and Eugenio Bulygin, *Introducción a la metodología de las ciencias jurídicas y sociales* (Buenos Aires: Astrea, 1993): p. 154.

<sup>9</sup>José L. Rodríguez, "Lagunas axiológicas y relevancia normativa," *DOXA. Cuadernos de Filosofía del Derecho* 22 (15 de noviembre de 1999): p. 357, disponible en: <https://doxa.ua.es/issue/view/1999-n22>.

una vez reconocidos por el Derecho positivo aquellos valores morales se convierten en no otra cosa que Derecho.<sup>10</sup>

Entonces, de tal vinculación entre relevancia y moral, es que me refiero a criterios o requisitos moralmente relevantes que derivan de nuestro sistema jurídico. Es decir, la relevancia deriva del sistema axiológico previsto por el constituyente y en ese sentido se explicitan los criterios a los que le dio relevancia moral y, en consecuencia, diseñó el derecho. En el caso de la idoneidad, no hay laguna axiológica,<sup>11</sup> ya que se identifica como una propiedad que debe ser relevante de acuerdo con un criterio axiológico y es relevante para el sistema jurídico como se detalla a continuación.

La idoneidad, a diferencia de la edad, constituye un criterio moralmente relevante, tanto para el constituyente federal como provincial, para los fines públicos que debe contener cualquier procedimiento de selección en el marco del empleo público. Además de ser el único criterio que establece la Constitución Nacional como distinción legítima a los fines de acceder al empleo. Reza el art. 16: “[t]odos sus habitantes son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos *sin otra condición que la idoneidad*”. Así como la Constitución de la provincia de Córdoba, en su art. 174 dispone; “[e]l ingreso a la Administración Pública se hace por idoneidad, con criterio objetivo en base a concurso público de los aspirantes, que aseguren la igualdad de oportunidades” [énfasis añadido].

La idoneidad supone capacidad,<sup>12</sup> condición,<sup>13</sup> aptitud<sup>14</sup> o suficiencia<sup>15</sup> para desempeñar un empleo. Si bien, en una primera aproximación, comúnmente se vincula a la idoneidad con la capacidad técnica, condiciones profesionales o habilidades intelectuales para desarrollar una tarea, profesión u oficio, esta no es la única acepción

---

<sup>10</sup>Giorgio Pino, “Principios, ponderación, y la separación entre derecho y moral. Sobre el neoconstitucionalismo y sus críticos” en *DOXA, Cuadernos de Filosofía de Derecho*, 34 (15.11.2011): 226. Disponible en: <https://doxa.ua.es/issue/view/2011-n34>

<sup>11</sup>“Se produciría cuando, pese a la existencia en el sistema jurídico de referencia de una solución para cierto caso, tal solución es considerada axiológicamente inadecuada debido a que la autoridad normativa no ha tomado como relevante cierta distinción que debería haber sido tomada en cuenta”. Rodríguez, “Lagunas axiológicas y relevancia normativa”, p. 349

<sup>12</sup>Rafael Bielsa, *Derecho Constitucional*, 3ra ed. (Buenos Aires: Editorial Depalma, 1959), p. 262.

<sup>13</sup>Rafael Bielsa, *Derecho Administrativo*, T. III, (Buenos Aires: La Ley, 1964), p. 99.

<sup>14</sup>Miguel S. Marienhoff, *Tratado de Derecho Administrativo*, 4ta ed., T. III-B (Buenos Aires: Abeledo-Perrot, 1998), p. 120.

<sup>15</sup>Benjamín Villegas Basavilbaso, *Derecho Administrativo*, T. III (Buenos Aires: Tipografía Editora Argentina, 1951), p. 363.

del término a los fines de la ponderación de las condiciones de una persona para el ingreso a la función pública. Este mayor alcance es el que debe inferirse del texto constitucional.<sup>16</sup>

En cuanto a la reglamentación de la idoneidad –de acuerdo con el art. 14 de la Constitución Nacional– el legislador podrá normar requisitos no previstos, siempre que estos sean razonables, no alteren las exigencias de igualdad e idoneidad, no se opongan o sean incompatibles con los ya previstos y no desnaturalicen la función. Horacio Rosatti señala que no resulta inconstitucional reglamentar las condiciones de idoneidad por vía legal siempre que ello supere el *test* de razonabilidad.<sup>17</sup>

La idoneidad que se exige desde el ingreso en un pie de igualdad se mantiene como requisito organizacional para regular –y condicionar– otra de las garantías organizacionales de la estructura estatal. Esto es la profesionalización de sus planteles y el incentivo a quienes lo integran a través de la posibilidad de tener una carrera que les permita crecer en la organización.<sup>18</sup>

#### **IV. Razonabilidad del ejercicio de la potestad reglamentaria: las bases del concurso**

La Corte Suprema de Justicia de la Nación se encargó en el caso “Irizar”<sup>19</sup> de sistematizar las condiciones de razonabilidad e hizo una aplicación implícita de los subprincipios del principio de proporcionalidad tal como se venía haciendo en el Derecho Continental. La Corte primero analizó si los medios empleados por la norma se corresponden con la finalidad perseguida y, para esto, se ocupó de examinar la finalidad. Luego examinó la relación entre los medios y los fines, su proporcionalidad y su compatibilidad con el ordenamiento constitucional de modo que no se impidiera el ejercicio de un derecho fundamental. La Corte incluyó en el análisis de razonabilidad el juicio de inalterabilidad de los derechos fundamentales, de modo que, para que una ley

---

<sup>16</sup>Marcelo Schreginger, "La idoneidad como condición estructural del sistema republicano constitucionalizado y la legitimación para su exigibilidad," *Revista Derechos en Acción* UNLP 4, Nro. 12 (octubre 2019): p. 225.

<sup>17</sup>Horacio Rosatti, "La idoneidad de acceso y de ejercicio de los representantes en los cargos políticos electivos", *Revista de Derecho Público* II (2012): p. 11.

<sup>18</sup>Schreginger, "La idoneidad como condición estructural", p. 230.

<sup>19</sup>CSJN, "Irizar c/ Pcia. de Misiones", 12/09/1996, Fallos 319:1934, voto en disidencia de Boggiano.

sea razonable debe, además de ser adecuada y proporcionada, no restringir un derecho fundamental.<sup>20</sup>

Es atinente al respecto, la doctrina que sostiene que

“...si la razonabilidad de las leyes es la adecuación de todos sus factores con el sentido constitucional, esto significa que tanto las circunstancias del caso tenidas en cuenta por el legislador, como los medios elegidos y los fines propuestos, deben guardar una proporción entre sí -razonabilidad interna del acto- y, además, que las leyes deben ajustarse al sentido constitucional formado por los motivos tenidos en cuenta por el constituyente, por los fines propuestos, por los valores jurídicos fundamentales y por los medios previstos -razonabilidad externa del acto-. De modo tal que la restricción –reglamentación- de los derechos previstos en la Constitución, no excedan el límite que asegure la subsistencia de los mismos. La proporcionalidad se desenvuelve siempre en la relación medios-fines; significando la adecuación de la actividad administrativa al fin que determina el ordenamiento jurídico. Necesariamente se refiere a la justificación teleológica de la medida administrativa adoptada, autorizando la distinción de tratamiento en razón de los objetivos que con ella se persiguen”<sup>21</sup>

Las bases y condiciones concursales constituyen un claro ejercicio de potestad reglamentaria por el Poder Ejecutivo –ministerios, agencias, entre otras– al confeccionar dichos instrumentos. Por ello, cabe evaluar la razonabilidad de aquellas cuando refieren en sus disposiciones finales a la condición de no acceso al concurso si los y las aspirantes se encontrasen en condiciones de acceder a un beneficio jubilatorio.

El Poder Ejecutivo ha establecido en el reglamento un criterio de exclusión del concurso que revela que tener más de determinada edad y una cantidad de aportes jubilatorios restringen el derecho de participar en un concurso abierto. Además de resultar impreciso –en cuanto a qué implica alcanzar el beneficio jubilatorio–, entiendo que dicho criterio resulta irrazonable. Entonces, corresponde realizar una simple verificación de razonabilidad para confirmarlo. Para ello, podrá seguirse un esquema de tres pasos. En primer lugar, habrá que identificar el criterio utilizado (idoneidad–idóneas/no idóneas–, sexo –mujeres/–varones–, pertenencia institucional –concurso abierto o cerrado–, edad,

<sup>20</sup>Mariano A. Sapag, “El principio de proporcionalidad y de razonabilidad como límite constitucional al poder del Estado: un estudio comparado,” *Dikaion* 22, Nro. 17 (Diciembre 2008): p. 176. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72011607008>

<sup>21</sup>TSJ, “S., M. D. c/ Administración Provincial del Seguro de Salud (APROSS) –Amparo (Ley 4915) – Recurso de Casación, 26/08/2016.

etc.). Luego, en segundo lugar, habrá que analizar si la clasificación tiende a un propósito legítimo; y, por último, si la relación entre el medio escogido y fin buscado es razonable.<sup>22</sup>

El criterio utilizado es la edad y el propósito legítimo que fundamenta su establecimiento no surge de la reglamentación, sino que, por el contrario, se traduce en una vulneración de derechos al ser discriminatorio, lo que se aborda en el título siguiente. Por último, la adecuación medio-fin no parece proporcional, ya que se estaría restringiendo el derecho de las ciudadanas y empleadas públicas con edad superior a los sesenta años a participar de un concurso para el cual pueden ser idóneas, lo que resulta aún más gravoso cuando no está clara la finalidad perseguida que justifique la alteración de derechos fundamentales.

## **V. Criterio problemático: tensión con el derecho a la igualdad y el riesgo de discriminar**

Dice la Constitución Nacional en el capítulo relativo a las atribuciones del Congreso, art. 75 inc. 23, que le corresponde:

“[l]egislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular respecto de los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad”.

Esta norma se incorporó con la reforma de 1994, ya que la igualdad individual del art. 16 no fue suficiente para evitar la discriminación en la práctica de determinados grupos históricamente desaventajados, a los que hay que proteger de modo especial por medio de acciones positivas. Es decir, se supera el concepto de igualdad como no arbitrariedad para avanzar al de igualdad como no sometimiento para hacer frente a esas desigualdades estructurales de determinados grupos en situación de vulnerabilidad.

La vulnerabilidad constituye un principio bioético-jurídico de atención imprescindible en la era actual, cuya consideración facilita la realización del postulado fundamental de igualdad y no discriminación. Opera como herramienta jurídica de fortalecimiento de los derechos de ciertas personas –sea individualmente consideradas o en cuanto miembros de grupos determinados– cuya posibilidad de acción, expresión y

---

<sup>22</sup>Damián Zayat, "El principio de igualdad. Razonabilidad, categorías sospechosas, trato desigual e impacto desproporcionado," en *Tratado de los Derechos Constitucionales*, dir. Julio Rivera (h) et.al. (Buenos Aires: Abeledo Perrot, 2014), p. 917

decisión se aprecia debilitada, ética y jurídicamente, colocándolos en situación de hiposuficiencia o marginación.<sup>23</sup>

El calificativo de vulnerable se nos representa como una identidad devaluada del grupo al que califica y por sí refuerza la discriminación, motivo por el cual optamos por referirnos a “grupos en situación de vulnerabilidad”, descripción que posee carácter dinámico y modificable de una situación para su transformación. Esto permite considerar a todos los grupos de personas o sectores de la ciudadanía que, por razones inherentes a su identidad o condición y por acción u omisión de los organismos estatales, se ven privados del pleno goce y ejercicio de sus derechos fundamentales, atención y satisfacción de necesidades específicas.<sup>24</sup>

En el reglamento en cuestión, en las bases y condiciones del concurso, se establece un criterio de restricción al derecho de participar: la edad. Se considera que quienes más se perjudican por esta distinción son las mujeres mayores de sesenta años, un universo de personas, sobre todo de empleadas públicas que superan dicho rango etario, que pertenecen a dos de los grupos protegidos especialmente por el art. 75 inc. 23: mujeres y ancianidad. Grupos que requieren que la legislación tenga como objetivo hacer frente a las desigualdades estructurales presentes en nuestra sociedad y que, bajo ninguna circunstancia, las profundice. Se analiza entonces qué sucede con el criterio de exclusión del concurso y la cuestión de género y ancianidad, ya que encontrarse en condiciones de acceder al beneficio jubilatorio afecta a ciertas empleadas públicas destinatarias de la convocatoria a concurso.

### A. Género

Se propone introducir la perspectiva de género y la idea de transversalidad, que debe incluir por mandato internacional la provincia en su actuar administrativo. El género, como categoría analítica, nos compele a mirar las situaciones que se nos presentan con anteojos de extremo aumento y dimensión multifocal. Se sugiere, entonces, releer con esos anteojos la Ley provincial Nro. 8.224 sobre la jubilación ordinaria y el requisito de

---

<sup>23</sup>Silvia Eugenia Fernández, "Vulnerabilidad, infancia y protección especial," en *Tratado de Derechos de Niños, Niñas y Adolescentes*, dir. Silvia Eugenia Fernández, T. I (Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Abeledo Perrot, 2017), p. 79.

<sup>24</sup>Fabiana María de Lourdes Escalante y Cristina Gisela Ferraro, "¿Por qué nos oponemos a hablar de sectores o barrios 'vulnerables' o en situación de 'vulnerabilidad' e insistimos tanto en hablar de sectores o barrios 'vulnerados' en sus derechos? La importancia del lenguaje para los abogados del Estado," en *¿Cómo defender al Estado?*, comp. David Ernesto Kronzonas (Ciudad Autónoma de Buenos Aires: PTN, 2022), p. 49.

edad, cuando dice en su art. 17 lo siguiente: “tendrán derecho a la jubilación ordinaria los afiliados que reúnan las siguientes condiciones: a) Que hayan cumplido la edad de sesenta y cinco (65) años los varones y sesenta (60) años las mujeres”. A partir de allí, se debe comenzar a pensar el impacto diferenciado que puede tener este criterio problemático al momento de ser excluido de un concurso por razones previsionales.

En la actualidad, la distinción de edades en función de si el trabajador es varón o mujer se encuentra en discusión fundamentalmente por razones de sostenibilidad financiera del sistema solidario y se propone equiparar edades de retiro entre hombre y mujeres. Esta discusión, por un lado, encuentra a quienes refieren que la diferenciación podría reforzar roles tradicionales de género, suponiendo una menor vida laboral de las mujeres o que las consecuencias de edades de retiro más tempranas pueden dar lugar a menor monto de las jubilaciones. Mientras que otros lo ven como una acción positiva por el reconocimiento de años de trabajo de cuidado.<sup>25</sup> Sin embargo, no es el objetivo discutir aquí la norma jubilatoria, sino los efectos que esta tiene sobre el derecho de una mujer a participar en un concurso público para un cargo jerárquico en la provincia de Córdoba.

Para reforzar lo visto con el art. 75 inc. 23 de la Constitución Nacional, cabe destacar lo que expresa la Constitución de Córdoba en su art. 24: “La mujer y el hombre tienen iguales derechos en lo cultural, económico, político, social y familiar, con respeto a sus respectivas características sociobiológicas”. Lo que se advierte del reglamento de bases y condiciones del concurso es que no es lo mismo el criterio de exclusión para un varón que para una mujer, ya que, a partir de los sesenta, dependiendo de otras características que configuren encontrarse en condición de jubilarse, podrían restringirle su derecho a concursar. No así a los hombres, que tendrían cinco años más de posibilidades de participar de un concurso.

Es interesante advertir que la Convención sobre Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, que integra el bloque de constitucionalidad a partir de la reforma de 1994 –art. 75 inc. 22–, define la discriminación como

“toda distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce

---

<sup>25</sup>Verónica Amarante, Maira Colacce y Pilar Manzi, "La brecha de género en jubilaciones y pensiones: Los casos de Argentina, Brasil, Chile y Uruguay," en *Seminario Avances y desafíos para una Seguridad Social universal e igualitaria*, Centro de Formación de la Cooperación Española en Montevideo (Montevideo: CEPAL, 2017), p. 3. Disponible en: [https://www.cepal.org/sites/default/files/news/files/la\\_brecha\\_de\\_genero\\_en\\_jubilaciones\\_y\\_pensiones\\_1\\_os\\_casos\\_de\\_argentina\\_brasil\\_chile\\_y\\_uruguay\\_1.pdf](https://www.cepal.org/sites/default/files/news/files/la_brecha_de_genero_en_jubilaciones_y_pensiones_1_os_casos_de_argentina_brasil_chile_y_uruguay_1.pdf)

o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.”<sup>26</sup>

La definición da cuenta de que la distinción, que puede provenir de una norma o de patrones socioculturales de conducta, puede tener una finalidad o, simplemente, tener un impacto discriminatorio. El planteo que realiza la Convención, que podría extenderse a otros grupos desaventajados, pone el énfasis en remediar situaciones de discriminación, no sólo jurídicas sino también, y especialmente, fácticas. En este último caso, la discriminación se considera configurada aun cuando no pueda acreditarse que los autores del acto discriminatorio hayan tenido la intención de discriminar. En consecuencia, a la luz de la Convención, no es exigible, ante un planteo de discriminación, que se demuestre la finalidad de discriminar a un grupo determinado, siempre que se acredite que la medida tiene un impacto discriminatorio.<sup>27</sup>

En las bases y condiciones del concurso no se explicitan cuáles fueron los fines para establecer el criterio problemático como límite de acceso a competir y se ha advertido el trato desigual que se realiza con respecto a los hombres. En virtud de la Convención sobre Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, quien debe demostrar que existe un interés en el trato desigual es el grupo mayoritario y no el minoritario. Entonces, cabe acreditar el impacto discriminatorio de la distinción de edad como criterio de exclusión de un concurso –estar en condiciones de acceder al beneficio jubilatorio–. Si se acredita que los fines establecidos en la reglamentación, que motivan el trato desigual, no resultan razonables como justificación de la distinción, la norma es discriminatoria.

## **B. Ancianidad**

La Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores –en adelante CIPDHPM–, que obtuvo jerarquía constitucional en los términos del art. 75 inc. 22 a través de la Ley Nro. 27.700, considera persona mayor a aquella de sesenta años o más, salvo que la ley interna determine una edad base menor o

---

<sup>26</sup>Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, art. 1, 1249 UNTS 13

<sup>27</sup>Guillermo F. Treacy, "Categorías sospechosas y control de constitucionalidad," *Lecciones y Ensayos* no. 89 (2011): 213.

mayor, siempre que esta no sea superior a los sesenta y cinco años.<sup>28</sup> Este concepto incluye, entre otros, el de persona adulta mayor. Asimismo, dicha convención también define a la “Discriminación por edad en la vejez” como cualquier distinción, exclusión o restricción basada en la edad que tenga como objetivo o efecto anular o restringir el reconocimiento, goce o ejercicio en igualdad de condiciones de los derechos humanos y libertades fundamentales en la esfera política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública y privada.<sup>29</sup>

Desde el complejo enfoque jurídico de la igualdad, se reafirma que todas las personas mayores tienen el mismo derecho que las demás:

a una distribución igual de oportunidades, recursos o cargas, y del derecho a ser tratado como igual, a recibir la misma consideración y respeto que le correspondería a cualquiera. También, de ello se deriva el deber de garantizar que los intereses de las personas mayores sean tratados tan extensamente como los de cualquier otro.<sup>30</sup>

En cuanto a la discriminación por razones de vejez, los prejuicios y estereotipos negativos que circulan en el imaginario colectivo dan lugar a prácticas sociales, que son lesivas a los derechos y libertades de las personas mayores. Este fenómeno, denominado “*ageism*” por Butler<sup>31</sup>, o bien, “*vejismo*” o “*edadismo*” por Salvarezza<sup>32</sup>, alude a una serie de creencias, normas y valores que justifican la discriminación de las personas según su edad, cuyas consecuencias son comparables a los prejuicios contra las personas de distinto color, raza o religión o contra las mujeres en función de su sexo.<sup>33</sup>

Sobre las condiciones jurídicas para su configuración, para el derecho, la discriminación por edad trae aparejada una compleja serie de efectos negativos, que inciden de manera directa sobre la persona en cuestión y le producen desventajas

---

<sup>28</sup>Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores, adoptada el 15 de junio de 2015, OEA/Ser.L/V/II. Doc. 60. Disponible en: [https://www.oas.org/es/sla/dil/inter\\_american\\_treaties\\_A-70\\_derechos\\_humanos\\_personas\\_mayores.asp](https://www.oas.org/es/sla/dil/inter_american_treaties_A-70_derechos_humanos_personas_mayores.asp). Disponible en: [http://www.oas.org/es/sla/ddi/docs/tratados\\_multilaterales\\_interamericanos\\_a-70\\_derechos\\_humanos\\_personas\\_mayores.pdf](http://www.oas.org/es/sla/ddi/docs/tratados_multilaterales_interamericanos_a-70_derechos_humanos_personas_mayores.pdf)

<sup>29</sup>Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores, Art. 2.

<sup>30</sup>María Isolina Dabove, *Derecho de la vejez: Fundamentos y alcance* (Buenos Aires: Astrea, 2018), p.73

<sup>31</sup>Robert Butler, “Ageism: another form of bigotry”, en *The Gerontologist*, winter, vol. 9, n° 4 (1969): 243

<sup>32</sup>Leopoldo Salvarezza, “*Psicogeriatría: Teoría y clínica*”, (Buenos Aires: 2ª ed. 2002), 16.

<sup>33</sup>María Isolina Dabove, “Igualdad y no discriminación en la vejez,” en *Invecchiamento della popolazione e passaggi generazionali I: Questioni critiche*, ed. Daniele Velo Dalbrenta (Napoli: Edizioni Scientifiche Italiane, 2022), p. 105.

condiciones de vida y una “dislocación social”<sup>34</sup>. Es decir, las personas mayores sufren la pérdida de estatus como resultado del desplazamiento de la fuerza laboral, pérdida de ingresos por parte de los miembros de la familia extendida y obsolescencia de la palabra hablada.<sup>35</sup>

Para que la discriminación se configure jurídicamente tienen que darse, entonces, algunas condiciones. En primer lugar, debe tratarse de una situación que viole el principio de igualdad formal ante la ley; puede desarrollarse de manera activa o pasiva y cualquier sujeto puede ser su autor. Por otro lado, se deben producir efectos negativos directos sobre la vida de la persona aludida, que vulneran sus derechos y su posición social. Asimismo, no tiene que haber en ella razón alguna que sustente esa particular calificación, la distinción, o el trato diferente del que ha sido objeto.

El viejismo constituye una práctica social violatoria del principio de igualdad, porque se basa en prejuicios o estereotipos no fundados sobre la vejez, que dañan la posición jurídica de las personas mayores y las margina socialmente.<sup>36</sup> Por ello, entre sus propósitos centrales, la CIPDHPM estableció la obligación de trabajar en la promoción, protección y aseguramiento, en condiciones de igualdad, del reconocimiento y ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales de la persona mayor y promover su plena inclusión, integración y participación social.<sup>37</sup>

El Poder Ejecutivo de la provincia de Córdoba, a través de las comisiones responsables de las dieciocho jurisdicciones convocantes, al dictar esta cláusula en el reglamento y pretender excluir por la edad, está incurriendo en una práctica discriminatoria por razones de vejez. De la lectura de las condiciones de configuración se expresa que se busca marginar de su posibilidad de ascenso a una gran cantidad de mujeres que superan los sesenta años y que aspiran a una dirección o jefatura en la Administración pública provincial. Aún más patente es la marginación en aquellos casos,

---

<sup>34</sup>María Isolina Dabove, "Igualdad y no discriminación en la vejez," en *Invecchiamento della popolazione e passaggi generazionali I: Questioni critiche*, ed. Daniele Velo Dalbrenta (Napoli: Edizioni Scientifiche Italiane, 2022), p. 106.

<sup>35</sup>Amy J. C. Cuddy y Susan T. Fiske, “Doddering but Dear Process Content and Function in Stereotyping of Older Persons” en “*Ageism: Stereotyping and Prejudice Against Older Persons*”, Todd D. Nelson (ed), (Cambridge, Massachusetts: MIT 2004), 13.

<sup>36</sup>María Isolina Dabove, *Los derechos de los ancianos* (Buenos Aires: Ciudad Argentina, 2002), 109.

<sup>37</sup>“Los Estados Parte solo podrán establecer restricciones y limitaciones al goce y ejercicio de los derechos establecidos en la Convención, mediante leyes promulgadas con el objeto de preservar el bienestar general dentro de una sociedad democrática, en la medida en que no contradigan el propósito y razón de los mismos”. Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos de las Personas Mayores, 45° período ordinario de sesiones, OEA: Asamblea General (2017), art. 1.

la mayoría, donde la persona viene ejerciendo el cargo a concursar y cumple con los requisitos de idoneidad planteados, ya que ahí se las expulsa de su ámbito de trabajo.

Es irrazonable y hay un exceso en la potestad reglamentaria, tanto en el reglamento como en aquellos actos de aplicación donde se excluya a las concursantes mujeres que se encuentran en condiciones de acceder al beneficio jubilatorio, ya que vulneran sus derechos como personas mayores y su posición social. No hay, en el texto de las bases o de la legislación que le da origen, justificación suficiente para realizar esta distinción. Tampoco se encuentran razones que resulten legítimas en nuestro ordenamiento jurídico en su conjunto, sino que, como se advierte, todo lo contrario.

Se afirma que la plenitud intelectual se encuentra hoy entre los sesenta y cinco y setenta y cinco años, con una proyección de llegar a los noventa años, como lo indican figuras de la ciencia y la cultura longevos que siguen en plena capacidad intelectual.<sup>38</sup> El objetivo aquí no es postular la carencia de un límite máximo etario para el ejercicio de funciones públicas, sino que este no puede ser tan bajo como el establecido a los sesenta años para las mujeres y, por otro lado, que aquel que se establezca debe ser justificado con razones suficientes.

### C. Aplicación de la Ley Antidiscriminatoria

La Ley Nro. 23.592, cuya aplicación cabe extender al ámbito del empleo público, en su art. 1 dice:

“[q]uien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados”.<sup>39</sup>

Acercas de la carga de la prueba del acto discriminatorio, el estándar establecido por la CSJN dice que el trabajador víctima de discriminación tiene la carga de aportar un indicio razonable de que el acto empresarial lesiona su derecho fundamental. Cumplido ese umbral mínimo, basado en indicios suficientes, racionales, graves y concordantes, se invierte la carga de la prueba y será el demandado empleador quien deberá probar que el

<sup>38</sup>Graciela Cipolletta, "Personal docente universitario nacional," en *Regímenes laborales especiales*, editado por Ricardo Arturo Foglia (Buenos Aires: Thomson Reuters-La Ley, 2019), p. 315.

<sup>39</sup>Ley Nro. 23.592 de Medidas contra actos discriminatorios, Boletín Oficial de la República Argentina, 23 de agosto de 1988, art. 1.

despido no se debió a motivos discriminatorios.<sup>40</sup> Calificada doctrina y jurisprudencia desde hace ya algunos años consideran que hay un despido discriminatorio cuando se lo realiza por razones de edad.<sup>41</sup> Doctrina reciente ratifica y amplía los fundamentos de esa calificación.<sup>42</sup>

El art. 18 de la CIPDHPM viene a complementar la jurisprudencia y normativa sobre actos discriminatorios cuando reza lo siguiente:

“Los Estados Parte adoptarán medidas para impedir la discriminación laboral de la persona mayor. Queda prohibida cualquier distinción que no se base en las exigencias propias de la naturaleza del cargo, de conformidad con la legislación nacional y en forma apropiada a las condiciones locales”.

En el caso de aquellas mujeres que se encuentren en condiciones de acceder al beneficio jubilatorio por superar los sesenta años no está operando una situación de despido discriminatorio, pero sí un freno en la carrera administrativa de naturaleza discriminatoria. Incluso, en aquellos casos donde la persona viene desempeñando el cargo y la excluyen del concurso, se configura un retroceso discriminatorio, dado que la otra postulante es designada, dejando a la primera fuera del cargo y obligándola a regresar a su puesto de planta original o a una situación de pasividad

La exclusión del concurso por la edad, cuando se tenga probada idoneidad para el acceso al empleo configura impedimento de avanzar de forma discriminatoria, ya que no opera de la misma forma para los hombres, que seguirán accediendo al menos cinco años más. Es por ello que cabe a los Tribunales de los Concursos y a las Comisiones Laborales de los Concursos probar que la exclusión y consecuente impedimento de avance en el escalafón, o inclusive el retroceso a un cargo menor, no se debió a un motivo discriminatorio.

La situación es de discriminación múltiple,<sup>43</sup> que se la entiende como cualquier distinción, exclusión o restricción hacia la persona mayor fundada en dos o más factores

---

<sup>40</sup>CSJN, “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo”, 15/11/2011, Fallos: 334:1387.

<sup>41</sup>CNTrab. sala III, “Privitera, Héctor Eduardo y otros c/Peugeot Citroën Argentina S.A.”, 30/5/2008; Sala II, “Cartolano, Antonio y otros c/ Peugeot Citroen Argentina S.A.”, 17/9/2009, citados por Andrea García Vior, “Discriminación por razones de edad. Es necesario volver a lugares comunes para ver la diferencia,” *Revista de Derecho Laboral Discriminación y violencia laboral-II*, 2009, p. 297.

<sup>42</sup>Cesar Arese, “El ‘edadismo’ laboral y previsional,” *Revista de Derecho Laboral, Igualdad de Oportunidades y de Trato*, Rubinzal Culzoni, Santa Fe, 2019, p. 483; David Duarte, “Discriminación por razones de edad,” *Revista de Derecho Laboral*, Rubinzal Culzoni, Santa Fe, 2019, p. 513.

<sup>43</sup>CIPDHPM, Art. 2.

de discriminación, en este caso por ser una mujer mayor de sesenta años.<sup>44</sup> Ya sea que esto implique un retroceso laboral, o un freno en su trayectoria profesional, se estaría fundando en una distinción prohibida para justificar la exclusión, porque las exigencias propias de la naturaleza de los cargos en general no justifican objetivamente que se disponga aquella por tener más de sesenta años y encontrarse en una supuesta condición de jubilarse.

Se considera que actúa arbitrariamente no solo quien carece de causa para justificar una conducta determinada, sino, también, quien procede con base en móviles expresamente prohibidos por el Derecho.<sup>45</sup> La edad es considerada por las normas vigentes, como advertimos con la CIPDHPM, como un tipo característico de trato discriminatorio y la Ley Nro. 23.592 tiene como objetivo hacer cesar este tipo de tratos e incluso reparar el daño ocasionado.

## VI. Criterio problemático como categoría sospechosa

Cabe analizar ahora si el criterio de edad establecido en el requisito de exclusión previsto en las bases y condiciones de los concursos públicos ingresa en las denominadas 'categorías sospechosas'. Estas categorías se presumen inconstitucionales y requieren un *test* de razonabilidad más estricto.

La Corte ha ido elaborando pautas de análisis algo más exigentes para establecer que determinadas categorías resultan incompatibles con la vigencia igualitaria de los derechos. A partir de una situación de trato desigual concreto (la de los extranjeros, frente a los nacionales), la Corte ha elaborado –o, tal vez, adaptado– un método de análisis más estricto (o intenso) que permite una protección más eficaz de los grupos vulnerables dentro de la sociedad. En general, se ha tratado de discriminaciones de *iure*, esto es, explícitamente consagradas en las normas ya que, a criterio del Alto Tribunal, la desigualdad debe provenir del texto mismo de la ley y no de la interpretación que le haya dado la autoridad encargada de hacerla cumplir.<sup>46</sup>

---

<sup>44</sup>CIPDHPM Art. 5: “Los Estados Parte desarrollarán enfoques específicos en sus políticas, planes y legislaciones sobre envejecimiento y vejez, en relación con la persona mayor en condición de vulnerabilidad y aquellas que son víctimas de discriminación múltiple, incluídas las mujeres”.

<sup>45</sup>Juan Ángel Confalonieri (h), "Prohibición de hacer discriminaciones," en *Ley de Contrato de Trabajo comentada, anotada y concordada*, dir. Jorge Rodríguez Mancini, Tomo I (Buenos Aires: La Ley, 2014), p. 533.

<sup>46</sup>Guillermo F. Treacy, “Categorías Sospechosas y control de constitucionalidad”, *Lecciones y Ensayos*, nro. 89 (Buenos Aires: UBA 2011): 185.

En general, puede sostenerse que la nota común es que estas categorías se refieren a un grupo en situación de vulnerabilidad o desaventajado, en tanto encuentran especiales dificultades para ejercitar con plenitud los derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico, en razón de circunstancias sociales, económicas, étnicas o culturales. En el caso de los motivos de discriminación especialmente prohibidos en los instrumentos internacionales de derechos humanos, existe una presunción de que quienes pertenecen a alguna de las categorías así definidas se encuentran en una situación de vulnerabilidad.

La Corte Suprema de Justicia de la Nación se ha expresado, por un lado, en torno a la discriminación y otras veces, en particular, ha adoptado la doctrina de las categorías sospechosas. La cuestión de la nacionalidad ha sido tratada en los casos: Repetto, Calvo y Pesini, Hooft, Gottschau, R. A., D., Mantecón Valdés y Pérez Ortega. La temática de la sexualidad, en el caso González de Delgado.<sup>47</sup>

En la causa Arguello, se trató la discriminación por razón de edad a causa del límite impuesto al ejercicio a la docencia universitaria.<sup>48</sup> La discriminación en el ejercicio para la profesión notarial, en el caso Franco.<sup>49</sup> Sin embargo, más allá de estas dos causas donde se presenta la situación de la edad como criterio de análisis, no ha definido a tal criterio de distinción como categoría sospechosa.

Quiero destacar lo referido por la Corte en el fallo Franco, en que se consideró “válida la reglamentación legal de la aludida profesión [...] en tanto fuera razonable, es decir, guardara adecuada proporción con la necesidad de tutelar el interés público comprometido, y no desnaturalizara el derecho constitucional de trabajar” (consid. 5)

En este caso, la Corte determinó que la norma provincial discutida establecía una presunción que no permitía prueba en contrario de que las personas de cierta edad estaban imposibilitados para ejercer la función notarial. Según el máximo tribunal, esta medida era arbitraria porque carecía de justificación racional y afectaba los derechos constitucionales a trabajar y a la igualdad ante la ley, reconocidos tanto en la Constitución Nacional como en tratados internacionales de jerarquía constitucional. La arbitrariedad para la Corte se fundamentaba en que la limitación temporal para el ejercicio de la profesión de escribano no guardaba proporción adecuada con la necesidad de proteger el

---

<sup>47</sup>María Isolina Dabove, “Discriminación y Desigualdad en la Vejez: enfoque jurídico de los viejismos”, *Derechos En Acción*, Nro. 20 (2021): p. 127.

<sup>48</sup>CSJN, “Argüello, Luis Rodolfo c/Univ. Nacional de Tucumán”, 16/11/2004, Fallos 327:5002.

<sup>49</sup>CSJN, “Franco, Blanca Teodora c/ Provincia de Buenos Aires - Ministerio de Gobierno s/ recurso de hecho”, 12/11/2002, Fallos 325:2968.

interés público involucrado. Por lo tanto, la Corte consideró que era irrazonable establecer un límite de edad máximo para esta actividad. Es probable que esto se debiera a que, aun dentro de las limitaciones del análisis de mera razonabilidad, se entendió que la restricción impuesta llevaba a la total supresión del derecho, lo cual constituye un umbral que, de no ser superado, resulta en la inconstitucionalidad de dicha restricción.<sup>50</sup>

Si bien la misma Corte, en dicho fallo, diferencia la profesión notarial de quienes desempeñan un empleo público, ya que los últimos se encuentran sujetos a las potestades de organización de la administración estatal, no deja de ser aplicable el criterio de exceso de reglamentación cuando no son claras las razones de las distinciones o exclusiones realizadas.

Analicemos ahora, a través de otro *test* de razonabilidad, la reglamentación producida por las jurisdicciones que convocan a los concursos en Córdoba. Para ello será necesario: i) detectar cuál fue el criterio utilizado; ii) ver si dicho criterio es relevante moralmente; y, una vez realizado esto, iii) examinar si se encuentra relacionado de modo razonable con el objeto al que está destinado el criterio.

El criterio para excluir, la edad, no configura un criterio moralmente relevante con los fines públicos que debe contener cualquier procedimiento de selección en el marco del empleo público. El criterio moralmente relevante es la idoneidad. En este caso, la idoneidad se comprueba superando con éxito la etapa de antecedentes, entrevistas y el examen escrito. Ahora bien, cabe preguntarnos si la irrazonabilidad del ejercicio de la potestad reglamentaria que resulta de utilizar un criterio de distinción que carece de relevancia moral y que no se adecua a la finalidad que pretende un concurso público para selección de jefas, directoras, subdirectores, entre otros, torna al criterio de distinción utilizado en una categoría sospechosa.

En el caso “Franco”, se establecía una edad máxima para ejercer la actividad. En cambio, aquí se habla de una edad para poder concursar un cargo en la Administración pública, cuyas consecuencias van a conculcar el derecho a trabajar especialmente de aquellas mujeres mayores de sesenta años que pretendían mantenerse en el cargo que venían ejerciendo por concurso o de forma interina. Al recurrirse a la doctrina de las categorías sospechosas, se presumirá inconstitucional la clasificación y pesará sobre el

---

<sup>50</sup>Guillermo F. Treacy, “Categorías Sospechosas y control de constitucionalidad”, *Lecciones y Ensayos*, nro. 89 (Buenos Aires: UBA 2011): 203.

demandado la carga de demostrar que el propósito de la clasificación es sustancial y no meramente conveniente. A su vez, la adecuación de los medios al fin debe ser lo más ajustada posible, esto es, que la categoría no debe ser ni sobre ni subinclusiva.<sup>51</sup> Entonces, de adscribir al criterio de que la edad constituye una categoría sospechosa, debería ser el gobierno provincial el que pruebe que no incurre en un exceso que torne el reglamento de bases y condiciones del concurso en inconstitucional y violatorio de los tratados de derechos humanos.

Considero que en el caso bajo análisis es irrazonable entender que llegar a la edad de encontrarse en condiciones de acceder al beneficio jubilatorio, tener sesenta años imposibilita a esas mujeres a continuar ejerciendo un cargo para el que son idóneas. Aquí no se está discutiendo la edad de setenta y cinco años como en el fallo de mención, sino mucho menos y con una diferencia importante de años frente a los hombres. No obstante, no torna el criterio en sospechoso, por eso se lo denomina problemático para diferenciarlo de aquel.

A los fines de analizar el criterio problemático establecido, en las bases y condiciones de todas las jurisdicciones que se concursaron en Córdoba surge que es aplicable la jurisprudencia sobre discriminación en razón de la edad. Sin embargo, considero conveniente la postura de la Corte que no determina a este criterio como categoría sospechosa. En ese sentido, estimo que el solo hecho de establecer una clasificación en relación con la edad no es suficiente para presumir la inconstitucionalidad de la normativa y la inversión de la carga de la prueba, sino que deberá demostrar tal situación quien esgrima ser discriminado o discriminada por su edad. Como consecuencia práctica, aun cuando no se establezca al criterio como sospechoso, si se demuestra la discriminación que produce la norma que utiliza el criterio problemático, esta es inconstitucional.

## **VII. Más allá de la igualdad: otros derechos en juego**

### **A. Derecho a la carrera administrativa y a la estabilidad en el empleo público**

Si bien algo se adelantó sobre la vulneración al derecho a la carrera administrativa en el apartado referido a la Ley Nro. 23.592, cabe profundizar su estrecho vínculo con la estabilidad en el empleo público.

---

<sup>51</sup> Treacy, “Categorías sospechosas y control de constitucionalidad”, p. 189.

La carta magna provincial, a diferencia de la nacional que solo menciona la estabilidad –14bis –, en el art. 23 inc. 13 dispone que “[t]odas las personas en la Provincia tienen derecho: a la estabilidad en los empleos públicos de carrera (...) Al escalafón en una carrera administrativa”. Esta última puede definirse como el conjunto de expectativas profesionales que tiene un funcionario al ingresar en la Administración. Una vez nombrado en la función pública, el funcionario queda vinculado a una organización en la que, normalmente, va a desarrollar toda o gran parte de su vida profesional. La carrera debe ser a la vez un derecho del funcionario y un instrumento para la Administración. Como derecho del funcionario refleja sus expectativas profesionales. Como instrumento de la organización, debe contribuir a que los funcionarios, seleccionados de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad, permanezcan en la Administración.<sup>52</sup>

El Pacto internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) explicita en su art. 7 que los Estados Parte:

reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: (...) c) [i]gual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad”

Recordemos que el PIDESC tiene rango constitucional de acuerdo con el art. 75 inc. 22.

Queda claro que aquí hago hincapié en las mujeres mayores de sesenta años que ya venían desarrollando el cargo, ya sea por concurso o de manera interina, y son excluidas por encontrarse en condiciones de acceder al beneficio jubilatorio. Indudablemente, si el requisito por el cual dejan el cargo es porque fueron superadas en las condiciones de idoneidad por otro participante, no hay conflicto. La dificultad aquí es que el criterio problemático ni siquiera les permite acceder a competir.

## **B. Derechos alimentarios**

El PIDESC también reconoce en su art. 7 que los Estados Parte deben asegurar una remuneración que proporcione como mínimo “i) [u]n salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por

---

<sup>52</sup>Carmen Blanco Gaztañaga, "La carrera administrativa," *Presupuesto y Gasto Público*, Nro. 41 (2006): p. 199, disponible en: [https://www.ief.es/docs/destacados/publicaciones/revistas/pgp/41-09\\_CarmenBlancoGazta%C3%B1aga.pdf](https://www.ief.es/docs/destacados/publicaciones/revistas/pgp/41-09_CarmenBlancoGazta%C3%B1aga.pdf).

trabajo igual; ii) [c]ondiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto”

Asimismo, en su art. 11, refiere que: “los Estados Partes [*sic*] en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a un nivel de vida adecuado para sí y su familia, incluso alimentación, vestido y vivienda adecuados, y a una mejora continua de las condiciones de existencia”.

La exclusión del concurso por la edad, aun cuando tengan probada idoneidad para el acceso al empleo concursado, viola derechos alimentarios, ya que la selección de otra participante en el puesto va a redundar probablemente en la jubilación forzosa. Esto implica una reducción de salario o bien un retroceso en el escalafón y, por lo tanto, una pérdida económica que va a afectar las condiciones de subsistencia propias y, de corresponder, también de toda su familia que dependen de esos ingresos para llevar adelante el nivel de vida que tengan.

### **VIII. Posibilidad de impugnar las bases del concurso y la garantía de eficiencia prevista en las convenciones contra la corrupción**

En Córdoba, en lo que tiene que ver con los reglamentos autónomos, como es el caso de las bases y condiciones del concurso, es importante reparar en que la legislación local no prevé un mecanismo –como existe a nivel nacional– para impugnar directamente el contenido de este tipo de disposiciones generales. Con lo cual las posibilidades de su cuestionamiento se reducen a la vía indirecta –esto es, a atacar el acto administrativo que lo aplica mediante los recursos administrativos reglados en la Ley Nro. 6658– o la acción de amparo en los términos de la Ley Nro. 4915. También, cabe tener en cuenta las posibilidades de acción directa de inconstitucionalidad ante el Tribunal Superior de Justicia prevista en el art. 165, inc. a de la Constitución local.<sup>53</sup>

Entonces, de acuerdo con la regulación procesal administrativa en la provincia de Córdoba, los y las ciudadanas no pueden hacer una impugnación de las bases, en cuanto son reglamentos, hasta tanto tengan un acto de aplicación que configure el perjuicio y permita impugnarlo por vía indirecta. Esto tiene una implicancia evidente, que es la imposibilidad de aplicar la teoría del sometimiento voluntario a un régimen jurídico,

---

<sup>53</sup> Eduardo Ávalos, Alfonso Buteler, y Leonardo Massimino, *Derecho Administrativo*, Tomo 1, 2da ed. (Córdoba: Alveroni Ediciones, 2016), p. 78.

derivación de la doctrina de los actos propios, ya que no se puede impugnar al momento de la inscripción.

Pero, además, la otra implicancia que justifica este apartado es que las ciudadanas que quieran discutir este criterio van a tener que inscribirse y, luego de transitar en parte el procedimiento de selección y ser excluidas, impugnar, lo que— a todas luces se traduce en ineficiencia. Por lo que cabe referir a la importancia de llevar adecuadamente el procedimiento de selección para ingresar a la Administración Pública como herramienta de transparencia y combate a la corrupción.

Tanto la Convención Interamericana contra la Corrupción —aprobada por Ley Nro. 24.759— como la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción —aprobada por Ley Nro. 26.097— procuran garantizar el respeto de determinados principios en los procesos de selección de los agentes estatales. Estas convenciones —sin perjuicio de no haber sido constitucionalizadas hasta la fecha—, resultan de aplicación a las provincias por ser leyes que reglamentan directamente derechos consagrados en la primera parte de la Constitución Nacional, resguardadas en las provincias en virtud de la garantía federal del art. 5 de la Carta Magna argentina.

La Convención Interamericana contra la Corrupción, en su art. 3 punto 5, prevé que cada Estado debe considerar la aplicación de sistemas de contratación de funcionarios públicos que aseguren publicidad, equidad y eficiencia. En cuanto a la eficiencia en la contratación de empleados públicos, es una exigencia en ambas convenciones y puede ser considerada desde dos puntos de vista: en el proceso de selección y en el desarrollo de la función. Si bien es en este último donde adquiere su real dimensión, también debe influir este principio en el procedimiento de selección, tanto para determinar las condiciones de idoneidad de quien debe cubrir el cargo, como en el desarrollo del procedimiento en sí. Fundamentalmente, si ello va de la mano de otros principios como los de transparencia, concurrencia —vinculados ambos con el de publicidad— y competencia objetiva —curso de oposición y antecedentes—.

Queda manifiesto, entonces, que cuando se establece la edad como un criterio para excluir del concurso sin justificación alguna, la provincia de Córdoba atenta contra lo establecido en las Convenciones mencionadas, ya que es deber de aquella adoptar sistemas de convocatoria y contratación de empleados públicos basados en principios de eficiencia, transparencia, criterios objetivos de mérito, equidad y aptitud.

## IX. La dignidad humana con una mirada interseccional

Hasta mitad del siglo XX, “la “dignidad humana” no fue un término de uso cotidiano, pero tuvo enorme expansión a partir de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948. Luego, pasó a formar parte como tópico indiscutido de otros tratados internacionales, como la Convención Americana de Derechos Humanos y numerosas constituciones nacionales.<sup>54</sup>

En la República Argentina, la cultura de la dignidad humana, cuyo progresivo afianzamiento se inicia a partir del 10 de diciembre de 1983, produjo un nuevo elenco de vínculos jurídicos fundamentales (positivos y negativos, individuales y colectivos, públicos y privados) que quedaron reflejados en los arts. 36 a 43 y 75 inc. 22 de la Constitución reformada en 1994 y en la interpretación que de ella viene realizando la Corte Federal.<sup>55</sup>

Para la doctrina de los derechos fundamentales, la igualdad, junto con la libertad y dignidad de las personas, son los principios más relevantes de todo Estado constitucional. Más aún, son derechos "estructurantes", verdaderos cimientos imprescindibles para el mundo jurídico, cuya validez, eficacia y legitimidad deben ser garantizados.<sup>56</sup>

Dicho esto, cabe responder si es lo mismo un concurso público para acceder a una vacante en la Administración que una licitación pública cuando el Estado decide contratar para llevar adelante una obra pública. Considero que la respuesta es negativa, ya que el procedimiento de selección para acceder a cargos públicos involucra a la persona, y la dignidad constituye la fuente de todos los derechos, Esto implica un cambio en la concepción de la persona, atento a que ya no se puede hablar de persona o derechos a secas, sino de persona digna y de derechos que contemplan esta dignidad de la persona.<sup>57</sup>

En cuanto a la interseccionalidad, esta comienza con la premisa de que la gente vive identidades múltiples, formadas por varias capas, que se derivan de las relaciones sociales, la historia y la operación de las estructuras del poder. Las personas pertenecen a más de una comunidad a la vez y pueden experimentar opresiones y privilegios de manera

---

<sup>54</sup> Eduardo Martín Quintana, “Dignidad y Deberes Humanos” *Prudentia Iuris*, N° 83 (2017): p. 75. Disponible en: <https://revistas.uca.edu.ar/index.php/PRUDENTIA/article/view/972/935>

<sup>55</sup>Patricio Sammartino, *Amparo y Administración: en el Estado Constitucional Social de Derecho*, T. 1 (Buenos Aires: Abeledo Perrot, 2012), p. 7.

<sup>56</sup>Dabove, “Igualdad y no discriminación en la vejez”, p. 101.

<sup>57</sup>Eleonora Lamm, “La dignidad humana”, Ministerio de Salud Presidencia de la Nación, última modificación Marzo 2017, <https://salud.gob.ar/dels/printpdf/30>

simultánea. El análisis interseccional tiene como objetivo revelar las variadas identidades, exponer los diferentes tipos de discriminación y desventajas que se dan como consecuencia de la combinación de identidades. Además, ayuda a visualizar cómo convergen distintos tipos de discriminación, en términos de intersección o de superposición de identidades. Más aún, nos ayuda a entender y a establecer el impacto de dicha convergencia en situaciones de oportunidades y acceso a derechos y a ver cómo las políticas, los programas, los servicios y las leyes que inciden sobre un aspecto de nuestras vidas están inexorablemente vinculados a los demás.<sup>58</sup>

El análisis interseccional colabora para comprender cómo la convergencia de situaciones multiplica la dificultad de acceder a derechos y permite advertir las falencias de un determinado procedimiento administrativo –como el planteado por el Poder Ejecutivo de Córdoba para acceder a cargos públicos–. Entonces, podemos afirmar que la reglamentación bajo estudio vulnera la dignidad de forma interseccional cuando se discrimina a una persona por su condición de mujer y de persona mayor, dos grupos especialmente protegidos por el bloque constitucional federal, lo que evidencia aún más la irrazonabilidad de la potestad reglamentaria ejercida.–

## X. Reflexión final

La teoría general del derecho define a la igualdad y no discriminación como un mandato de optimización, una pauta o criterio valorativo general, que orienta nuestras conductas hacia alguna meta de justicia reconocida como válida en un tiempo y en un lugar determinados. Por tanto, es dable reconocerle su carácter de herramienta de actuación, eficaz para la realización de toda meta estratégica jurídico-política humanista, piedra basal de todo Estado constitucional de derecho.<sup>59</sup> Con ese mandato de optimización como faro hacia el que debe dirigirse la conducta estatal es que se pretendió reflexionar críticamente sobre la reglamentación realizada en Córdoba con motivo de los concursos a cargos jerárquicos convocados en el año 2022 y, especialmente, sobre el requisito problemático de no encontrarse en condición de acceder al beneficio jubilatorio. Se intentó dar respuestas a por qué se debe considerar problemático el criterio en esta

---

<sup>58</sup>Kimberly Crenshaw, “Interseccionalidad: una herramienta para la justicia de género”, *Derechos de las mujeres y cambio económico* Nro. 9, (Agosto 2004): p. 2, disponible en: [https://www.awid.org/sites/default/files/atoms/files/interseccionalidad\\_-\\_una\\_herramienta\\_para\\_la\\_justicia\\_de\\_genero\\_y\\_la\\_justicia\\_economica.pdf](https://www.awid.org/sites/default/files/atoms/files/interseccionalidad_-_una_herramienta_para_la_justicia_de_genero_y_la_justicia_economica.pdf)

<sup>59</sup> Dabove, “Igualdad y no discriminación en la vejez”, 97.

reglamentación, que ha sido unánime en todas las jurisdicciones convocantes, pero además se buscó indagar si configura solamente un criterio discriminatorio o si la edad como criterio de distinción es una categoría sospechosa.

Aun cuando podría bastar para tornar problemático el criterio de exclusión el hecho de no encontrarse definido qué es o qué implica encontrarse en condiciones de acceder al beneficio jubilatorio –ni por los organismos convocantes en las bases y condiciones, ni tampoco por las leyes que son fuente de dichas reglamentaciones–, las consecuencias prácticas que genera lo evidencian como discriminatorio. En especial, he tratado de desarrollar lo problemático que es el criterio en relación con las mujeres empleadas públicas mayores de sesenta años que pretenden concursar el cargo.

Con relación a si constituye una categoría sospechosa, en función de los conceptos analizados y el criterio aplicado por nuestro máximo tribunal, no considero que el criterio de distinción “edad” configure uno sospechoso que presuma *per se* su inconstitucionalidad y, por lo tanto, requiera el estándar del escrutinio estricto de razonabilidad, la inversión de la carga de la prueba y demás. Sí, en cambio, considero por todos los fundamentos dados, que implica una situación en que convergen al menos dos tipos de discriminación, de forma interseccional. En tanto personas mayores y en tanto mujeres.

Estimo que, de mínima, las bases y condiciones del concurso deberían definir qué es encontrarse en condiciones de jubilarse y, en tal caso, si establecen la edad como una de esas condiciones, permitir la opción a las mujeres de aplicar al régimen previsional de los hombres a los fines de no ser excluidas. Es decir, optar por el régimen que requiere tener recién sesenta y cinco años para acceder a la jubilación, ya que la distinción de edades y género está prevista para el beneficio de las mujeres, no para su perjuicio.

Sin embargo, considero que esto no alcanza, que la edad de sesenta y cinco años debería poder justificarse en la idoneidad como único criterio moralmente relevante para acceder a un cargo público. Si en las bases y condiciones de los concursos escrutados existiese una relación entre aptitud física y cuestiones de edad o de salud expresadas como motivación de la reglamentación, se podría analizar su razonabilidad; sin embargo, no hay ninguna expresión en ese sentido ni en algún otro. Aún más grave constituye el hecho de que no es ni siquiera una norma de la Legislatura la que impone tal requisito, sino una

resolución de la comisión laboral de concurso y promoción de los ministerios y demás jurisdicciones convocantes, a través de un reglamento autónomo.

En dicho sentido, sería ideal que la reglamentación de la idoneidad se realice por ley, pero, aun cuando sea a través de las bases y condiciones del concurso, se debe poder justificar el criterio de exclusión en los términos de cómo afecta determinado rango etario a la idoneidad pretendida para el cargo a concursarse. Al evaluarse el número de años, debe seleccionarse uno que logre argumentos razonables y, en caso de no encontrar dichos argumentos en la edad de sesenta y cinco, prever otra. Es relevante tener en cuenta que, si la edad prevista como límite en el concurso supera la edad prevista para alcanzar el beneficio jubilatorio, debe requerir el compromiso del agente que se inscribe de cumplir con el período de tiempo establecido para el cargo o un determinado tiempo mínimo para el caso de las jefaturas que no tienen plazo.

Creo que, además de examinar a la edad como criterio problemático y sus efectos para un grupo de personas en particular (las mujeres mayores), se ha tratado de poner de resalto el ejercicio de la potestad reglamentaria y la exigencia de practicarse con razonabilidad. Para ello, es imprescindible incorporar la perspectiva de derechos humanos y, en particular, la de género, para evitar incurrir en vulneraciones a los derechos fundamentales.

Además, se puso de manifiesto que los argumentos que pudiese esgrimir la provincia en su defensa, en caso de reclamo administrativo por parte de algunas mujeres o eventual proceso contencioso, alegando el sometimiento voluntario a un régimen jurídico por parte del concursante, es rebatible por los argumentos dados en relación con el régimen de impugnación de los reglamentos en esta provincia. Es decir, el Estado provincial no puede pretender que la potencial concursante se oponga a las bases y condiciones de un concurso al momento de inscribirse, si se requiere previamente un acto de aplicación que genere un perjuicio que la ubique en la situación jurídica subjetiva adecuada para impugnar.

En un Estado que adopta la forma republicana de gobierno, es de buena técnica, – tanto en el ejercicio de funciones judiciales como legislativas y administrativas –, explicitar acabadamente las razones que justifican el contenido de lo que producen, ya sea una sentencia, una ley, un reglamento o un acto administrativo. Además, es necesario exigir a nuestros funcionarios una mayor atención al iniciar procedimientos de selección en el ámbito del empleo público. Que no sean los tiempos electorales los que dispongan

un apuro dañino, sino que la normativa a dictarse y los actos consecuentes tengan una revisión profunda a la luz de nuestro plexo normativo en materia de derechos humanos porque, reitero, está en juego nada menos que la dignidad humana, derecho estructurante que hace a la esencia de nuestro Estado constitucional de derecho.

### Bibliografía

- Alchourrón, Carlos E., and Eugenio Bulygin. *Introducción a la metodología de las ciencias jurídicas y sociales*. Buenos Aires: Astrea, 1993.
- Amarante, Verónica, Maira Colacce, y Pilar Manzi. "La brecha de género en jubilaciones y pensiones: Los casos de Argentina, Brasil, Chile y Uruguay." En *Seminario Avances y desafíos para una Seguridad Social universal e igualitaria*, Centro de Formación de la Cooperación Española en Montevideo. Montevideo: CEPAL, 2017. Disponible en: [https://www.cepal.org/sites/default/files/news/files/la\\_brecha\\_de\\_genero\\_en\\_jubilaciones\\_y\\_pensiones.\\_los\\_casos\\_de\\_argentina\\_brasil\\_chile\\_y\\_uruguay\\_1.pdf](https://www.cepal.org/sites/default/files/news/files/la_brecha_de_genero_en_jubilaciones_y_pensiones._los_casos_de_argentina_brasil_chile_y_uruguay_1.pdf)
- Arese, Cesar. "El 'edadismo' laboral y previsional." *Revista de Derecho Laboral, Igualdad de Oportunidades y de Trato*. Santa Fe: Rubinzal Culzoni, 2019.
- Ávalos, Eduardo, Alfonso Buteler, y Leonardo Massimino. *Derecho Administrativo*. Tomo 1. 2da ed. Córdoba: Alveroni Ediciones, 2016.
- Bielsa, Rafael. *Derecho Administrativo*. T. III. 6ta ed. Buenos Aires: La Ley, 1964.
- Bielsa, Rafael. *Derecho Constitucional*. 3rd ed. Buenos Aires: Editorial Depalma, 1959.
- Blanco Gaztañaga, Carmen. "La carrera administrativa." *Presupuesto y Gasto Público* Nro. 41 (2006): 199-210. Disponible en: [https://www.ief.es/docs/destacados/publicaciones/revistas/pgp/41-09\\_CarmenBlancoGazta%C3%B1aga.pdf](https://www.ief.es/docs/destacados/publicaciones/revistas/pgp/41-09_CarmenBlancoGazta%C3%B1aga.pdf).
- Buteler, Alfonso. "Empleo público y derechos fundamentales." *Revista La Ley*, AR/DOC/2546/2018 (febrero 5, 2019): 1-4. AR/DOC/2546/2018.
- Butler, Robert "Ageism: another form of bigotry", en *The Gerontologist*, winter, vol. 9, n° 4 (1969): 243-246.
- Cipolletta, Graciela. "Personal docente universitario nacional." En *Regímenes laborales especiales*, editado por Ricardo Arturo Foglia, 315. Buenos Aires: Thomson Reuters-La Ley, 2019.

- Confalonieri, Juan Ángel (h). "Prohibición de hacer discriminaciones." En *Ley de Contrato de Trabajo comentada, anotada y concordada*, dirigido por Jorge Rodríguez Mancini, Tomo I, 533. Buenos Aires: La Ley, 2014.
- Crenshaw, Kimberly. "Interseccionalidad: una herramienta para la justicia de género." *Derechos de las mujeres y cambio económico* No. 9 (Agosto 2004): 1-8. Disponible en: [https://www.awid.org/sites/default/files/atoms/files/interseccionalidad\\_-\\_una\\_herramienta\\_para\\_la\\_justicia\\_de\\_genero\\_y\\_la\\_justicia\\_economica.pdf](https://www.awid.org/sites/default/files/atoms/files/interseccionalidad_-_una_herramienta_para_la_justicia_de_genero_y_la_justicia_economica.pdf).
- Cuddy, Amy J. C. y Fiske, Susan T., "Doddering but Dear Process Content and Function in Stereotyping of Older Persons" en "*Ageism: Stereotyping and Prejudice Against Older Persons*", Todd D. Nelson (ed), (Cambridge, Massachusetts: MIT 2004).
- Dabove, Maria Isolina. "Igualdad y no discriminación en la vejez." En *Invecchiamento della popolazione e passaggi generazionali I: Questioni critiche*, editado por Daniele Velo Dalbrenta, 97-122. Napoli: Edizioni Scientifiche Italiane, 2022.
- Dabove, Maria Isolina. "Discriminación y Desigualdad en la Vejez: enfoque jurídico de los viejismos". *Derechos En Acción* 20 (2021): 111-129.
- Dabove, Maria Isolina. *Derecho de la vejez: Fundamentos y alcance*. Buenos Aires: Astrea, 2018.
- Dabove, Maria Isolina. *Los derechos de los ancianos*. Buenos Aires: Ciudad Argentina, 2002.
- Duarte, David. "Discriminación por razones de edad." *Revista de Derecho Laboral*. Santa Fe: Rubinzal Culzoni, 2019.
- Escalante, Fabiana María de Lourdes, y Cristina Gisela Ferraro. "¿Por qué nos oponemos a hablar de sectores o barrios 'vulnerables' o en situación de 'vulnerabilidad' e insistimos tanto en hablar de sectores o barrios 'vulnerados' en sus derechos? La importancia del lenguaje para los abogados del Estado." En *¿Cómo defender al Estado?*, compilado por David Ernesto Kronzonas, pp. 47-70. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: PTN, 2022.
- Fernández, Silvia Eugenia. "Vulnerabilidad, infancia y protección especial." En *Tratado de Derechos de Niños, Niñas y Adolescentes*, dirigido por Silvia Eugenia Fernández, T. 1, pp. 66-84, Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Abeledo Perrot, 2017.

- García Vior, Andrea. "Discriminación por razones de edad. Es necesario volver a lugares comunes para ver la diferencia." *Revista de Derecho Laboral, Discriminación y violencia laboral-II* (2009): 297-332.
- Marienhoff, Miguel S. *Tratado de Derecho Administrativo*. 4ta ed., T. III-B. Buenos Aires: Abeledo-Perrot, 1998.
- Pino, Giorgio. "Principios, ponderación, y la separación entre derecho y moral. Sobre el neoconstitucionalismo y sus críticos." *DOXA, Cuadernos de Filosofía de Derecho* 34 (15 de noviembre de 2011): 201-228. Disponible en: <https://doxa.ua.es/issue/view/2011-n34>.
- Quintana, Eduardo Martín. "Dignidad y Deberes Humanos." *Prudentia Iuris* No. 83 (2017): 73-94. Disponible en: <https://erevistas.uca.edu.ar/index.php/PRUDENTIA/article/view/972/935>.
- Rodríguez, José L. "Lagunas axiológicas y relevancia normativa." *DOXA, Cuadernos de Filosofía de Derecho* 22 (15 de noviembre de 1999): 349-369. Disponible en: <https://doxa.ua.es/issue/view/1999-n22>.
- Rosatti, Horacio. "La idoneidad de acceso y de ejercicio de los representantes en los cargos políticos electivos." *Revista de Derecho Público* 2 (2012): 11-20. <http://www.rubinzal.com.ar/libros/empleo-publico--ii/3685/>
- Salvarezza, Leopoldo. "*Psicogeriatría: Teoría y clínica*", Buenos Aires: 2ª ed. 2002.
- Sammartino, Patricio. *Amparo y Administración: en el Estado Constitucional Social de Derecho*, T. I. Buenos Aires: Abeledo Perrot, 2012.
- Sapag, Mariano A. "El principio de proporcionalidad y de razonabilidad como límite constitucional al poder del Estado: un estudio comparado." *Dikaion* 22, no. 17 (diciembre 2008): 156-198. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72011607008>
- Schreginger, Marcelo. "La idoneidad como condición estructural del sistema republicano constitucionalizado y la legitimación para su exigibilidad." *Revista Derechos en Acción UNLP* 4, Nro. 12 (octubre 2019): pp. 210-245.
- Sucunza, Matías A. "La idoneidad y estabilidad como garantías instrumentales." En *Constitución de la Nación Argentina comentada*, editado por Roberto Gargarella y Sebastián Guidi, pp. 385-413. Buenos Aires: La Ley, 2019.
- Treacy, Guillermo F. "Categorías sospechosas y control de constitucionalidad." *Lecciones y Ensayos* no. 89 (2011): 181-216.

Villegas Basavilbaso, Benjamín. *Derecho Administrativo*. T.III. Buenos Aires: Tipografía Editora Argentina, 1951.

Zayat, Damián. "El principio de igualdad. Razonabilidad, categorías sospechosas, trato desigual e impacto desproporcionado." En *Tratado de los Derechos Constitucionales*, dirigido por Julio César Rivera (h), José Sebastián Elías, Lucas Sebastián Grosman y Santiago Legarre, pp. 903-961. Buenos Aires: Abeledo Perrot, 2014.