

**UNIVERSIDAD EMPRESARIAL SIGLO 21**

**TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN.**



**UNIVERSIDAD  
SIGLO 21**

**NOTA A FALLO DERECHO LABORAL**

**“El Rol de la Carga Probatoria en el Despido Discriminatorio”**

**Alumno:** Valdez Lorena Janet.

**Legajo:** VABG855337

**D.N.I.:** 27685542

**Carrera:** Abogacía.

**Modalidad:** Modelo de Caso.

**Tutora:** Vanesa Descalzo.

**Fallo:** “CAMINOS, GRACIELA EDITH C/ COLEGIO E INSTITUTO NUESTRA SEÑORA DE LORETO S/ DESPIDO”. Fecha de la sentencia: 10 de junio de 2021 / CSJ 754/2016/RH1.

**Sumario:** 1. Introducción. 2. Reconstrucción de la Premisa Fáctica, historia procesal y decisión del tribunal. 3. Ratio decidendi. 4. Análisis Crítico de doctrina y jurisprudencia y Comentarios. 4.1 Despido discriminatorio en el ámbito de la relación de empleo. 4.2 La Carga Probatoria, la inversión de la Prueba y La 23.592. 4.3 Estándares Vigentes de la Corte Suprema. 4.4. Comentarios de la autora. 5. Conclusión 6. Referencias bibliográficas.

## 1-Introducción.

El Derecho del Trabajo, en un sentido amplio, “tiene como fin disciplinar las relaciones tanto pacíficas como conflictuales entre empleadores y trabajadores que prestan su actividad por cuenta ajena, las de las asociaciones profesionales entre sí, y las de éstas y aquellas con el Estado con un fin de tutela y colaboración” (Napoli 1969 p.39). Mientras que para (Grisolía 2016 p.19), el fin más inmediato de éste es “proteger a los trabajadores”, actuando como una herramienta, para igualar a trabajadores y empleadores” y según el caso, “generando desigualdades para compensar diferencias preexistentes”.

El derecho del trabajo revaloriza al trabajador y a su tarea como “la actividad productiva y creadora del hombre en sí” (Ley N° 20.744, art. 4).

Toda vez que un trabajador se encuentra en relación de dependencia, el derecho laboral no es ajeno a la situación de asimetría que se crea entre las partes; ya que la subordinación, el control y la dependencia económica, son algunas de las características más importantes de dicha relación. Para mitigar esa desigualdad y poner en equilibrio éstas relaciones, el derecho laboral logró imponer el “Principio Protectorio”, así como su correlato de “No discriminación” entre otros (Ley N° 20.744, art. 17/ 17 bis).

El derecho laboral nace como mecanismo de limitación y equilibrio entre el poder de negociar de una empresa y de un trabajador, claramente en desigualdad con ella; Las normas y los pactos internacionales otorgaron dignidad y estatus a la masa trabajadora, luego de un largo proceso histórico de luchas conquistadas en un entorno capitalista y liberal.

Así mismo, la garantía constitucional a la libertad de contratar, tiene su correlato en el aspecto negativo de la libertad de no contratar y por ende, la facultad de despedir sin causa; dicha facultad reconoce su límite en la ley 23.592 no permitiendo encubrir con dicho acto un trato discriminatorio (Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido. Fecha de la sentencia: 10 de junio de 2021 / CSJ 754/2016/RH1. ROSENKRANTZ, Carlos Fernando; considerando N°. 3).

Una conducta discriminatoria trae aparejado el hecho de que quien discrimina, desvaloriza al otro y lo coloca en un nivel de inferioridad tendiente a un trato peyorativo, descalificante y perjudicial ya sea, hacia un grupo social o contra un individuo en particular.

El caso del presente trabajo “Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido”, me ayudará a analizar el impacto que tiene en el ámbito laboral, el art. 1 la ley 23592, que sanciona los actos discriminatorios por cualquier índole, otorgando la posibilidad de dejar sin efecto la rescisión de un contrato cuando la conducta se torna discriminatoria. Expondremos aquí la importancia de la carga probatoria en materia discriminatoria y además, el fallo me permitirá analizar los límites que el tema en cuestión ofrece a partir del principio protectorio del cual se deriva la no discriminación, el trato equitativo e igualitario y las acciones privadas de las personas entre otras cosas; protegidos todos ellos por los arts. 14 bis, 16, 18 y 19 de nuestra constitución y por los respectivos pactos internacionales constitucionalizados a través del art 75 inc 22.

Según lo expuesto por la actora, el instituto educativo actuó de forma arbitraria y discriminatoria, despidiéndola, luego de enterarse por un programa de televisión, que ésta, mantenía una relación sentimental con un ex-alumno de la institución; cuestiones, que hacían a la vida privada de la empleada, por lo que la decisión de la institución educativa habría coartado derechos constitucionales, como es elegir una pareja determinada y expresarlo libremente.

La causa mencionada presenta un problema jurídico probatorio, que se presenta toda vez que la actora manifestó que el despido era arbitrario y fundado en una discriminación directa hacia su persona. Se observa que el instituto educativo no probó la no discriminación alegada por la demandante. Así mismo, tampoco se logró demostrar que el despido se debiera

a la violación de algún incumplimiento en el reglamento del contrato de trabajo en cuestión, o de las obligaciones de la empleada a su cargo.

Se dilucida que el tribunal no examinó el punto central para determinar si el despido era arbitrario y discriminatorio, y realizó una interpretación irrazonable de la ley 23.592 desnaturalizando el propósito de la misma.

Por otro lado se impuso la carga de probar la discriminación a la empleada, cuando no corresponde hacerlo por encontrarse ella, en inferioridad de condiciones como para poder hacerlo. Por último, el cambio de la modalidad de empleo a otro totalmente distinto no cumplió con los requisitos que impone la LCT, por lo que la actora se agravia y aún así el tribunal no lo tuvo en cuenta.

## **2-Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y resolución del tribunal.**

La acción de la causa la inicia la empleada luego de ser despedida, contra Nuestra Señora de Loreto, instituto educativo, en donde la actora Caminos, Graciela Edith, se desempeñaba como preceptora del colegio. Exige que se declare nulo el despido y que se la reincorpore a su empleo bajo las mismas condiciones en la que se encontraba. Sostuvo que el despido se fundaba en cuestiones puramente discriminatorias, ya que el acto extintivo de la relación laboral se realiza después de que se hace pública, mediante un programa de televisión, su relación personal con un ex alumno del colegio y, poco después del descontento generalizados de los padres de los alumnos de las institución.

La cámara rechaza la demanda, considerando que no se dan los presupuestos de despido discriminatorio en los términos del art.1 de la ley 23.592. Admitió que existía concomitancia entre el despido de la actora y la publicidad de su relación sentimental con un joven ex alumno; pero argumentó que el derecho invocado en la pretensión no se encontraba protegido por el art.1 de dicha ley.

La actora apela al Superior Tribunal y éste declara inadmisibile el recurso de casación alegando que la impugnación contenía un desarrollo genérico y no satisfacía las condiciones mínimas de fundamentación.

Contra esa decisión la actora interpuso recurso extraordinario que fue denegado y dio origen a la queja.

Finalmente la Suprema Corte en sentencia definitiva, con voto conjunto de los magistrados y voto propio del doctor Rosenkrantz, hace lugar a la queja, al recurso extraordinario, revoca la sentencia apelada y ordena que se devuelva el expediente, a fin de que se dicte nuevo pronunciamiento con arreglo de lo señalado por la Corte.

### **3-Ratio decidendi.**

En primer lugar, la Corte arguyó dentro de sus considerandos; que la cámara no había dado respuesta a los agravios de la actora, punto fundamental para la resolución del conflicto. La cámara no analizó la conducta del empleador, en relación a si el acto rescisorio del contrato configuraba o no un trato discriminatorio en los términos del art. 1 de la ley 23592. Es decir, el Supremo Tribunal sostuvo que el a quo no tuvo en cuenta la regla interpretativa de la Corte, de establecer si el trato cuestionado tiene una justificación objetiva y razonable.

A su turno; el Tribunal Superior de Justicia hizo caso omiso a los estándares probatorios en materia de discriminación laboral; ya que toda vez que se discuten o se alegan medidas de índole discriminatorias o motivos de hechos suficientes, que a prima facie resultan idóneos para inducir a su existencia; corresponderá al demandado probar el reproche de la comisión del trato discriminatorio. En éste tipo de casos se invierte la carga de la prueba a quién está en mejores condiciones de probar los hechos.

El Tribunal Superior desnaturalizó el espíritu de la ley 23.592 cada vez que desconoció los estándares probatorios estipulados en la Ley de Contrato Trabajo y, cada vez que interpretó que para que exista discriminación debe surgir de un trato desigual entre circunstancias idénticas; y de ésta manera, el tribunal partió de una premisa falsa en la que la recurrente debía probar que, a otro profesor se le toleró mantener una relación sentimental con un ex alumno con el que tuviera una importante diferencia de edad; imponiéndole así una prueba diabólica. Fue así como el mismo tribunal superior no reparó, en el hecho de que la recurrente realizó un planteo serio sobre la existencia de una conducta discriminatoria y que había individualizado con claridad la explicación de la 23.592, por lo que no se ajustó a las reglas de la sana crítica racional, de los convenios III y 158 de la Organización Internacional

del Trabajo y de la jurisprudencia del superior tribunal sobre el derecho a la no discriminación.

Por otro lado; respecto a sostener que el despido se produjo porque la trabajadora no cumplió con las obligaciones emanadas del contrato, el Tribunal Superior de Justicia afectó el derecho de defensa de la recurrente y convalidó la decisión sobre el fondo del asunto, dejando firme, una interpretación de la ley 23.592 que frustra el remedio federal invocado y la garantía de igualdad y no discriminación (art. 14 bis, 16, 17, 18 y 75 inc. 22 de la Constitución Nacional).

La Corte en su decisión; analizó la ley 23.592 en concordancia con las normas constitucionales y en ésta línea concluyó que la norma contempla como acciones discriminatorias todas aquellas basadas en la ponderación negativa de conductas, hábitos, sentimientos o creencias, estado de salud, apariencia física, condiciones, características personales, o formas familiares que integran la esfera íntima y autónoma de la persona que trabaja; y que por esa razón se encuentran reservadas al fuero personal y deben quedar inmune a la injerencia arbitraria del Estado y de los particulares, (CIDH Caso Artavia Murillo y otros. Vs. Costa Rica “Fecundación in Vitro” considerando 19° y 20°).

#### **4-Análisis crítico de doctrina y jurisprudencia y comentarios.**

##### *4.1 Despido discriminatorio en el ámbito de la relación de empleo.*

La Declaración de Filadelfia afirma, que todos los seres humanos sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material, su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades. En el ámbito del derecho laboral argentino; Lalanne,(SF p.2), considera que la “no discriminación” se ubica como una especie dentro del género del principio “Igualdad de trato”; de éste modo, hace hincapié en que la palabra “discriminar” según el diccionario de la lengua española, en una segunda acepción significa, “dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, etc.”. Al realizarse ésta estrecha relación entre género y especie, la discriminación queda arraigada a un trato peyorativo, agravado e injusto, que puede estar originada en cualidades personales de la víctima, no justificadas y altamente arbitrarias.

En relación al derecho laboral, el acto discriminatorio de parte del empleador puede estar vinculado a “ciertos prejuicios, sentimientos o emociones a su respecto en la subjetividad del empleador, elementos que inclinan la voluntad del victimario para moverlo a dispensar ese trato diferenciado” Lalanne, JE (SF).

Mientras tanto en los términos del art. 1 del Convenio 111, de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT); Un despido basado en un acto de discriminación, estaría constituido por “cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y en la ocupación”.

En concordancia con lo expuesto; El artículo 11 de la Convención Americana de Derechos Humanos, requiere la protección estatal de los individuos prohibiéndole a éste toda injerencia arbitraria o abusiva en la vida de las personas, enunciando diversos ámbitos de su vida privada o en la de sus familias. En ese sentido, la Corte ha sostenido que el ámbito de la privacidad se caracteriza por quedar exento e inmune a las invasiones o agresiones abusivas o arbitrarias por parte de terceros o de la autoridad pública, (CIDH Caso Artavia Murillo y otros. Vs. Costa Rica “Fecundación in Vitro” considerando 19° y 20°).

Además, esta Corte ha interpretado en forma amplia el artículo 7 de la Convención Americana, al señalar que éste incluye un concepto extenso de libertad como es la capacidad de hacer y no hacer todo lo que esté lícitamente permitido.

En otras palabras, constituye el derecho de toda persona de organizar, con arreglo a la ley, su vida individual y social conforme a sus propias opciones y convicciones. La libertad, definida así, es un derecho humano básico, propio de los atributos de la persona, que se proyecta en toda la Convención Americana. Asimismo, la Corte ha resaltado el concepto de libertad, la posibilidad de todo ser humano de autodeterminarse; así como escoger libremente las opciones y circunstancias que le dan sentido a su existencia, conforme a sus propias opciones y convicciones.

#### *4.2 La Carga Probatoria, la inversión de la Prueba y La 23.592.*

En referencia a los despidos discriminatorios; Arguye Hernandez (2015 p.13); que “cobra fundamental importancia la prueba compartida, que hace recaer en quien se halla en mejor situación de aportar elementos tendientes a obtener la verdad objetiva, el deber de hacerlo, (...) y que por aplicación de la carga probatoria dinámica, nuestro Máximo Tribunal creó una nueva doctrina legal”; así se tiende a subsanar la desigualdad ayudando a la averiguación de la verdad.

Ahora bien, uno de los institutos que regulan los actos discriminatorios, en nuestro ordenamiento es la ley 23592; dicho ordenamiento lo hace de manera general; y si bien ésta ley ha sido usada en distintos ámbitos de la vida judicial, como por ejemplo en el derecho Civil y Comercial, o incluso en el Penal; Es dentro del derecho Laboral, en donde ha logrado sentar marcados precedentes, en diferentes oportunidades para resolver cuestiones pertinentes a su ámbito de aplicación.

Por su parte, Grisolia afirma que; “la ley 23592 dió un pasó fundamental contra la discriminación, cuando facultó a los jueces con la posibilidad de pulverizar el acto discriminatorio y reparar las consecuencias derivadas del episodio lesivo” Grisolia, (2016 p.103). Así mismo es importante resaltar que la Corte ha dejado clara la facultad que dicha ley otorga a los magistrados, de dejar sin efecto un despido y que de ninguna manera ésto colisiona con el ordenamiento vigente. En éste sentido en Alvarez c/ otros, la Corte afirmó que “la Constitución Nacional debe ser entendida como una unidad, esto es, como un cuerpo que no puede dividirse sin que su esencia se destruya o altere; como un conjunto armónico en el que cada uno de sus preceptos ha de interpretarse de acuerdo con el contenido de los demás (...) tampoco puede verse incompatibilidad alguna entre la reinstalación del trabajador, víctima de un distracto discriminatorio y el derecho a contratar y ejercer toda industria lícita del art. 14 de la Constitución Nacional” (Corte Sup., 07/12/2012; “Álvarez, Maximiliano y otros c/Cencosud S.A. s/acción de amparo”, Fallo: 333:2306).

Con la incorporación de la 23592 en el derecho laboral; comenzó un analisis jurisprudencial, relacionado con la carga de la prueba, en caso de despido discriminatorio,



puesto que enseguida se notó la desigualdad en la que se encuentra un empleado, para probar la discriminación sufrida y acreditar la verdad real en relación a la parte empleadora.

### *4.3 Estándares Vigentes de la Corte Suprema.*

La Corte, lejos de mantenerse al margen de mencionado asunto, tomó en cuenta los inconvenientes probatorios que pesan sobre las víctimas de discriminación laboral y estableció una serie de reglas o putas en materia probatorias que los tribunales, no deben pasar por alto cuando se encuentran frente a un posible acto discriminatorio.

En éste sentido la Corte en la Fallo Pellicori, manifestó en el considerando 11 que; “resultará suficiente, para la parte que afirma dicho motivo, con la acreditación de hechos que, prima facie evaluados, resulten idóneos para inducir su existencia, caso en el cual corresponderá al demandado a quien se reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que éste tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación. La evaluación de uno y otro extremo, naturalmente, es cometido propio de los jueces de la causa, a ser cumplido de conformidad con las reglas de la sana crítica”, (“Pellicori, Liliana Silvia c/Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/amparo”,15-11-11).

La Corte viene sienta tan clara y contundente en ésta línea interpretativa en relación a la prueba, que en Farrell señaló muy brevemente que; “El mero señalamiento de que la supuesta conducta reprobada no surge del acto mismo del despido, resulta inconsistente para dar sustento al pronunciamiento, ya que la discriminación, por lo común, se caracteriza por constituir una conducta solapada, oculta o encubierta, que no es reconocida por quien la ejecuta y, por lo tanto, es harto improbable que surja de los términos de una notificación rescisoria, por lo que debe necesariamente ser demostrada mediante otras pruebas”; (CSJ Farrell, Ricardo Domingo c/ Libertad S.A. s/ despido . 003194/2015/ RH001 Fallos: 341:29 06/02/2018).

A su vez, la inversión de la carga probatoria, sumada a la posibilidad que detentan los magistrados de reincorporar al trabajador a su puesto, ha puesto en análisis, el hecho que en más de una oportunidad la parte demandada hayan alegado que estaban vulnerando derechos constitucionalmente amparados; como es el de despedir sin causa, el derecho a la propiedad, o el de defensa. A ésta cuestión tanto la corte como la doctrina, han mantenido una postura

conciliadora y razonada a favor de las facultades del tribunal; Julio Grisolia, indica por ejemplo; que el art. 17 bis incorporado por la ley 26592 (BO del 21/05/2010) prevé que “las desigualdades que creara ésta ley a favor de una de las partes, sólo se entenderán como formas de compensar otras, que de por sí se dan en la relación”; y que además el art. 17 bis, de la LCT, implica “el reconocimiento normativo del poder estatal para introducir desigualdades jurídicas, como mecanismos de nivelación de la disparidad negocial existente entre las partes de la relación jurídica contractual laboral” (Grisolia 2016 p.89).

#### *4.4. Comentarios de la Actora.*

La 23592 trajo aparejado nuevas reglas, en relación a los estándares probatorios, que impuso la Suprema Corte, cada vez que se analice un caso de discriminación. Por lo que resulta adecuada la sentencia de la Corte, la cual resolvió en contra de la sentencia de Cámara y del Tribunal Superior de Córdoba; Detallando la fundamentación en la que se funda, es posible coincidir en qué:

La incorporación de la Ley 23.592 resulta de suma importancia, cada vez que se hacen valer las reglas interpretativas que sostiene la Corte, “establecer si el trato cuestionado, tiene una justificación objetiva y razonable”, si quien afirma un motivo discriminatorio “acredita los hechos a prima facie evaluados”, así como también “imponer al demandado, desvirtuar la sospecha planteada”. Todo esto en su conjunto, no puede ser pasado por alto por los tribunales inferiores; máxime si se toma en consideración que la actora, planteó de forma explícita que la desvinculación se produjo de forma simultánea a la difusión televisiva, de la relación sentimental que mantenía con un exalumno y el descontento que el hecho generó en la comunidad educativa.

El a quo, al hacer caso omiso a esto, no sólo contradujo fallos anteriores de ese mismo tribunal sino que también generó una arbitrariedad manifiesta, ya que su decisión no se fundó en una aplicación razonada del derecho vigente, lo que provocó graves desigualdades entre las partes y lo que no es menor; torna inefectiva la tutela antidiscriminatoria que establece la ley federal.

La jurisprudencia y la doctrina coinciden, que en términos de despidos discriminatorios la carga de la prueba dinámica, pase a jugar aquí un rol de equilibrio, de

sopesar una balanza, demasiado inclinada sobre una sola de las partes; El análisis implica que una correcta valoración de la prueba, garantiza el debido proceso receptado por el art 18 de nuestra carta Magna y el 8 del pacto de San José de Costa Rica, receptado por nuestro ordenamiento, con jerarquía constitucional, y pone en armonía todo el marco jurídico vigente.

Por todo lo expuesto; concuerdo con la sentencia revocada por la Corte; ya que en este fallo, la indiferencia del Tribunal Superior y la Cámara a su turno, provocaron el agravio de la actora, pasando por alto los estándares probatorios que viene sosteniendo la Corte en materia discriminatoria y se desnaturaliza además, el espíritu protectorio de nuestra carta magna (14 bis, 16, 17, 43 y 75, inc, 22, Constitución Nacional) y vulneraron el derecho de igualdad, de no discriminación y de defensa en juicio.

La oportunidad de recurrir a la 23.592 y a los remedios jurisprudenciales propuestos por la Corte; le otorgan al derecho laboral una posibilidad de equilibrio, al terminar con la carga de la prueba diabólica, muchas veces impuesta a la parte más débil y garantizando la resolución de un conflicto de forma rápida y eficaz. Además ésta norma le otorga el poder a los tribunales de anular el acto del despido y, lo que no es menos importante, le da al trabajador la posibilidad de continuar con la relación laboral.

La razón que le asiste a la Corte se ve claramente reflejada en la posición mayoritaria de los doctrinarios y de los antecedentes jurisprudenciales que hemos vertido en el presente trabajo. Los exponente en éste tema, han concluido con muy buen tino, que tanto el espíritu de la ley antidiscriminatoria citada y los estándares probatorios propuestos por la Corte, vienen a dar equilibrio, en materia laboral, a cuestiones que generarían de otra manera, agravios permanentes y desigualdades constantes, entre empleados y empleadores.

## 5-Conclusión.

El derecho a trabajar de la actora se vió cercenado en el fallo analizado: “Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido”; ya que ella alegó y dió indicios fundados, a que su despido se debió a motivos de índole discriminatorio. En éste contexto ni la cámara, ni el Tribunal Superior a su turno analizaron siquiera la posibilidad de discriminación, toda vez que la actora fundamentó su agravio en la doctrina de la arbitrariedad.

El resolutorio de la Corte Suprema de la Nación, fue ajustado a derecho, puesto que tuvo en cuenta la pretensión de la actora, dando lugar a la queja, al recurso extraordinario interpuesto por esta y revocando la sentencia apelada.

La Corte concluyó que al omitir los agravios que expuso la actora, el Tribunal provincial, no dió respuestas a cuestiones de vital importancia, que podrían haber sido conducentes a la resolución del conflicto. El a quo, tampoco tomó en cuenta los estándares probatorios, que venía sosteniendo la Corte Suprema en materia de despido discriminatorio por lo que dejó de lado, la aplicación de la prueba compartida o inversión de la carga probatoria, que a ésta altura, es una regla jurisprudencial y que los tribunales no pueden pasar por alto. Según esgrimió la Suprema Corte, ésto es así, por la notoria dificultad de acreditar ciertos hechos para la parte que afirma el motivo discriminatorio. La Suprema Corte viene sosteniendo en materia discriminativa, que es la parte acusada la que debe probar en su caso, que el acto rescisorio tuvo motivos objetivos y razonables ajenos a toda discriminación y, que el tribunal inferior a su turno no debe dejar pasar por alto dicho analisis.

La Suprema Corte dejó claro que no se debe encubrir un acto discriminatorio, por lo que si una denuncia acredita, a prima facie un motivo discriminatorio en una relación laboral, será el empleador quien tendrá la carga de probar, que el motivo rescisivo del contrato es ajeno a toda discriminación y, el tribunal a su turno debe asegurarse de establecer que no hubo discriminación, a la luz de las pruebas vertidas por la parte obligada. Cada vez que se alega un motivo de discriminación; se debe acudir a las reglas interpretativas de la corte, que consisten en establecer si el trato cuestionado tiene una justificación objetiva y razonable. Si es así; invertir la carga probatoria y poner la carga en cabeza del empleador.

La Corte revocó la sentencia apelada, considerando que había un planteo serio, desde el momento en que la desvinculación laboral fue simultánea a la difusión pública de su relación sentimental con un exalumno. En éste sentido explicó que en el ámbito de la 23.592, todo tratamiento arbitrario que tenga por objeto o por resultado impedir, obstruir o restringir o menoscabar el ejercicio de las libertades garantizadas por dicha norma y por nuestra Constitución Nacional, constituye un acto discriminatorio.

El Supremo Tribunal con clara contundencia arguyó que, cualquier conducta del empleador que de algún modo restringe derechos del trabajador y que resulte motivada en aspectos de su vida privada, como la elección de una pareja, que no guarde relación con las obligaciones emergentes del contrato de trabajo; puede configurar un acto discriminatorio en los términos del art. 1 de la ley 23.592.

## 6-Referencias Bibliográficas.

Canvas, MO (Universidad S21) Derechos Fundamentales en el mundo del trabajo; “*El derecho del trabajo y su regulación protectoria*”.

Goldín, A. O. (2009). *Curso de derecho del trabajo y de la seguridad social*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: La Ley.

Grisolía, J. A. (2016). *Manual de derecho laboral*. 7a ed. Buenos Aires: Abeledo Perrot.

Hernández, M. O. (2015). Carga dinámica de la prueba. In *El paradigma de la carga probatoria en el proceso laboral. XXVIII Congreso Nacional de Derecho Procesal*. La Plata: Asociación Argentina de Derecho Procesal.

Napoli R. A. (1969) “*Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*”, Ed. La Ley.

Lalanne, J. E. (SF) Principio de Igualdad de Trato. “*La prohibición de discriminación en el empleo. Igual remuneración por igual tarea*”. Recuperado de: <https://www.linkedin.com/in/julio-lalanne-abogadolaboralista>

Corte Interamericana de Derechos Humanos- Caso Artavia Murillo y otros. “*Fecundación in Vitro*” Vs. Costa Rica resumen oficial emitido por la Corte Interamericana de la sentencia del 28 de Noviembre de 2012 excepciones preliminares de fondo, reparaciones y costas.

C.S.J.N. “Alvarez Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/Acción de Amparo 2010.

Legislación:

Ley Nacional N° 23.592. (1988). “Actos discriminatorios”. Honorable Congreso de la Nación Argentina.

Ley Nacional N° 20.744 de Contrato de Trabajo, texto ordenado por decreto (390/1976). Régimen de Contrato de Trabajo.

Constitución Nacional Argentina (1994).

Ley N° 23.054 Convención Americana Sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica).

Ley N° 17.677 Empleo y Ocupación. Montoya, J.P.M. (2019). Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 7.