



**TITULO: DERECHO AL TRABAJO Y VIH:
DESAFIOS LEGALES ANTE LA DISCRIMINACION
EN PROCESOS DE SELECCIÓN**

CARRERA: ABOGACIA.

NOMBRE Y APELLIDO: RODRIGUEZ BENDER, YANET.

LEGAJO: VABG87800

DNI: 42.398.860

NOMBRE DEL TUTOR: EDGAR HUGO MORALES NOGALES.

TEMA: VULNERABILIDAD

AÑO 2025

Sumario

“Sumario: I. Introducción.– II. Premisa Fáctica.– III. Historia Procesal.– IV. Descripción de la Decisión del Tribunal y su Ratio Decidendi.– V. Análisis Conceptual. – VI. Antecedentes Doctrinarios y Jurisprudenciales. – VII. Postura del Autor. – VIII. Conclusión. –IX. Bibliografía.”

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo se inscribe en el análisis de los grupos en situación de vulnerabilidad, particularmente en los casos de discriminación durante las pruebas laborales previas a la contratación formal. Este fenómeno resulta especialmente relevante en el ámbito del Derecho del Trabajo y los Derechos Humanos, ya que puede restringir el acceso igualitario al empleo y vulnerar principios constitucionales como la igualdad y la no discriminación (Constitución Nacional, art. 16; Ley 23.592).

El caso en estudio presenta un problema jurídico de carácter axiológico, por cuanto se debate la primacía entre la libertad de contratación y los derechos fundamentales a la igualdad, el trabajo y la salud.

El fallo A., L.F. c/ Administrar Salud S.A., dictado por la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil, Sala B, en noviembre de 2021, analiza la exclusión de un postulante motivada por su condición de portador de VIH. El problema jurídico principal gira en torno a la pérdida de chance como daño resarcible derivado de una discriminación precontractual. Esta conducta, además de no tener respaldo legal, constituye un acto discriminatorio con efectos jurídicamente relevantes: daño moral, daño psicológico y pérdida de chance (Código Civil y Comercial, art. 1726). Según ONUSIDA (2023), el tratamiento antirretroviral (TAR) permite llevar una vida sana y reduce el riesgo de transmisión del virus en un 96 %.

El caso plantea una tensión entre la libertad de contratación y los derechos a la igualdad, la salud y el trabajo digno (CN, arts. 14, 16 y 75 inc. 22; PIDESC, art. 2.1). La resolución exige aplicar el principio pro persona y ponderar derechos fundamentales conforme al bloque de constitucionalidad vigente.

La presente nota a fallo tiene por objeto analizar críticamente la sentencia de primera instancia dictada el 15 de noviembre de 2021, en el expediente "A., LF c/ Administrar Salud SA s/ Daños y Perjuicios", en la cual se abordan cuestiones relevantes del derecho antidiscriminatorio y de la responsabilidad civil, en particular la discriminación en la etapa precontractual por razones de salud.

Se sostiene la hipótesis de que la exclusión del actor por su diagnóstico configura un acto de discriminación contrario al bloque de constitucionalidad vigente y a los estándares reforzados de tutela en contextos de vulnerabilidad.

El actor demandó a Administrar Salud SA por la suma de seiscientos ochenta y dos mil pesos (\$682.000) en concepto de daños y perjuicios, alegando haber sido descartado del proceso de selección laboral luego de que la empresa tomara conocimiento de su diagnóstico médico. La demandada empresarial negaba haber incurrido en conducta discriminatoria y sostuvo que no existía compromiso alguno que indicara una contratación inminente.

La sentencia de primera instancia hizo lugar a la demanda y condenó a la demandada al pago de la suma solicitada. No obstante, ambas partes interpusieron recursos: el actor por considerar insuficientes las indemnizaciones por daño psicológico y daño moral, y la demandada por entender que la sentencia resultaba arbitraria al haber presumido la discriminación y haber invertido la carga probatoria en su perjuicio.

En este marco, la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación resulta relevante, en especial en la interpretación del artículo 16 de la Constitución Nacional, al sostener que:

“La igualdad ante la ley significa que no se deben conceder excepciones o privilegios que excluyan a unos de lo que se otorga a otros en igualdad de condiciones” (CSJN, 1989, Fallos, 312:496).

Premisa Fáctica

L.F.A promovió demanda contra Administrar Salud SA por considerar que fue víctima de un acto discriminatorio durante la etapa precontractual de un proceso de selección laboral. El actor afirmó que fue convocado por la empresa para cubrir un puesto en el área de ventas, y tras superar diversas instancias —entre ellas, entrevistas

y un examen psicotécnico—, recibió una comunicación favorable respecto a su desempeño. Sin embargo, luego de revelar su estado de salud (diagnóstico de VIH), la empresa suspendió todo contacto y no avanzó con su incorporación, sin brindar explicación alguna. El actor entendió que era excluido del proceso como consecuencia directa de su condición, y reclamó una indemnización por daño moral, daño psicológico y pérdida de chance, por un total de seiscientos ochenta y dos mil pesos (\$682.000).

La Ley 23.592 sobre Actos Discriminatorios resulta aplicable incluso en la etapa precontractual. En esta fase, aunque no se haya formalizado el contrato, rige el principio de igualdad y no discriminación, con base en la CN (arts. 14, 16 y 19) y tratados internacionales con jerarquía constitucional (art. 75 inc. 22 CN).

La empresa, sin ofrecer una explicación formal o escrita, suspendió toda comunicación con el postulante una vez conocido su diagnóstico médico. Este cambio abrupto en el proceso de incorporación se produjo a pesar de que el actor ya había superado con éxito todas las evaluaciones previas, incluida la entrevista personal y el examen psicotécnico, lo cual generó en él expectativas legítimas de contratación.

Según consta en el expediente, el postulante no fue informado de las razones por las cuales se interrumpió su ingreso a la empresa. En ese contexto, y ante la ausencia de una justificación objetiva por parte de la empleadora, el actor interpretó la decisión como un acto vinculado a su estado de salud, y fundó su reclamo en la violación de los principios de igualdad de trato y no discriminación previstos en la Ley 23.592 y en el artículo 16 de la Constitución Nacional.

Esta expectativa legítima se encuentra reconocida doctrinariamente como un elemento jurídicamente relevante, especialmente cuando es inducida por la conducta de la empresa, tal como lo señala Mosset Iturraspe (2011).

Historia Procesal

La demanda fue radicada ante un juzgado civil, donde se dio curso a la acción por daños y perjuicios fundada en discriminación. En la sentencia de primera instancia, dictada el 15 de noviembre de 2021, la jueza interviniente hizo lugar parcialmente a la pretensión del actor, reconociendo la existencia de un acto discriminatorio, pero otorgando un monto indemnizatorio que el actor demostró insuficiente. Se valoró la

cronología del proceso, los correos electrónicos y la ausencia de justificación por parte de la empresa al suspender el contacto tras conocer la condición de salud. Ambas partes interpusieron recursos: el actor, por considerar exiguo el resarcimiento por daño psicológico y daño moral; y la demandada, por entender que la sentencia era arbitraria y que no se había demostrado que conociera la enfermedad del actor ni que existiera un compromiso de contratación. La cámara analizó el contenido del expediente bajo los principios de la Ley Antidiscriminatoria, y evaluó la razonabilidad de la sentencia en cuanto a sus fundamentos fácticos, jurídicos y valorativos. En consecuencia, el expediente fue elevado a la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil, Sala B.

La Cámara dictó sentencia el 2 de junio de 2022, confirmando el criterio de la instancia anterior respecto a la existencia de un acto discriminatorio, pero modificando el monto de la indemnización. Consideró que el resarcimiento debía adecuarse a la gravedad del daño, valorando especialmente la afectación a la dignidad del actor, su exclusión del proceso sin fundamento objetivo y la violación al principio de igualdad de trato consagrado en el artículo 16 de la Constitución Nacional.

Asimismo, el tribunal entendió que la presunción legal de discriminación prevista en el artículo 1° de la Ley 23.592 no fue desvirtuada por la demandada. A su vez, incorporó criterios fijados por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en fallos anteriores, como Pellicori (Fallos: 334:1387), reafirmando la validez del modelo probatorio dinámico en casos de presunta discriminación laboral. De esta forma, se concluyó que la conducta empresarial resultaba lesiva del derecho al trabajo y a la no discriminación del actor, disponiéndose una indemnización total de setecientos sesenta mil pesos (\$760.000).

Descripción de la Decisión del Tribunal y su Ratio Decidendi

La Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil, Sala B, dictó sentencia el 2 de junio de 2022, confirmando la existencia de un acto discriminatorio por parte de Administrar Salud SA durante la etapa precontractual. El Tribunal demostró que la empresa no logró desvirtuar la presunción de discriminación derivada del art. 1° de la Ley 23.592, y que la prueba producida indicaba que el motivo de exclusión del actor

era su estado de salud. Asimismo, entendió que el daño sufrido por el actor se extendía más allá de lo reparado en primera instancia, por lo que resolvió elevar el monto indemnizatorio a setecientos sesenta mil pesos (\$760.000), considerando que la suma anterior no reflejaba adecuadamente el menoscabo a la dignidad y los derechos personalísimos del actor, entre ellos, la igualdad de trato, el acceso al trabajo y la no discriminación.

La cuestión jurídica principal del presente caso consiste en determinar si la negativa de la empresa “Administrar Salud S. A.” a concretar la contratación del actor— quien participó de un proceso de selección avanzada para un puesto en el sector de ventas, superando entrevistas y exámenes psicológicos— constituye un acto de discriminación laboral en razón de su estado de salud.

La única etapa restante era la firma del contrato previa realización de exámenes médicos. Luego de dichos exámenes realizados en el laboratorio y en los cuales fue diagnosticado con VIH y anemia, la empresa cesó toda comunicación sin brindarle alguna explicación sobre su decisión final.

El tribunal entendió que, si bien no se probó directamente que se hubiera solicitado un análisis de VIH, la empresa no logró desvirtuar los indicios suficientes que construyen una presunción de discriminación, especialmente al no justificar objetivamente la decisión de no contratar al actor a pesar de encontrarse en una instancia final de incorporación.

Tal como lo expresa el fallo:

“Considero al igual que la a-quo, que la no contratación del actor se debió a su condición de portador del virus de inmunodeficiencia humana, lo que constituye sin duda un acto discriminatorio, concretado a raíz de una condición relacionada con su salud física, carente de fundamento y, por consiguiente, menoscabante de su derecho a trabajar” (Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil, Sala B, 2022, p. 64).

La ratio decidendi del fallo radica en que la empresa no logró acreditar la existencia de razones objetivas, médicas o funcionales que justificaran la exclusión del actor del proceso de selección laboral. Ante esa omisión probatoria, el tribunal aplicó la presunción legal de discriminación establecida por la Ley 23.592.

Análisis Conceptual

El caso se centra en el principio de igualdad y no discriminación, consagrado en el artículo 16 de la Constitución Nacional (CN), así como en normas específicas como la Ley 23.592, que establece sanciones para actos discriminatorios, y la Ley 25.326, que protege los datos personales.

En este marco normativo, el conocimiento por parte del empleador del estado serológico del actor (portador de VIH) motivó la frustración de la contratación, lo que configura un posible acto discriminatorio y una vulneración del derecho a la privacidad. Estas disposiciones buscan garantizar que ninguna persona sea discriminada por razones de salud o condición personal, asegurando la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

La protección contra la discriminación por motivos de salud no solo promueve un entorno laboral inclusivo, sino que también evita estigmatizaciones y prejuicios que pueden afectar la dignidad, la integridad y los derechos fundamentales de las personas, contribuyendo así a garantizar un trato justo y equitativo en todos los ámbitos sociales y laborales.

Este enfoque está alineado con los principios internacionales de derechos humanos, como los establecidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, así como con la jurisprudencia nacional e internacional que protege a las personas portadoras de VIH contra actos discriminatorios, promoviendo el respeto, la igualdad y la no exclusión social.

Antecedentes Doctrinarios

En el fallo “A., LF c/ Administrar Salud SA”, la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil, Sala B, analiza el caso bajo la óptica del principio de igualdad y no discriminación, reconociendo su anclaje constitucional y convencional. A partir de ello, se incorporan importantes antecedentes doctrinarios que sustentan el criterio de inversión de la carga probatoria en contextos de discriminación.

Uno de los principales aportes doctrinarios citados en la sentencia proviene de Bidart Campos, quien sostiene que el sistema legal argentino prohíbe toda forma de discriminación y que la ley 23.592 debe interpretarse como una norma con base

constitucional, insertada en el sistema de protección de los derechos humanos (Bidart Campos, 2001).

Asimismo, se hace alusión al concepto de discriminación como una lesión a la persona humana, que implica una afectación directa a los derechos fundamentales a la libertad, igualdad y dignidad. Esta visión encuentra respaldo en Mosset Iturraspe, quien define la discriminación como una conducta que niega el reconocimiento de la persona como sujeto de derechos fundamentales (Mosset Iturraspe, 2011). En esta línea, la discriminación no solo se expresa como un acto explícito de exclusión, sino también como un patrón estructural que reproduce desigualdades históricas. Por ello, los actos discriminatorios —aunque sutiles o encubiertos— comprometen la dignidad humana e imponen al Estado y a los particulares un deber reforzado de no dañar. Esta interpretación ha sido consolidada por la doctrina y la jurisprudencia nacional e internacional, que reconocen la discriminación como una forma específica de violencia simbólica y estructural que impide el acceso equitativo a derechos fundamentales como el trabajo, la salud o la educación.

El fallo también incorpora la doctrina de las cargas probatorias dinámicas, desarrollada inicialmente por Peyrano y Chiappini, quienes postularon que en ciertos supuestos corresponde trasladar la carga de la prueba a quien se encuentra en mejor posición para acreditar los hechos. Esta doctrina fue tempranamente adoptada en Argentina por la jurisprudencia y constituye hoy un estándar interpretativo en materia de discriminación (Peyrano & Chiappini, 1984).

En apoyo de esa interpretación, el tribunal cita el enfoque de Osvaldo Gozaíni, quien promueve un modelo probatorio colaborativo, orientado a descubrir la verdad material y a equilibrar las asimetrías procesales cuando están en juego derechos fundamentales (Gozaíni, 2008). Este modelo se enmarca en una concepción garantista del proceso civil, en la que se reconoce que el acceso efectivo a la justicia no puede depender únicamente de la iniciativa probatoria de las partes, especialmente cuando existen relaciones estructuralmente desiguales. En este sentido, Gozaíni sostiene que el proceso debe ser una herramienta para “reducir la distancia entre el derecho formal y el derecho real” (Gozaíni, 2008). Esta perspectiva cobra especial relevancia en casos de discriminación, donde los indicios o presunciones deben ser valorados con especial

sensibilidad judicial para evitar que la carga de la prueba recaiga injustamente sobre la parte vulnerable. Así, se promueve un rol activo del juez como garante de la tutela judicial efectiva y de la igualdad procesal sustantiva.

En relación con la discriminación en el ámbito laboral por razones de salud, como la condición de portador del Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH), la doctrina nacional ha sostenido de forma uniforme la inadmisibilidad de estas prácticas, por su abierta contradicción con el principio protector del Derecho del Trabajo.

En este sentido, Grisolía sostiene que:

“El principio de igualdad y no discriminación, consagrado en normas constitucionales e internacionales, debe ser entendido como un mandato que impide todo trato desigual injustificado entre trabajadores, en especial cuando afecta a sectores en situación de vulnerabilidad” (Grisolía, Julio A., Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Ed. La Ley, 2012). Esta afirmación refuerza la dimensión estructural y preventiva del principio de igualdad, que no solo actúa como límite a la arbitrariedad, sino como una obligación positiva del empleador y del Estado de remover obstáculos discriminatorios. En este marco, el Derecho del Trabajo adopta una función tutelar, orientada a proteger especialmente a quienes enfrentan barreras históricas de acceso, como es el caso de las personas seropositivas.

Además, Grisolía se alinea con el enfoque de la OIT y la doctrina laboralista contemporánea, que subrayan el rol activo del derecho en la promoción de un trabajo decente y libre de discriminación, consagrado también en el Convenio N.º 111 de la OIT y en el artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

En suma, el fallo se sustenta en una sólida doctrina constitucional y procesal que reconoce el carácter estructuralmente asimétrico de las relaciones sociales en contextos de discriminación, y establece estándares reforzados de protección para los grupos vulnerables.

En conjunto, puede concluirse que la doctrina más influyente en el análisis del presente caso es la de Bidart Campos, por su enfoque integrador de los derechos fundamentales en el sistema jurídico argentino y su lectura constitucionalizada de las normas infraconstitucionales.

Jurisprudenciales

El fallo de la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil, Sala B, se apoya en un conjunto de antecedentes jurisprudenciales que consolidan el principio de no discriminación y la inversión de la carga de la prueba cuando se trata de actos presuntamente discriminatorios.

CSJN, Fallos: 334:1387 ("Pellicori")

La Corte Suprema sostuvo que "cuando se controvierte la existencia de un motivo discriminatorio en un acto, será suficiente para quien lo alegue acreditar hechos prima facie evaluados que lo hagan presumible. Entonces, corresponderá al demandado probar que el acto tuvo un motivo objetivo y razonable, ajeno a toda discriminación".

Este fallo consagró el modelo probatorio dinámico en materia de discriminación y fue el fundamento central del criterio adoptado por el tribunal en el caso "A., L.F.". Este estándar busca corregir las asimetrías probatorias propias de contextos de discriminación, permitiendo al juez valorar indicios fundados y transferir la carga de la prueba a quien se encuentra en mejor posición para desvirtuarlos. El precedente Pellicori se ha transformado en una piedra angular de la jurisprudencia antidiscriminatoria argentina, especialmente en ámbitos como el laboral, educativo y sanitario, al consolidar un mecanismo de protección eficaz frente a conductas encubiertas o indirectas. Además, su recepción por parte de tribunales inferiores reafirma el principio de igualdad como garantía operativa y exige una actitud activa del juzgador frente a patrones de exclusión estructural. el caso A., LF

CSJN, Fallos: 198:112

Este fallo define el alcance del principio de igualdad ante la ley, expresando que "no se deben conceder privilegios que excluyan a unos de lo que se otorga a otros en igualdad de condiciones". Sirve de base para justificar la prohibición de actos discriminatorios en el acceso al empleo, dado que reafirma que toda diferencia de trato debe estar objetivamente justificada y no puede fundarse en criterios arbitrarios o estigmatizantes.

Esta doctrina se complementa con el criterio establecido en Pellicori, consolidando una línea interpretativa que exige a los operadores jurídicos aplicar el

principio pro persona y el test de razonabilidad ante toda exclusión o diferenciación sospechosa.

En conjunto, estos precedentes jurisprudenciales refuerzan la interpretación constitucional del principio de igualdad y establecieron mecanismos procesales efectivos para la protección contra la discriminación, constituyendo un marco fundamental para la resolución del caso en análisis. Además, promueven una concepción del Derecho como herramienta de inclusión social, en especial frente a grupos históricamente vulnerados como las personas portadoras de VIH.

CSJN – Causa “P., G.D. c/ Hospital Alemán” (7-sep-2021)

Reconoció discriminación tras examen preocupacional que detectó VIH en candidato exitoso en instancias de selección, presumiendo trato desigual y ordenando indemnización. El fallo reafirma que los exámenes médicos laborales no pueden convertirse en instrumentos de exclusión, salvo que se acredite una justificación objetiva, razonable y proporcional. Este precedente también resalta la función preventiva del juez ante situaciones de asimetría informativa, al destacar que cuando los indicios resultan verosímiles y el silencio de la empresa es persistente, se activa la presunción de discriminación.

En línea con Pellicori, el tribunal sostuvo que corresponde al empleador probar que la exclusión respondió a motivos no discriminatorios. Así, el fallo reafirma la centralidad del principio pro persona y el deber judicial de proteger activamente a quienes integran grupos históricamente estigmatizados, como las personas seropositivas.

Postura del Autor

El voto del Dr. Claudio Ramos Feijóo revela una postura crítica y protectora de los derechos fundamentales del trabajador, aun cuando no existe una relación laboral formalizada.

El autor sostiene que, si bien no se celebró un contrato de trabajo formal, la conducta de la empresa generó una expectativa legítima de contratación que fue frustrada de manera arbitraria. Aunque dicha conducta no haya culminado en una obligación laboral, sí genera deberes de buena fe, confianza y no daño. Por ello, se

reconoce la responsabilidad civil extracontractual de la empleadora por haber inducido al actor a realizar trámites y exámenes médicos sin una intención real de contratación, lo que configura un actuar negligente o doloso. Esta conducta, además, generó un daño indemnizable, tanto patrimonial como extrapatrimonial, derivado de la inducción a gastos y gestiones innecesarias.

La empresa decidió no avanzar con la contratación tras conocer que el actor era portador de VIH, –las personas con VIH forman parte de un grupo históricamente discriminado, por lo que el derecho debe tener una mirada proactiva y restaurativa–. hecho que el juez interpreta como un acto discriminatorio contrario al principio de igualdad y no discriminación consagrado en el ordenamiento jurídico nacional (arts. 16 y 75 inc. 22 de la CN, leyes 23.592 y 26.657). El juez remarca que el estado de salud del actor no impedía el desempeño de sus funciones, por lo que la decisión careció de justificación objetiva y resultó lesiva de su dignidad.

Feijóo adopta una postura de protección reforzada frente a grupos vulnerables, afirmando que el derecho debe ofrecer mecanismos eficaces para reparar los perjuicios ocasionados por prácticas excluyentes. En ese sentido, invoca el derecho a la igualdad, la salud, la no discriminación y la tutela judicial efectiva como principios rectores de su decisión.

Al acoger la demanda, el juez no solo busca reparar el daño al actor, sino también enviar un mensaje a la sociedad y al sector empleador, en el sentido de que, aun en la etapa precontractual, deben respetarse los principios de buena fe, igualdad y no discriminación.

Este caso ilustra con claridad cómo los principios constitucionales deben irradiar todo el ordenamiento jurídico, incluso en etapas preliminares como la precontractual. La sentencia del Dr. Feijóo evidencia la importancia de ampliar el concepto de daño resarcible y de consolidar estándares jurídicos que protejan de forma efectiva a quienes integran colectivos históricamente vulnerados. En este sentido, la responsabilidad civil deja de ser solo un mecanismo de reparación individual, para convertirse también en una herramienta transformadora con alcance social, orientada a desalentar prácticas discriminatorias y reafirmar la vigencia del Estado de Derecho.

Conclusión

El caso “A., L.F. c/ Administrar Salud S.A.” constituye un precedente relevante en materia de discriminación laboral en etapa precontractual, al reconocer que los derechos fundamentales no se suspenden en ausencia de vínculo contractual formal. El fallo reafirma el carácter operativo del principio de igualdad ante la ley y establece que las prácticas empresariales deben respetar estándares de objetividad, dignidad y no discriminación. En efecto, el tribunal reafirma que el principio de igualdad ante la ley —consagrado en el artículo 16 de la Constitución Nacional y en tratados internacionales de jerarquía superior— opera directamente frente a prácticas discriminatorias aun en fases preliminares de contratación.

El fallo adopta una perspectiva pro persona, reparando integralmente los daños sufridos por el postulante y recordando que la salud no puede ser utilizada como criterio de exclusión. Este criterio no solo protege al actor individual, sino que transmite un mensaje claro al mundo laboral: las expectativas legítimas creadas deben respetarse, y los prejuicios no tienen lugar en el acceso al empleo.

Además, se destaca cómo este fallo amplía los alcances de la responsabilidad civil en contextos precontractuales, articulando los principios constitucionales con los deberes de buena fe y confianza legítima, pilares del derecho privado contemporáneo. De este modo, se delimita un estándar jurisprudencial que obliga a los empleadores a garantizar procesos de selección respetuosos de los derechos humanos.

El análisis de este caso sugiere que una interpretación integral del derecho permite avanzar hacia un sistema normativo más equitativo. Asimismo, puede constituirse en una herramienta transformadora para combatir estigmas y desigualdades, contribuyendo a la construcción de un orden social más justo, inclusivo y respetuoso de la dignidad.

Finalmente, el pronunciamiento invita a repensar el rol del derecho como instrumento de transformación social, capaz de combatir estigmas persistentes —como los asociados al VIH— y avanzar hacia una cultura jurídica más sensible a las desigualdades estructurales. Este tipo de sentencias no sólo reparan el daño, sino que educan, previenen y construyen comunidad, aportando a un orden social más justo, igualitario y respetuoso de la dignidad humana.

Como línea futura de trabajo, sería valioso profundizar cómo los estándares establecidos en este fallo podrían aplicarse a otras formas de discriminación precontractual (por discapacidad, género u orientación sexual), evaluando su impacto en la jurisprudencia nacional y en la transformación de prácticas empresariales.

Bibliografía:

Doctrina

- Bidart Campos, G. (2001). *Reforma del manual de la Constitución*. Buenos Aires: Ediar.
- Gozaíni, O. (2008). *Teoría general del proceso*. Buenos Aires: Lexis Nexis.
- Grisolía, J. A. (2012). *Derecho del trabajo y de la seguridad social*. La Ley.
- Mosset Iturraspe, J. (2011). *Derechos personalísimos*. Rubinzal-Culzoni.
- Peyrano, J. W., & Chiappini, J. R. (1984). *Carga probatoria dinámica*. Rubinzal-Culzoni.

Legislación

- Congreso de la Nación Argentina. (1988). Ley 23.592 sobre Actos Discriminatorios. Boletín Oficial.
- Congreso de la Nación Argentina. (2000). Ley 25.326 de Protección de Datos Personales. Boletín Oficial.

Jurisprudencia

- Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil, Sala B. (2021, 15 de noviembre). A., LF c/ Administrar Salud SA s/ Daños y perjuicios.
- Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil, Sala B. (2022, 2 de junio). A., LF c/ Administrar Salud SA s/ Daños y Perjuicios (Expte. n. ° 15841/2017).

Fuentes Web

- ONUSIDA. (2023). Actualización mundial sobre el sida 2023: *El camino para acabar con el sida*. <https://www.unaids.org>
- Organización Mundial de la Salud. (2024). VIH/IA. <https://www.who.in>

- Revista Gregoriana de Ciencias de la Salud. (2025). <https://revistasalud.sangregorio.edu.ec/index.php/salud/article/view/3119/1798>
- Organización Mundial de la Salud. (2024). https://www.who.int/health-topics/hiv-aids#tab=tab_3
- El Sida en Cifras. (2023). <https://www.unaids.org/es>
- OIT. (1958). *Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)*.
- Naciones Unidas. (1966). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*.