



SEMINARIO FINAL DE GRADO

Abogacía - Nota al fallo

Trabajadora trans portadora de HIV: Despido discriminatorio y valoración de la prueba

Un análisis del fallo “P., V. B. c/ municipalidad de la plata s/ pretensión de restablecimiento o reconocimiento de derechos” Suprema Corte de Justicia de la provincia de Buenos Aires (2019)

Autor: Fernando Sebastián Usunoff

Legajo: VABG13116

DNI: 28.946.247

Tema: Derechos fundamentales en el mundo del trabajo

2021

Sumario: I. Introducción. II. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del Tribunal. III. Análisis de la *Ratio Decidendi* en la sentencia. IV. Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. V. Postura del autor. VI. Conclusión. VII. Bibliografía.

I. Introducción

Para un mejor entendimiento de esta nota a fallo es relevante la aclaración de algunos conceptos. Primeramente, es necesario entender a qué se refiere la expresión “despidos discriminatorios”, en distintos artículos la Ley de Contrato de Trabajo (en adelante LCT) refiere a este principio que comprende la obligación del empleador de no discriminar por razones de sexo, religión, estado civil, raza, ideas políticas, razones gremiales, edad, etc. (Grisolia, 2016).

Cuando los despidos presentan estas características se torna dificultoso lograr probar que efectivamente la desvinculación del empleado/a responde a ese móvil, por ello en estos procesos judiciales tan particulares se invierte la carga probatoria. Ello en respuesta a la teoría de la carga dinámica de la prueba en la cual se redistribuyen las obligaciones probatorias, poniéndolas en cabeza de la parte que se encuentre en mejores condiciones para producirla (Hernández, 2015).

La temática planteada se abarcará específicamente sobre la discriminación que sufren en el ámbito laboral las personas trans. Para dar una respuesta a esta problemática se sancionó la Ley 14783 Diana Sacayán o de cupo laboral travesti de la Provincia de Buenos Aires que considera las dificultades que tiene las personas trans

para desempeñarse en el ámbito del trabajo, dejando estipulada incluso una ley de cupo y especificando en su art. 6 la no discriminación por motivos de su identidad de género al derecho a la protección contra el desempleo.

El fallo que se analizará, “P., V. B. c/ municipalidad de la plata s/ pretensión de restablecimiento o reconocimiento de derechos” dictado por la Suprema Corte de Justicia de la provincia de Buenos Aires (en adelante SCJ) en el año 2019, trata el despido de una mujer trans portadora de Virus de Inmunodeficiencia Humana (HIV) que trabajaba como personal temporario con modalidad mensual en la Municipalidad de La Plata. La mujer fue desvinculada antes de que venciera su contrato, la parte empleadora fundamento que, por la declaración de emergencia administrativa y económica de la ciudad, estaba facultada a dar de baja a los contratos antes de su vencimiento. No obstante, la empleada pidió su reincorporación en sede judicial argumentando que había sido víctima de discriminación por ser portadora de HIV y mujer trans.

El presente fallo resulta relevante para su análisis, en tanto la SCJ de Buenos Aires debió estimar los recaudos probatorios en aras de proteger a una trabajadora trans ante el despido discriminatorio o actos persecutorios con motivo de su identidad de género autopercibida.

En este orden, surgen de las premisas en pugna dos tipos de problemas jurídicos. Uno de prueba, es decir aquellos que afectan a la premisa fáctica del silogismo y corresponden a la indeterminación que surge de lo que Alchourrón y Bulygin (2012) denominaron laguna de conocimiento. Se suscita en el caso, toda vez que se debe juzgar una decisión sin contar con elementos suficientes respecto de la verosimilitud del derecho invocado. Asimismo, en virtud de la doctrina de la Corte Suprema de Justicia de la Nación (en adelante CSJN), se analiza si en este marco corresponde al demandado la prueba de que la desvinculación fue causa de un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación.

Siguiendo esta línea, se identifica también un problema axiológico puesto que se presentan cuando existe un conflicto entre principios en un caso concreto, o una

contradicción entre una regla de derecho con algún principio superior del sistema (Dworkin, 1989). Se trasluce un conflicto con los principios constitucionales de igualdad ante la ley y no discriminación en perjuicio de una persona trans que como tal pertenece a un grupo desventajado y vulnerable al respecto de sus libertades fundamentales.

II. Premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del Tribunal

El caso trata sobre el despido de una mujer trans, que trabajaba como personal temporario con modalidad mensual en la Municipalidad de La Plata. Esta última, antes de que venciera el contrato que las vinculaba decide rescindirlo intempestivamente sustentando que la declaración de emergencia administrativa y económica de la ciudad la facultaba a dar de baja a los contratos antes de su vencimiento.

Ello deriva en una demanda propulsada por la mujer tras, la cual es entendida por el Juzgado en lo Contencioso Administrativo N.º 4 de La Plata, quien ordena a la demandada como medida cautelar reinstalar a la actora en su puesto de trabajo, en las mismas condiciones en que se encontraba previo al despido, hasta el dictado de sentencia definitiva. Frente a ello, la Municipalidad apela esta medida por ante a la Cámara de Apelaciones en lo Contencioso Administrativo de La Plata, quien hace lugar al recurso y ordena que se revoque la decisión del tribunal *ad quem*, dejando sin efecto la medida precautoria.

Alegando que la resolución de la Cámara afectaba sus derechos elementales, como el derecho y acceso al trabajo, el principio de no discriminación y el derecho a la igualdad, y amparada por la Ley 14.783, que no valoraba cada uno de los recaudos exigidos para la procedencia de las medidas cautelares y que la medida precautoria en cuestión no afecta el interés público, la actora deduce recurso extraordinario de inaplicabilidad de la ley, el cual le es denegado con fundamento en que la decisión impugnada no es definitiva. Motivo de ello, interpone recurso de la queja por ante la SCJ de la Provincia de Buenos Aires, ya que el despido le apareja un grave e inminente perjuicio en el carácter alimentario de los haberes dejados de percibir, como así también en el derecho a la salud al privarla de recibir la adecuada cobertura social

frente a su condición de portadora de HIV. La SCJ de Bs.As decide acoger el recurso de inaplicabilidad de la ley interpuesto y revocar, en efecto, el pronunciamiento impugnado.

III. Análisis de la ratio decidendi en la sentencia

Los jueces ordenadamente argumentaron la sentencia. El Juez Dr. Negri sustenta que los requisitos exigidos para la procedencia de la medida cautelar interpuesta por el tribunal de primera instancia se encuentran configurados, en particular la verosimilitud del derecho y la existencia de un peligro real e inminente en la demora de un pronunciamiento, que de sostenerse en el tiempo o que se agravara la situación de hecho o de derecho pudiera influir en la sentencia o la ejecución de la misma deviniendo en ineficaz o imposible, provocando un daño de muy difícil reparación ulterior, ya que la sentencia de la Cámara resulta equiparable a definitiva en tanto es susceptible de afectar el derecho a la salud de la peticionaria al privarla del acceso a la cobertura de la obra social, siendo esta portadora de HIV.

Además, funda el decisorio en el hecho de que el tribunal *a quo* no examinó la cautelar en específica consideración de la situación de la requirente, de “sus sucesivas designaciones como personal temporario en la Municipalidad de La Plata y la naturaleza alimentaria del salario” no aplicando el régimen jurídico respectivo. Finalmente valora que la medida no es susceptible de causar perjuicio al interés público.

A modo de complemento, el Dr. Lazzari sustentó que la apreciación de los extremos requeridos para el otorgamiento de la medida cautelar son dependientes entre sí y que deben estar justificados. Así, quien pretende el aseguramiento de la medida debiera arribar al tribunal los elementos idóneos para producir convicción sobre la apariencia y probabilidad que surge del riesgo dadas las circunstancias y de “la bondad de su derecho”.

Lazzari funda la sentencia en los principios de igualdad y no discriminación, receptados en el las normas del derecho interno e instaurados en el derecho internacional como *ius cogens*. En virtud de ellos toda forma de discriminación se halla expresamente desterrada de nuestro ordenamiento jurídico, pudiendo el

damnificado dejar sin efecto o cesar la realización de cualquier acto discriminatorio de quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el ejercicio pleno de derechos y garantías constitucionales, pudiendo asimismo solicitar la reparación del daño moral y material ocasionados por este, sea un órgano particular o estatal, disposiciones se extienden al plano laboral incluso en relación de empleo público.

En ese contexto, enmarca que los actos discriminatorios son difíciles de probar en forma directa para que quien los padece, ya que los mismos –habitualmente– resultan acciones más presuntas que patentes, dado que “el motivo subyacente a la diferencia de trato está en la mente de su autor”. De allí emerge, que frente a la existencia de motivos discriminatorios los jueces deban avocarse al análisis de la carga dinámica de la prueba. De tal modo, la víctima debe acreditar los hechos idóneos que induzcan la existencia de discriminación y, el demandado debe probar que la comisión del trato impugnado resulta objetiva y razonablemente ajeno a toda discriminación (Fallos:337:611, considerando 5º). Ello resulta del dinamismo de la carga probatoria que adjudica a quien esté en mejores condiciones la carga de aportar elementos de convicción en beneficio de su propio interés. En efecto, el magistrado arguye que cabe

Descartar ... la certeza como grado del conocimiento. Estamos en un estadio menor que es el de la verosimilitud ... atenuada por la materia que nos concita. Alcanza con apariencia, probabilidad, exteriorización de un estado de cosas prima facie apreciable ... hechos que resulten idóneos para inducir actos de discriminación.

Por último, alude a la ley 14.783 que ampara a las personas trans a tenor de la dificultad que estas tienen para ingresar al mercado laboral, y que sancionada para garantizar la inclusión “dispuso la efectivización de la medida de acción positiva del establecimiento de un cupo (arts. 1 y 2), (...) la no discriminación por motivos de su identidad de género y derecho a la protección contra el desempleo”. El caso expone que su desacato se genera la desigualdad de oportunidades y de trato, y que el cese intempestivo laboral desestabiliza a personas mayormente vulnerables, en este caso por hallarse comprometida la salud de la actora.

El señor Juez doctor Soria como fundamento al resolutorio esgrimió que la

Municipalidad no invoca ni prueba en su informe adjunto al expediente el acato de las obligaciones que le imponen los arts. 1 y 2 de la ley 14.783. Más, no consta que haya reglamentado dicha ley en su ámbito autonómico, ni que sea proclive a la articulación de los derechos reconocidos por la ley mencionada. El magistrado Pettigiani, por su parte, prestó conformidad a los argumentos expuestos por el doctor Soria.

IV. Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales.

El marco normativo referente al Derecho del Trabajo, tiene por fin tutelar especialmente al trabajador asegurándole, entre otras cosas, igualdad de oportunidades y de trato en el empleo, el resguardo de su integridad psicofísica y moral y la no discriminación. De allí que las medidas que carezcan de funcionalidad y oculten una decisión basada en razones de índole discriminatoria están prohibidas por la Constitución Nacional (en adelante CN), como también por diversas disposiciones de tratados internacionales con jerarquía constitucional y por el art. 1 de la ley 23.592 de Actos Discriminatorios, en donde resulta fundamental el derecho a no ser discriminado y el deber de reparar las consecuencias dañosas derivadas, reponiéndolas al estado anterior al acto lesivo.

El principio de igualdad en el derecho laboral se sustenta en el art. 16 de la CN, no resultando un derecho absoluto “sino que se basa en las diferencias, con el objeto de que las normas las recojan, y armonizándolas, provean el afianzamiento de la justicia y de la consecuencia del bien común dentro de una sociedad pluralista” (García Martínez, 2001, s.p.). Ahora bien, no resulta idéntico desde el punto de vista semántico como del jurídico, hablar de desigualdad de trato que de discriminación. Para García Martínez (2001), el primero habla de un acto voluntario o involuntario por medio del cual se lleva a cabo una elección entre situaciones o personas. En cambio, la discriminación “...es totalmente voluntaria, intencional y hasta dolosa; es el rompimiento voluntario o doloso de la igualdad.” (s.p.). La Convención Interamericana contra Toda forma de Discriminación e intolerancia (2013) entiende este concepto como

Cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia, en cualquier ámbito público o privado, que tenga el objetivo o el efecto de anular o limitar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de uno o más derechos

humanos o libertades fundamentales consagrados en los instrumentos internacionales aplicables a los Estados Partes (art. 1 inc. 1).

En consonancia, el principio de igualdad como no discriminación, para Bidart Campos (1996), implica que, en su faceta real, el Estado debe bregar por la igualdad económica y social de sus súbitos en su rol intervencionista, siendo tarea del Congreso de la Nación “legislar y promover medidas de acción positiva” (art. 75 inc. 23, Constitución Nacional) con el objeto de “garantizar la igualdad real de trato, desbrozando los impedimentos culturales que condicionan y limitan la igualdad en los hechos” (Gelli, s.f., p.235). En cumplimiento de ello, el despido discriminatorio en nuestro ordenamiento jurídico interno, así como en tratados internacionales con jerarquía constitucional es considerado nulo y carece de eficacia, por lo que de producirse deberá cesar la discriminación y operar la reposición del trabajador a su puesto de trabajo (Ramos, 2009).

Sobre la discriminación que sufren las personas trans dentro del ámbito laboral vale mencionar que ya en el año 2012 la Primera Encuesta sobre Población Trans realizada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC) y el Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI), arrojaron resultados sobre la elevada precariedad de las labores que realizan las personas trans, relevándose un 80% de informalidad laboral en el marco de actividades vinculadas a la prostitución y otras actividades de frágil estabilidad y de trabajo no formal. Asimismo, se destaca que siete de cada diez personas trans buscan otra fuente de ingreso y ocho de cada diez declaran que su identidad les dificulta la búsqueda de empleo (Primera Encuesta sobre población trans 2012: Travestis, transexuales, transgéneros y hombres trans; Informe técnico de la prueba piloto Municipio de La Matanza, 2012).

En respuesta a esta situación en el año 2015 se sanciona la ley 14.783 -mencionada anteriormente- que vino a considerar las dificultades que transitan las personas trans para insertarse en el mercado laboral ya que como reza en sus fundamentos “la comunidad travesti, transexual y transgénero de Argentina se encuentra entre una de las poblaciones más vulneradas históricamente del país” (p.1).

Sobre la problemática jurídica de prueba vale destacar que la persona

discriminada tiene dificultades para acreditar los actos discriminatorios ya que suelen efectuarse de manera encubierta. Al respecto, Ferrer Beltrán (2017) sostiene que “cuanto más abundante el conjunto de elementos de juicio disponible mayor será la probabilidad de determinar la verdad de lo ocurrido” (p.153), por lo que resulta necesario adentrarnos en la cuestión probatoria.

Según indica Guzmán Medina (2018), nuestro derecho se encuentra regido por la máxima del *onus probandi* o carga probatoria, la cual implica que quien alega un hecho debe probarlo. No obstante, nuestro Código Civil y Comercial de la Nación (2014) en su artículo 1744 incorpora la aplicación de las llamadas “cargas dinámicas” que en su aplicación práctica consiste en imponer el peso de la prueba en cabeza de aquella parte que por su situación se halla en mejores condiciones de probar, sin importar si es actor o demandado. Sobre la presunción del daño Arruiz (2018) agrega que puede resultar de dos formas: *iure et de iure* o *iuris tantum*. El primero refiere a hechos notorios sobre los cuales no recaerá la carga de acreditarlos ya que su conocimiento deviene en público y generalizado, pudiendo el juez tenerlos por ciertos. En cambio, en el segundo, la carga de la prueba pesará sobre quien niegue la inexistencia de la consecuencia prejudicial.

Sobre lo mencionado, la CSJN ha dispuesto cómo debe evaluarse la prueba en el marco de despidos discriminatorio. De tal modo no pueden dejar de mencionarse en este análisis los antecedentes “Pellicori” (2011), “Caminos” (2021), “Varela” (2018), “Sisnero” (2014), entre otros. En los cuales se destaca que

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 (CSJN, “Sisnero”, Consid. 5º)

Al respecto de la discriminación específica que sufren las personas portadoras de HIV, la jurisprudencia ha resuelto en el caso "O. E. O. v. Falabella SA s. despido" que

Si la demandada conoció o pudo conocer de un modo u otro, total o parcialmente, los resultados de los estudios médicos practicados al accionante, de los que se desprendería que éste último era portador positivo de HIV, y contemporáneamente con este hecho fue despedido sin alegarse un motivo real, debe concluirse que se desconoció el

principio de no discriminación y procede consecuentemente la indemnización correspondiente (Grisolia, 2016, p.646).

Cuando del decisorio emergen cuestiones de género, Sosa (2021) el sistema judicial debe emplear la perspectiva de género como método jurídico de análisis, el cual tiene por fin comprobar la existencia de una relación desequilibrada de poder para una persona que se halla inmersa en una situación de desigualdad por razón de género, resultando así necesario adoptar medidas especiales de protección. Al respecto, existen en nuestro ordenamiento medidas procesales que, según Molinari (2015) tienen por objeto brindar oportunas soluciones que en la medida de su utilidad resuelvan conflictos intersubjetivos de intereses evitando que los derechos del litigante sean alterados en razón de las demoras propias de un proceso judicial. Estas medidas, llamadas por la doctrina cautelares o precautorias facultan al juez su empleo en pos de asegurar anticipadamente la eficacia de la sentencia, y tienen por fin conservar las cosas en el mismo estado en que se encontraban previo al planteamiento del conflicto logrando el adelantamiento de la tutela (Alvarado Velloso, 2000).

Acerca de la procedencia de las mismas, el Dr. Mario Raúl Lescano en autos "Club de las Fuerzas Armadas c/ González José Luis - Ordinario cumplimiento de contrato" que tramitó por ante la Cámara Segunda Civil y Comercial de Córdoba pregona que, para su viabilidad será imprescindible el cumplimiento de tres requisitos a saber: la verosimilitud del derecho invocado, el peligro en la demora y una contra cautela suficiente. Con relación al primero, se entiende que no se necesita dar por existente un derecho cierto sino la posibilidad de que le asista dicho derecho a quien solicita la cautelar mediante un análisis superficial y provisional. Sobre el peligro en la demora, se comprende que debe existir un riesgo cierto que provoque un daño irreparable de no adoptarse la medida cautelar. Por último, la contra cautela tiene por finalidad otorgar a quien debe soportar la medida, garantía de ser resarcido de los perjuicios que la misma pudiera ocasionarle al demostrarse que el actor carecía del derecho invocado.

V. Postura del autor

Las medidas precautorias tienen como finalidad proteger los derechos fundamentales de las personas, más aún en casos como el analizado en el cual la

actora acredita que la percepción de sus haberes era indispensable por ser de carácter alimentario y también por el acceso que éste le brindaba a una obra social para efectivizar su derecho a la salud, no siendo un detalle menor que la mujer trans era portadora de HIV. Bajo estas premisas no puede dejar de destacarse que la actora pertenece a un grupo desventajado y vulnerable dado que no tienen acceso a una real igualdad de oportunidades.

En efecto, el fallo en análisis sienta un importante precedente para la lucha por la diversidad de género y la no discriminación en materia de derecho laboral, en especial en cuestiones atinentes a la carga probatoria que pesa sobre quien alega un acto discriminatorio en el desarrollo o fin de sus tareas laborales. Al respecto, en acuerdo con el Dr. de Lazzari en su votación, cuando la prueba versa sobre derechos sensibles su tratamiento se torna diferencial en los procesos judiciales, por lo que se permite la amplitud probatoria y el reconocimiento de las cargas dinámicas de la misma.

Partiendo del principio de igualdad y no discriminación en los términos de García Martínez (2001) y Bidart Campos (1996), tal diferenciación no resulta menor, más aún cuando lo que se impugna es el rechazo de una medida cautelar que pretende resguardar el derecho al acceso a un trabajo digno en todos sus aspectos y, en consecuencia, el derecho al acceso a la salud que de él deriva en razón de la cobertura social otorgada a los trabajadores, derecho social fundamental garantido constitucionalmente. Ello denota especial relevancia en aquellas personas vinculadas a grupos sociales minoritarios y discriminados tales como en el que se autopercibe la actora en el caso, los cuales conllevan una larga lucha por paliar su situación de vulnerabilidad y precariedad laboral a los cuales han sido y son usualmente sometidos. En reconocimiento de tales circunstancias el derecho a través de normas tuitivas busca ampararlas, pero para que estas sean efectivas en ocasiones es necesario demandar su aplicación y dar con magistrados que pongan a las partes en paridad, lo cual se observa con la valoración que en el caso hacen los jueces de la prueba y en particular al encargar a la demandada acreditar que no actuó discriminatoriamente.

Ciertamente, el caso revela la gravedad asistida por los tribunales inferiores respecto de comprender que el solo hecho de invocar un acto discriminatorio incurrido por un ente público, resulta a mi juicio suficiente para la admisión de una medida

cautelar que pretende proteger derechos fundamentales transgredidos en tal forma que su ulterior tratamiento -en los tiempos ordinarios de la justicia- tengan por resultado su afectación grave e irreparable. Por lo que, en acuerdo con el Dr. Negri en su votación, omitir la evaluación del pedimento cautelar a la luz de la delicada situación de la accionante, de sus sucesivas designaciones como personal temporario y la prueba arrimada respecto de ser portadora de HIV, no hace más que denotar la tibieza con la que se le dio tratamiento a la admisibilidad de la medida cautelar dentro de este precedente al que podríamos llamar “leading case”.

Por último, resta expresar que desde mi punto de vista los jueces en su posición mayoritaria fueron consistentes y coherentes con los precedentes jurisprudenciales citados logrando sentar jurisprudencia para casos futuros. Más aún porque no surgía de los actuados que la demandada haya dictaminado ordenanzas en pos de cumplimentar con la ley provincial de cupos trans. Así los problemas jurídicos han sido resueltos en concordancia con la normativa vigente nacional e internacional, especialmente en armonía con el bloque constitucional que incorpora obligaciones internacionales que ponderan los principios de no discriminación e igualdad ante la ley. Siguiendo esta línea fue acertada la aplicación de la carga dinámica de la prueba.

VI. Conclusión

El caso analizado tuvo de protagonista a una mujer trabajadora trans portadora de HIV que fue despedida de manera intempestiva antes de que su contrato de trabajo terminara. Estas circunstancias fácticas llevaron a la mujer a elevar un reclamo judicial que tuvo en miras la medida de una medida cautelar que obligaba a la parte empleadora a reincorporar a su puesto de trabajo a la despedida hasta el dictado de una sentencia definitiva. Ello con fundamento en la discriminación invocada por la actora.

Los problemas jurídicos que surgieron fueron dos, uno axiológico y otro de prueba. Estos fueron resueltos por la SCJ de Bs. As. que considero la vulnerabilidad y la falta de acceso al mercado laboral de las personas trans y portadoras de HIV destacando la necesidad de aplicar al caso la teoría de la carga dinámica de la prueba dado que el despido se tornaba presuntamente discriminatorio, ello con fundamento en

la doctrina de la CSJN. Asimismo, para la resolución de los autos se hizo especial hincapié en la ley Diana N°14783.

De tal modo, esta sentencia aplica las leyes vigentes en la temática que nos ocupa, solucionado los problemas planteados con congruencia a merced de los principios jurídicos universales de la igualdad y no discriminación. Todo ello lo convierte en ejemplar, y digno de ser utilizado como precedente en causas futuras.

VII. Bibliografía.

- **Doctrina:**

Alexy, R (1993) *Teoría de los derechos fundamentales*, Madrid, Centro de estudios Constitucionales.

Alvarado Velloso, A. (2000). Introducción al estudio del derecho procesal (2da. Parte). Ed. Rubinzal Culzoni: Buenos Aires.

Arruiz, S. G. (2018). “La carga de la prueba de la responsabilidad civil en el código civil y comercial”, RCCyC 2018 (marzo) , 23. Cita online: TR LALEY AR/DOC/148/2018.

Dworkin, R. (1989). *Los Derechos en serio*. Barcelona. Editorial Ariel S.A.

Bidart Campos, G. J. (1996). *Manual de la Constitución reformada*. (Tomo I, p. 529) Ediar: Buenos Aires.

Ferrer Beltrán, J. (2017). La prueba es libertad, pero no tanto: una teoría de la prueba cuasi-benthamiana. *Revista Jurídica Mario Alario D’Filippo*,9 (10), 150-169.

García Martínez, R. (2001). “La igualdad de trato y la discriminación en el derecho del trabajo”, DT 1997-A , 891 . Cita online: TR LALEY AR/DOC/12381/2001.

Gelli, M.A. (s.f.) *C.N.A. Comentada y concordada* (4ta. Ed. Tomo II, p. 235).

Guzmán Medina, R. (2018). “Relaciones entre el código civil y comercial de la nación y el derecho procesal. Teoría de las cargas probatorias dinámicas en el código civil y comercial de nación. Necesidad de delimitar la facultad discrecional de los jueces”, RCCyC 2018 (marzo), 32. Cita online : TR LALEY AR/DOC/149/2018.

Grisolia, J. (2016). *Manual de derecho laboral*. Bs. As. Ed: Fedye.

Hernández, M (2015) *Carga dinámica de la prueba: El paradigma de la carga probatoria en el proceso laboral*. XXVIII CONGRESO NACIONAL DE DERECHO PROCESAL “Modelos de Justicia: Estado Actual y Reformas Procesales” Jujuy 2015

Molinari, C. I. (2015). “El juzgador y la cautela judicial”, L. L. 19/08/2015. Cita Online: AR/DOC/5078/2015.

Organización Internacional del Trabajo. (1999). "Trabajo decente". *Memoria del Director General a la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo*. Ginebra.

Ramos, S. J. (2009). “La ley 23.592 y la jurisprudencia en materia laboral”, Id SAIJ:

DACF090063.

Sosa, M.J. (2021). "Investigar y juzgar con perspectiva de género". *Revista jurídica AMFJN*, 8.

- **Legislación:**

- Internacional:**

- Convención Interamericana contra Toda forma de Discriminación e intolerancia (2013).

- Nacional:**

- Ley 23.592 de Actos Discriminatorios (1988).

- Ley 25.164 Marco de Regulación de Empleo Público Nacional (1999).

- Ley 24.430 Constitución de la Nación Argentina. (1994)

- Ley 26.994 Código Civil y Comercial de la Nación (2014),

- Provincial:**

- Ley 14.783 de la Provincia de Buenos Aires "Ley de cupo trans" (2015).

- Decreto 1421/2002, Ley Marco de Regulación de Empleo Público Nacional. Bs. As. (2002).

- c) Jurisprudencia:**

- CSJN (2011). "Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo". (15/11/2011)

- CSJN (2014) "Recurso de hecho deducido por la actora en la causa Sisnero, Mirtha Graciela y otros cl Taldelva SRL y otros si amparo" (20/05/2014)

- CSJN (2018) "Recurso de hecho deducido por José Gilberto Varela en la causa Varela, José Gilberto c/ Disco S.A. s/ amparo sindical" (04/09/2018)

- CSJN "Recurso de hecho deducido por la actora en la causa Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido" (10/06/2021)

- Cam 2^a.** CyC. Córdoba. "Club de las Fuerzas Armadas c/ González José Luis - Ordinario cumplimiento de contrato."