



## **Grupo Temático N° 17: Identidades, cultura y subjetividades en el mundo del trabajo**

**Coordinadores: Javier P. Hermo y Cecilia M. Lusnich**

---

### **Las identidades LGBT en el mundo del trabajo**

**Autor/es: Adrián Barreiro**

**E – mail: [adrianfbarreiro@gmail.com](mailto:adrianfbarreiro@gmail.com)**

**Pertenencia institucional: Independiente. Lic. en Psicología y Contador Público**

**Problema:** La lucha por la igualdad de derechos civiles para las personas LGBT permitió impresionantes avances legales en Argentina. El proceso fue posible gracias a la convergencia de diversos y complejos factores, entre ellos, el cambio de paradigma que permitió descentrar la construcción subjetiva de las identidades gay, lésbica, bisexual y/o trans de la noción de prácticas sexuales privadas. Los avances en materia de derechos humanos y civiles de las personas, entre ellos los inherentes al trabajo, son producto de luchas políticas porque trascienden del plano individual al colectivo. En el mundo del trabajo, las personas hacen visibles sus identidades, cuyas construcciones actuales reconocen una diversidad tal que la heteronormatividad y el binarismo sexual ya no pueden ocultar. La visibilidad de las identidades LGBT contribuye a llevar la igualdad jurídica (formal) al plano de la igualdad real (material). Los ambientes laborales todavía no reflejan esta realidad. La falta de adecuación de la legislación laboral tampoco. Ello contribuye a perpetuar la discriminación laboral hacia las personas LGBT.

**Objetivo general:** Este trabajo se propone visibilizar y problematizar las realidades identitarias de las personas LGBT en los ambientes laborales actuales.



## **Enfoque, método y fuentes de información utilizadas**

Se trata de un estudio descriptivo, no experimental, transversal, con enfoque cualitativo. Se hace uso de diversas fuentes secundarias tales como informes de organismos internacionales, tesinas inéditas, datos oficiales de instituciones locales, entre otras.

---

## **Introducción**

Los ambientes de trabajo son, junto con la familia y los ambientes educativos, espacios prototípicos de socialización e inclusión de las personas. En ellos, y dependiendo de condiciones formales e informales que los regulen, generalmente tiene lugar un complejo conjunto de relaciones y situaciones cuyos efectos van más allá del mero intercambio de la fuerza de trabajo por el salario.

Las personas pueden así formarse en un oficio, actividad o profesión, desarrollar experiencias y competencias, interactuar con otras personas, crecer en niveles de responsabilidad y de funciones, alcanzar mayores ingresos, entre muchas otras menciones que pueden efectuarse. Pero también pueden ser fuentes de tensión, malestar, estrés, acoso, discriminación y sufrimiento cuando las condiciones formales e informales no son las adecuadas o cuando tienen lugar comportamientos discriminatorios.

Argentina dio evidencias de enormes avances en materia de derechos humanos de las personas LGBT. Prueba de ello son las Leyes de Matrimonio Igualitario (2010) y de Identidad de Género (2012), que, entre otras, brindaron igualdad jurídica de derechos a las personas LGBT. Sin embargo, las normas que regulan el mercado laboral no reflejan todavía estos avances, como tampoco lo hace la Ley de Penalización de Actos Discriminatorios (1988).

Por lo tanto, en la actualidad, existen aspectos no claramente regulados, o que han quedado desactualizados frente al avance normativo, y que conllevan a que la igualdad jurídica no se corresponda con una igualdad real.

En el ámbito del trabajo, las personas LGBT enfrentan realidades bien distintas dentro del propio colectivo y, a su vez, en conjunto enfrentan situaciones de tensión, discriminación directa e indirecta, acosos, hostigamiento, etc., por motivo de sus orientaciones sexuales, identidades de género, expresiones de género o de diversidad familiar que las personas heterosexuales no sufren.



## **Objetivo general y objetivos específicos**

Este trabajo se propone visibilizar y problematizar las identidades sexuales de las personas LGBT en los ambientes laborales actuales, tomando como referencia geográfica el ámbito de la Ciudad de Buenos Aires.

Como objetivos específicos, se plantean los siguientes:

- a) Distinguir las identidades sexuales presentes en las siglas LGBT.
- b) Explicar el concepto de identidad sexual
- c) Conocer el marco de normas federales que contemplan la diversidad sexual
- d) Presentar las dificultades que pueden enfrentar las personas LGBT en los ambientes de trabajo.

## **Las identidades LGBT en el mundo del trabajo**

### **Desarrollo**

#### **1. ¿Qué representan la sigla LGBT?**

La sigla LGBT representa las principales (pero no las únicas posibles) identidades que conforman la diversidad sexual:

L: Lesbianas.

G: Gays.

B: Bisexuales.

T: Trans (Personas trans: travestis, transexuales, tránsgendero, hombres trans, mujeres trans).

Las organizaciones de la sociedad civil y los movimientos sociales organizados por la comunidad LGBT pueden modificar esta sigla, según las circunstancias locales, geográficas, temporales, jurídicas o derechos que estén juego, ampliándola para visibilizar otras identidades.

Por lo tanto puede presentar las siguientes combinaciones: GLBT, LGBTI, LGBTTTI, LGBTIQ, LGB (ya no tan frecuente).

I: Intersex (o intersexuales: personas cuyos cuerpos biológicos no responden a la diferencia sexual binaria establecida por el modelo médico)



Q: Queer (Personas que trascienden las categorías de identidad de género, orientación sexual, expresión de género, y las posiciones binarias en torno a las cuales se definen habitualmente las identidades).

De este modo cada una de las letras representa una de las posibles identidades sexuales de la diversidad sexual.

La expresión diversidad sexual se ha utilizado para referirse a los grupos de personas cuyas sexualidades, entendiendo por tales las orientaciones sexuales, identidades de género y sus expresiones, y las alteraciones biológicas de los órganos sexuales y/o reproductores, que eran expulsadas a la periferia de la vida social por los valores dominantes impuestos por la heteronormatividad.

En el estado actual de avance legislativo y cultural alcanzado en la Argentina, la heteronormatividad ha dejado de ser norma hegemónica organizadora de las relaciones sociales reconocidas por el Estado. Por lo tanto la visión todavía vigente en otros contextos culturales que opone la diversidad sexual a la heterosexualidad ha perdido sentido en nuestro país. La heterosexualidad forma parte de la diversidad sexual.

Ello es así por cuanto la Ley de Matrimonio Igualitario No 26.618 establece en su artículo 42° que:

*“Todas las referencias a la institución del matrimonio que contiene nuestro ordenamiento jurídico se entenderán aplicables tanto al matrimonio constituido por DOS (2) personas del mismo sexo como al constituido por DOS (2) personas de distinto sexo.*

*Los integrantes de las familias cuyo origen sea un matrimonio constituido por DOS (2) personas del mismo sexo, así como un matrimonio constituido por personas de distinto sexo, tendrán los mismos derechos y obligaciones.*

*Ninguna norma del ordenamiento jurídico argentino podrá ser interpretada ni aplicada en el sentido de limitar, restringir, excluir o suprimir el ejercicio o goce de los mismos derechos y obligaciones, tanto al matrimonio constituido por personas del mismo sexo como al formado por DOS (2) personas de distinto sexo.”*

En el mismo sentido, el artículo 2° de dicha Ley, que:

*“...El matrimonio tendrá los mismos requisitos y efectos, con independencia de que los contrayentes sean del mismo o de diferente sexo.”*



Por lo tanto el matrimonio civil ha dejado de ser heteronormativo a partir de la vigencia del mencionado texto legal.

En línea con lo anteriormente mencionado, el nuevo Código Civil y Comercial de la Nación de inminente entrada en vigencia, refleja los avances en materia de derechos igualitarios para las personas LGBT. A la figura del matrimonio civil, agrega las uniones convivenciales, es decir, la unión afectiva de dos personas del mismo o de distinto sexo, que, a diferencia, del así llamado concubinato, no reconocía legalmente efectos jurídicos para las parejas de hecho del mismo sexo. Los efectos de las uniones convivenciales son múltiples: seguridad social, patrimonio, co-maternidad y co-paternidad, adopción y ciertos aspectos laborales vinculados con las licencias por enfermedad.

El nuevo Código también recoge el derecho a la identidad auto-percibida reconocido por la Ley de Identidad de Género, justificando el cambio registral del nombre y del sexo asignado sin que se requiera intervención judicial alguna. En materia de familia y filiación introduce el concepto la voluntad procreacional para los nacimientos que tienen lugar a través de técnicas de reproducción humana asistida.

Por su parte la Ley de Identidad de Género contempla disposiciones que, en la actualidad, no siempre se tienen en cuenta:

*“ARTICULO 12. — Trato digno. Deberá respetarse la identidad de género adoptada por las personas, en especial por niñas, niños y adolescentes, que utilicen un nombre de pila distinto al consignado en su documento nacional de identidad. A su solo requerimiento, el nombre de pila adoptado deberá ser utilizado para la citación, registro, legajo, llamado y cualquier otra gestión o servicio, tanto en los ámbitos públicos como privados. Cuando la naturaleza de la gestión haga necesario registrar los datos obrantes en el documento nacional de identidad, se utilizará un sistema que combine las iniciales del nombre, el apellido completo, día y año de nacimiento y número de documento y se agregará el nombre de pila elegido por razones de identidad de género a solicitud del interesado/a. En aquellas circunstancias en que la persona deba ser nombrada en público deberá utilizarse únicamente el nombre de pila de elección que respete la identidad de género adoptada.”*

*“ARTICULO 13. — Aplicación. Toda norma, reglamentación o procedimiento deberá respetar el derecho humano a la identidad de género de las personas. Ninguna norma, reglamentación o*



*procedimiento podrá limitar, restringir, excluir o suprimir el ejercicio del derecho a la identidad de género de las personas, debiendo interpretarse y aplicarse las normas siempre a favor del acceso al mismo.”*

## **2. ¿De qué hablamos cuando hablamos de identidad sexual?**

La identidad sexual es un componente fuertemente constitutivo, estructurante, de la identidad de una persona.

Ahora bien, ¿qué entendemos por identidad? Podría decirse que se entiende por identidad ser quién uno es y no otro. La identidad, por lo tanto, tiene una dimensión fuertemente subjetiva que se puede o no “engarzarse” armónicamente con la identidad otorgada desde el exterior, es decir, con la identidad reconocida por quienes nos rodean, desde los grupos más cercanos e íntimos hasta el Estado mismo: el nombre, la pertenencia a los linajes familiares que dan los apellidos, el sexo biológico, la identidad de género, etc.

Es una suerte de proceso dialéctico entre el plano individual y el colectivo, entre el mundo interior y el mundo exterior, entre lo subjetivo y lo objetivo, entre lo personalísimo y único de cada ser y lo grupal, entre lo público y lo privado.

Una persona es argentina, es hombre o mujer, tiene pene o vagina, nació en Buenos Aires o en Resistencia, puede ser Sánchez y Pérez, ser de Boca o River, tener ojos claros y cabello oscuro, ser arquitecto o policía, de etnia blanca pero con genes afro-argentinos y de pueblos originarios, hablar alemán como lengua natal y castellano como segunda lengua, y todas las combinaciones que pueden ser posibles. Todo ello hace a la identidad.

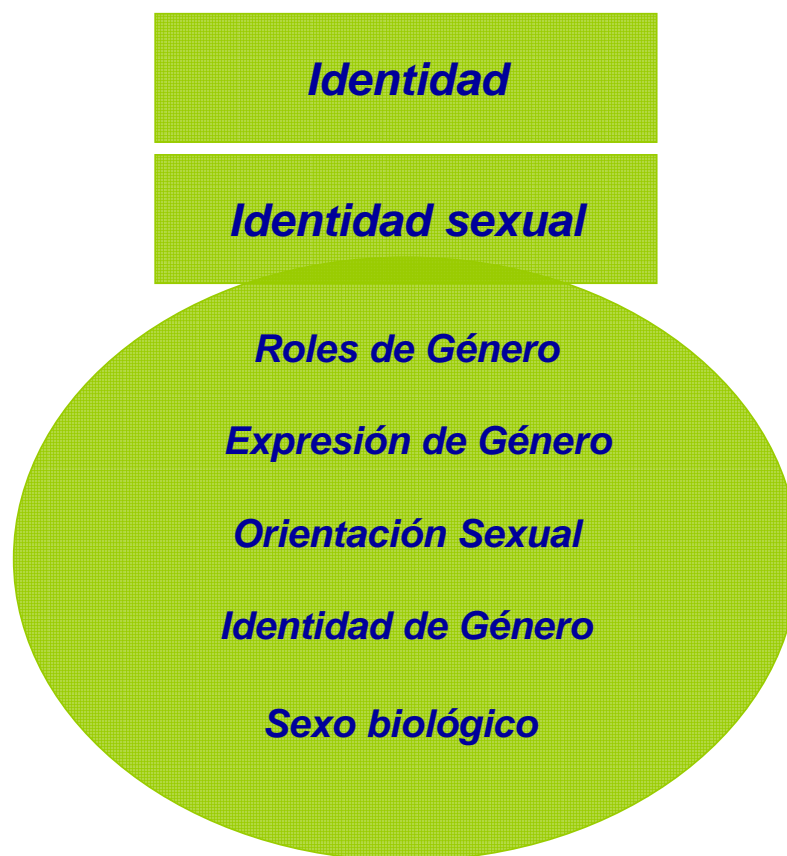
Por lo tanto la identidad trasciende el plano de las identificaciones y del mero hecho registral ante el Registro Público de las Personas. La identidad se otorga, se percibe, se integra y, por lo tanto, también se construye. Lo que no parece muy sostenible es que la identidad venga dada, a modo de una suerte de identidad natural, basada en el cuerpo biológico, o impuesta al sujeto por quienes observan ese cuerpo biológico al nacer.

Existe una parte de la identidad que es fundante, constitutiva. Otros componentes de la identidad pueden ser más dinámicos y cambiar a lo largo del ciclo vital de una persona. Una persona puede verse obligada a emigrar, a hablar otro idioma y a adoptar otras costumbres y tradiciones que

pueden hacerse propias; el acceso a la parentalidad puede transformar a una persona; algo de la identidad entonces cambia con el tiempo, con las circunstancias y los contextos.

La identidad sexual atraviesa todas las combinaciones de factores que pueden dar identidad. Algunas de las dimensiones subjetivas que determinan la identidad sexual son también fundantes de la identidad general y de la personalidad del sujeto, mientras que otras son claramente dinámicas.

Con un fin didáctico, el autor propone el siguiente esquema que ha utilizado previamente en actividades docentes y de capacitación:



La identidad sexual no tiene una definición única y, frecuentemente, se la utiliza como sinónimo de la identidad de género o de la orientación sexual. Nuevamente, y con un fin didáctico, el autor propone entender la identidad sexual como aquella dimensión fundamental de la identidad global de una persona que hace a su sexualidad. La identidad sexual está determinada, a su vez, por otros componentes dimensionales que, sinérgicamente, le otorgan un sentido integral que va más allá que la suma de las partes. Estos componentes, organizados desde lo más íntimo y biológico, pasando por lo psicológico y relacional hasta llegar al plano de lo evidente y de la interacción social, son:

- *El sexo biológico*

Consiste en la diferenciación biológica, tradicionalmente binaria (que es también una construcción cultural) que acontece en el cuerpo biológico. Define a la dimensión de los seres humanos en dos posiciones, varones y mujeres (como derivación del binarismo machos y hembras), sobre la base de un conjunto de características genéticas, órganos sexuales y reproductivos externos e internos, sistema gonadal y endócrino, caracteres sexuales secundarios, basados en el modelo médico/biológico. Las personas Intersex (o intersexuales) ponen en jaque esta división binaria biológica debido a que sus cuerpos presentan características genéticas u órganos sexuales y reproductivos o caracteres sexuales secundarios compatibles con la noción biológica de varones y mujeres.

Habitualmente la palabra sexo sintetiza el anudamiento de características y comportamientos biológicos y culturales, individuales y colectivos. Tradicionalmente fue el punto de partida y de llegada de la sexualidad de una persona y de la definición de su identidad como sujeto. Dicho en otras palabras el sexo biológico ha sido la causa primaria de determinación del sexo de una persona, de su género, de su identidad de género y de su expresión.

La Ley de Identidad de Género ha roto este anudamiento.

En el artículo 3º establece que: *“Toda persona podrá solicitar la rectificación registral del sexo, y el cambio de nombre de pila e imagen, cuando no coincidan con su identidad de género autopercebida.”* Mientras que el artículo 4º, último párrafo: *... “En ningún caso será requisito acreditar intervención quirúrgica por reasignación genital total o parcial, ni acreditar terapias hormonales u otro tratamiento psicológico o médico.”*

De acuerdo con estos artículos de la mencionada Ley, el sexo, género, identidad de género y su expresión dejan de estar determinados por la genitalidad de la persona o por sus bases biológicas.

- *La identidad de género*

Puede decirse que es la dimensión subjetiva en que cada persona se identifica y se define como hombre o mujer, como persona masculina o femenina o como Trans, puesto que muchas personas no sienten que su identidad auto-percebida pueda encuadrarse adecuadamente en las posiciones binarias de hombre / mujer o género masculino / femenino . Se refiere a la forma en que las personas experimentan internamente su género, al grado



expresión del mismo que asumen y contribuye al sentido de identidad, singularidad y pertenencia.

La Ley de Identidad de Género en su artículo 2° define que:

*“Se entiende por identidad de género a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo. Esto puede involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios farmacológicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que ello sea libremente escogido. También incluye otras expresiones de género, como la vestimenta, el modo de hablar y los modales.”*

- *La orientación sexual*

Es una organización específica del deseo, del afecto y del erotismo dirigido a otra persona, a fin de relacionarse afectiva y/o sexualmente. Esta dimensión subjetiva, integral, sexual, afectiva y erótica de una persona puede manifestarse hacia personas del mismo o de distinto género/sexo, hacia ambos o hacia ninguno: lesbiana, gay, bisexual, heterosexual y asexual. La orientación sexual no puede definirse únicamente por la atribución externa como tampoco queda definida por las prácticas o las conductas sexuales que lleven a cabo las personas.

- *La expresión de género*

Es la exteriorización de la identidad de género de una persona mediante el lenguaje, la apariencia y el comportamiento, la vestimenta, las características corporales, la elección de nombre, entre otros, que puede o no coincidir con el género asignado. Todas las personas expresan su género de algún modo y en alguna medida.

- *Los roles de género*

Representan el modo en que una persona interioriza, adopta, desarrolla y ejecuta el conjunto de normas sociales y de comportamientos generalmente percibidas como apropiadas para los hombres y las mujeres en un grupo o sistema social dado, en función de la construcción social que se tiene de la masculinidad y feminidad. Los roles son dinámicos, variables y cambiantes según las épocas y la geografía. También dan origen a estereotipos acerca de lo que se espera que haga un hombre o una mujer, o de lo que se entiende por masculinidad y



feminidad. Los roles de género resultan los componentes de la identidad sexual que más fácilmente pueden cambiarse, readaptarse o educarse, dependiendo del contexto y de las características de personalidad del sujeto.

### **3. Cuando la identidad sexual deja de ser una cuestión privada.**

Toda vez que un grupo social ve alguno de sus derechos humanos básicos cercenados, restringidos o anulados, por acción u omisión del un estado puede seguir, al menos, dos caminos: dejar todo como está o tratar de cambiar la situación reinante. En el caso de optar por este último camino, organizarse, nombrarse y hacerse visibles son requisitos esenciales para empezar el proceso de cambio. Cuando la cuestión de fondo deja de ser un asunto individual para pasar a ser colectivo, la cuestión se hace pública y la discusión se vuelve política. En este sentido las personas LGBT no lo han hecho distinto que otros grupos sociales históricamente discriminados (mujeres feministas, personas afro, trabajadores explotados, grupos políticos perseguidos, etc.). En sociedades totalitarias, dictatoriales o no democráticas, en las cuales el ordenamiento jurídico no se ajusta o no respeta una perspectiva de derechos humanos, la diversidad sexual sólo puede bregar por no ser eliminada.

En las sociedades heteronormativas ajustadas a derecho, las cuestiones de la diversidad sexual, es decir, de las personas LGBT, son tratadas desde la óptica del derecho a la intimidad: “lo que se hace en lo privado, mientras no sea ilegal, no es asunto público, del Estado” En estos casos, y en función del esquema jurídico-legal y del nivel de tolerancia reinante, la diversidad sexual puede encontrarse en algún lugar entre la exclusión total de la vida social y el acercamiento a una convivencia relativamente pacífica, pero, y casi siempre, con derechos civiles restringidos. Tal vez, se contemplan mediante leyes anti-discriminación y/o prevención del acoso, delitos penalizados que garantizan cierto nivel de protección individual. En las sociedades heteronormativas más desarrolladas, la vida social y cultural suele estar más avanzada que las leyes; entonces, la vida social, cotidiana, de las personas LGBT puede tener niveles de visibilidad significativos y de cierta integración entre algunos grupos sociales, o en algunos contextos, pero nunca de verdadera aceptación y total inclusión. Ocurre que en todos estos casos la discriminación estará formalmente presente ya sea por las conductas de los individuos o por la falta de reconocimiento de los derechos igualitarios de las personas LGBT, en alguno de los ámbitos de socialización y/o protección por excelencia (familia, educación, trabajo, salud, seguridad, etc.)



En las sociedades no heteronormativas, cuando así quedan definidas desde el punto de vista constitucional, jurídico y legal, como es el caso de la sociedad argentina actual, la igualdad es jurídica. Y ese es el primer gran paso para avanzar hacia una igualdad real. A veces la divergencia entre ambas puede ser significativa, dependiendo de los ámbitos (público o privado, laico o religioso, geográfico, urbano o rural, nacional, provincial o municipal, laboral o educativo, etc.). Pero la mayor divergencia que puede observarse es entre el avance jurídico-legal y el cambio cultural en ciertos grupos sociales cuyos niveles de adaptación y flexibilidad no acompañan el ritmo de marcha de una sociedad más inclusiva. Por eso, todavía, se hacen muy evidentes la discriminación, el acoso, el hostigamiento y actos de violencia hacia personas LGBT cuyos efectos sociales, aquellos ciertos grupos los ponderan como de menor jerarquía o relevancia en la vida social, sobre todo en comparación con lo que resulta aceptable para otros grupos sociales estigmatizados pero fuertemente más aceptados. La lógica subyacente parecería ser el daño hecho a las personas LGBT por acciones discriminatorias o ataques de algún tipo no es tan dañino para la vida en sociedad como para otros grupos de personas. Por eso, es posible observar en la Argentina actual como, por ejemplo, los medios y los comunicadores sociales ofrecen a través del estereotipo, el lenguaje, el chiste, la burla, etc., una multiplicidad de pruebas de discriminación flagrante, sin ningún tipo de filtro, reprimenda o sanción, lo cual aporta a sostener y retroalimentar otros circuitos de discriminación en otros ámbitos menos visibles, como el laboral, el educativo, el de la seguridad pública, las familias, por mencionar alguno. Y ello a pesar de que el matrimonio civil dejó de ser un derecho exclusivo de las personas heterosexuales hace 5 años, de que las familias argentinas amparadas y protegidas por el Estado no son heteronormativas, sino diversas en su conformación, a pesar también de que el sexo y el género de las personas no dependen de la asignación externa ni la genitalidad del cuerpo biológico y del reconocimiento del derecho humano a la identidad de un modo integral y personalísimo.

Por todo lo anterior, es que las identidades sexuales, que antes estaban en la periferia de la diversidad, fuera de la vida social, pública, y dentro de la habitación o del armario, recorrieron un largo camino hasta llegar al centro vital de la sociedad, ubicándose, gracias a la LEY (en mayúsculas) en el eje mismo de organización de la vida social de las personas, junto con la identidad heterosexual.

Por último, queda mencionar que, las divergencias en el sistema jurídico argentino, en materia de igualdad total de derechos de personas LGBT, permite lagunas que dan lugar a la falta de



penalización de actos discriminación, acoso, violencia, o de dificultades / limitaciones de hecho en el goce de derechos, que se observan en numerosos ámbitos de la vida social, entre ellos el laboral.

#### 4. Marco jurídico-legal y normativo

En este punto se mencionaran, de modo no taxativo, la principales normas que deben ser tenidas en cuenta en la cuestión analizada.

Todo empieza por la Constitución Nacional Argentina. La carta magna establece en su artículo 16 que:

*“...Todos los habitantes son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad”.*

También con rango constitucional deben considerarse los pactos y tratados internacionales sobre Derechos Humanos que han sido incorporados a través del artículo 75, inciso 22. Entre ellos se pueden mencionar: la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; la Declaración Universal de los Derechos Humanos; la Convención Americana de los Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y su Protocolo Facultativo; la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial y Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, entre otros tratados sobre Derechos Humanos (OIT, 2015)

Es importante mencionar que la Declaración Universal de Derechos Humanos (incorporada a la CNA en 1994) establece los siguientes reconocimientos de derechos:

*“Artículo 2: Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta declaración, sin distinción de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición...Artículo 7: Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta declaración y contra toda provocación a tal discriminación.”*

Por su parte la Convención Americana de Derechos Humanos (también incorporada a la CNA en 1994) contempla estos otros derechos:

*“Artículo 5: Toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral...Artículo 11: Toda persona tiene derecho a que se respete su honra y se reconozca su dignidad.”*

Argentina también firmó la Convención Interamericana contra Toda Forma de Discriminación e Intolerancia en el año 2013. Esta Convención prevé los factores de orientación sexual, identidad de género, y su expresión, y prohíbe la discriminación por estos motivos.

Otra norma constitucional de gran importancia es la Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (1996) que establece el siguiente reconocimiento de derechos:

*“Artículo 11: Todas las personas tienen idéntica dignidad y son iguales ante la ley. Se reconoce y garantiza el derecho a ser diferente, no admitiéndose discriminaciones que tiendan a la segregación por razones o con pretexto de raza, etnia, género, orientación sexual, edad, religión, ideología, opinión, nacionalidad, caracteres físicos, condición psicofísica, social, económica o cualquier circunstancia que implique distinción, exclusión, restricción o menoscabo.”*

Desde la perspectiva federal, han sido numerosas y en su mayoría bastante recientes, las leyes que han incluido el reconocimiento de derechos de las personas LGBT en Argentina. Ya se mencionaron las Leyes de Matrimonio Igualitario y de Identidad de Género. Otras Leyes importantes son las siguientes:

Ley No 26.657 de Salud Mental (2010): no se puede establecer un diagnóstico psiquiátrico basándose únicamente en la orientación sexual y/o identidad de género de una persona.

Ley No 26.791 de Femicidio (2012): el género, la orientación sexual, identidad de género y expresión género de la víctima agravan las penas ante delitos de abuso de armas, lesiones u homicidio.

Ley No 26.682 de Marco Regulatorio de Medicina Prepaga (2011): reconoce la cobertura a parejas de hecho del mismo sexo y a los hijos/as.

Ley No 26.862 de Reproducción Médicamente Asistida (2013) y DR 956/2013: los tratamientos garantizados por estas normas deben brindarse también a las mujeres solteras, a parejas del mismo sexo y a los matrimonios igualitarios que los soliciten.

No puede dejar de mencionarse la Ley No 23.798 de Lucha con el Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA), la cual data de 1990, y que brinda un marco de protección legal a las personas



que viven con VIH. Es importante destacar esta norma implicó un avance significativo en materia de derechos de las personas portadoras del virus, aunque su alcance fue dirigido a la población toda por cuanto no hace mención a la orientación sexual, identidad de género y su expresión. Esto en alguna medida ayudó a reducir la estigmatización social hacia hombres gays, bisexuales, mujeres trans y hombres que tienen relaciones sexuales con hombres, grupos a los cuales se les atribuyó discriminatoriamente el patrimonio exclusivo de la infección y el contagio.

## 5. Normas laborales

Los artículos 14 y 14 bis de la Constitución de la Nación Argentina otorgan las premisas básicas en materia de derechos laborales: garantiza el derecho al trabajo, la protección del trabajo (condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada, descanso y vacaciones pagados, retribución justa, salario mínimo vital móvil, igual remuneración por igual tarea, participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección, protección contra el despido arbitrario, estabilidad del empleado público, organización sindical libre y democrática, concertación de convenios colectivos de trabajo, etc.)

Cabe mencionar que Argentina ratificó en 1968 el Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) de la OIT (OIT, 1958) que menciona los pretextos por los cuales no se puede. “anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”, aunque no se mencionan factores tales como la orientación sexual, la identidad de género y su expresión, sí se hacía mención al sexo. En 1996, se mencionó la necesidad de considerar el factor de las “inclinaciones sexuales de los trabajadores” como causa de discriminación laboral, en referencia al mencionado Convenio 111 (OIT, 2015; OIT, Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, 1996).

La Ley que por excelencia regula las relaciones laborales en Argentina es la No. 20744 (1974). En su texto contempla disposiciones contra la discriminación hacia las personas que trabajan, pero los factores que menciona no incluyen la orientación sexual, la identidad de género ni su expresión. Los artículos 17 y 172 se refieren al sexo, la raza, la religión, la edad, creencias políticas o participación gremial y al estado civil de la mujer. Considerando el marco de los derechos humanos garantizados por la CNA y el Convenio que se menciona precedentemente, se podría pensar que existe un marco jurídico que garantiza también los derechos de las personas LGBT. Sin embargo, la falta de previsiones específicas sobre discriminación en el empleo hacia estas personas como así también, la



ausencia de adecuación de ciertas de normas laborales de protección hacia las familias de los trabajadores que responden al concepto heteronormativo de familia, dejan importantes lagunas en el pleno ejercicio de derechos igualitarios. En otras palabras, y a modo de ejemplo, las licencias familiares actuales sólo responden al modelo de familia compuesto por un hombre y una mujer. La diversidad familiar queda por fuera, aunque las disposiciones de la Ley de Matrimonio Igualitario hacen llegar sus efectos a todo el marco jurídico, legal y normativo argentino. Este estado de las cosas deja librado al criterio del empleador la adecuación de estos derechos, lo cual puede, en ausencia de normas anti-discriminación y de pautas claras, generar situaciones discriminatorias solapadas o encubiertas.

Es importante destacar que la Ley No. 23592 de Actos Discriminatorios (1988) brinda a las personas una protección general contra la discriminación, pero no hace mención al ámbito laboral ni a la orientación sexual, la identidad de género y su expresión.

Muy recientemente, y con efectos limitados a su territorio, la Ciudad Autónoma de Buenos Aires cuenta con la Ley 5261 (publicada en el Boletín Oficial de la Ciudad el 10/6/2015) que tiene por objeto promover y garantizar los principios de igualdad y no discriminación, la prevención de la discriminación y la sanción y reparación de los actos discriminatorios. Asimismo, tipifica distintas formas de discriminación y establece como pretextos discriminatorios, entre otros, sexo, género, identidad de género y/o su expresión, orientación sexual. Cabe recordar que no es una norma específica que regule en alguna medida las relaciones laborales, pero su alcance podría dar lugar al tratamiento de situaciones de discriminación que tenga lugar en dicho ámbito.

Finalmente faltaría hacer mención a instrumentos importantes para la ampliación de los derechos de las personas que trabajan: los convenios colectivos de trabajo. En líneas generales, y desde el avance normativo brindado por las Leyes de Matrimonio Igualitario e Identidad de Género, algunos gremios han incluido en sus convenios cláusulas contra la discriminación en el trabajo por razones de orientación sexual e identidad y/o expresión de género, como es el caso de los Empleados de Comercio y de los gremios que representan a empleados/as estatales a nivel nacional, como la Asociación Trabajadores del Estado (ATE) y la Unión del Personal Civil de la Nación (UPCN).



## 6. Las personas LGBT en los ambientes de trabajo

En la sección **Introducción** del presente trabajo se menciona que los ambientes laborales son espacios fundamentales para la socialización e inclusión de las personas. A lo largo de las páginas precedentes se ha brindado una noción de las identidades del colectivo LGBT y del estado de situación jurídico-legal en Argentina orientado al trabajo.

Ahora es necesario plantear los problemas que encontrarían las personas LGBT en los ambientes laborales en las circunstancias actuales.

A diferencia de los heterosexuales, las personas LGBT no siempre cuentan con garantías de trata digno real en los ambientes de trabajo, más allá de lo que las leyes establezcan. Por este motivo, y aún cuando dichos ambientes manifiesten ser amigables o inclusivos para con la diversidad sexual, muchas personas LGBT pueden preferir no visibilizarse. Ser visible en el trabajo, es decir, compartir abiertamente las identidades sexuales no heteronormativas es un derecho (no regulado por las leyes, eso sí) pero no una obligación.

Muchos ambientes de trabajo, aún dentro de la misma empresa, ya sea por diferencias geográficas o culturales de las distintas áreas de actividad o negocio, sostienen la noción de una supuesta neutralidad frente a la diversidad, bajo la premisa de que al trabajo se va a trabajar y no se llevan las cuestiones de la vida privada. Esta noción de neutralidad es la evidencia de la heteronormatividad reinante en estos ambientes de trabajo. A la vieja usanza, se sostiene que las cuestiones de personas LGBT son del plano de la intimidad. Como se ha planteado en las secciones anteriores, las cuestiones de las personas LGBT no tienen que ver con lo que se hace (la conducta o la práctica sexual, la vestimenta, el nombre, el modo de hablar, etc.) sino con quien cada persona es. El estado reconoce identidades, es decir, construcciones subjetivas.

Mientras otros grupos sociales estigmatizados han visto sus identidades legitimadas con el correr del tiempo, ello no ocurre del mismo modo con las personas LGBT. Por ejemplo, hombres y mujeres de religión judía pueden hablar sobre sus creencias, valores y celebraciones en el trabajo. Ser judío o judía es parte de la identidad de una persona, tal como lo es ser católico o católica. En un ambiente laboral actual, sería inconcebible que a una persona judía se le pida no dar a conocer su realidad religiosa. Sería contrario inconstitucional, contrario a la ley. Por el contrario, en algunos ambientes laborales se hace saber a las personas LGBT, implícita o explícitamente, que “mientras menos se les note, mejor”.





La heteronormatividad reinante en muchos lugares de trabajo, a la que podríamos llamar heteronormatividad laboral, promueve además una falsa imagen de ser todas las personas a priori heterosexuales. El mayor número de trabajadores y trabajadoras heterosexuales frente a otras identidades sexuales puede contribuir también a sostener esta ilusión. Por lo que sin mediar pregunta alguna se atribuye las categorías de la heterosexualidad a todas las personas y a todos de las vidas de las personas, anulando la posibilidad de la diversidad. Es como si promoviesen un anhelo de rebaño laboral homogéneo sin diferencias. Cuando alguna persona LGBT revela su realidad, ante semejante avasallamiento ambiental, puede aparecer el planteamiento acerca de qué lleva a esa persona a hablar de su vida privada en el trabajo. La incapacidad de ver lo obvio es tal que, en circunstancias tales, ni siquiera aparece, en tales ambientes, el cuestionamiento ante el hecho cotidiano de que las personas heterosexuales hablan de su heterosexualidad desde que comienzan la jornada laboral hasta que la terminan, al referirse a sus relaciones de pareja, sus salidas, sus vacaciones, los planes para el fin de semana, las actividades de los hijos e hijas, etc.

Cada vez que una persona LGBT habla de su vida familiar o personal, habla de su realidad, como todo el mundo, pero, también se hace visible y se expone a las habladurías, al chisme, a los rumores, a la “radio-pasillo”, al acoso, al hostigamiento y a la discriminación laboral.

El problema de la heteronormatividad laboral, por otra parte, no reconoce jerarquías ni niveles funcionales. Afecta tanto horizontal como transversalmente a una organización y a las personas que la integran. En muchas organizaciones, se sostiene la falsa creencia que las personas LGBT no están entre quienes integran la alta dirección o, lo que es aún peor, que el tema diversidad no un problema para dicha organización porque en ella no se discrimina y, por lo tanto, no hay nada que hacer respecto del tema. De este modo no se promueven ningún cambio organizacional o si lo hacen, lo delegan sin comprometerse ni involucrarse.

De este modo, la negación y/o la falta acciones concretas contribuyen a desconocer la realidad laboral de las personas LGBT y a no confrontar los prejuicios y estereotipos sobre ellas, que se reproducen y sostienen a través del lenguaje cotidiano, aún en ámbitos muy formales, tales como reuniones con clientes, proveedores, dentro y fuera de los sitios de trabajo, fiestas corporativas, etc.

Las expresiones ofensivas, chistes, las palabras banales estigmatizan a las personas LGBT en cualquier ámbito.

## **7. ¿Gays, lesbianas, bisexuales y trans se enfrentan a dificultades similares en los ambientes de trabajo?**

En esta sección se propondrá entender las diferentes realidades de las personas LGBT en el trabajo, considerando el acceso al empleo, el sostenimiento en el empleo, la igualdad de oportunidades frente a la promoción y crecimiento laboral y los derechos laborales que deberían garantizarse. Las personas lesbianas, gays y bisexuales (LGB) pueden, eventualmente, visibilizarse o no en sus ambientes de trabajo. En general, si bien han podido sufrir situaciones de discriminación en el ámbito familiar, educativo o social general, la gran mayoría de las personas LGB están en condiciones de acceder al empleo desde el punto de vista de la formación académica necesaria. Las diferencias podrán ser individuales o particulares pero, en general, las personas LGB no enfrentan un “corralito” educativo por ser quienes son.

El acceso al empleo dependerá de muchos factores, pero, fundamentalmente, del grado de receptividad de la organización a la diversidad sexual. El inconveniente suele aparecer cuando la expresión de género de la persona es, a lo ojos del evaluador, discordante con el género que aparenta: hombre femenino / mujer masculina. Esta etapa suele ser problemática porque muchas personas LGB no acceden al empleo al ser filtradas por el prejuicio de los entrevistadores / evaluadores. Las personas LGB que pueden acceder al empleo, también pueden elegir invisibilizarse hasta tanto conocer las condiciones reales del ambiente laboral.

Existen determinados sectores que son conflictivos para con la diversidad LGB: fuerzas de seguridad, algunas organizaciones educativas, organizaciones deportivas, ciertos sectores industriales en los que la imagen masculina y el heterosexismo impera (la construcción, la industria metalúrgica, el transporte terrestre, la actividades extractivas, etc.). En estos casos, el nivel de discriminación aplicado es tan alto que las personas LGB preferirían no presentarse a solicitar empleo para evitar males mayores.

El sostenimiento en el empleo para una persona LGB dependerá mayoritariamente del grado de heteronormatividad laboral existente en una organización dada o sector de la actividad. Mientras más elevado sea este grado, muy probablemente, más dificultades enfrenten las personas LGB por lo que tenderán a ocultar sus orientaciones sexuales y adoptar identidades sexuales ficticias, a un costo emocional y psicológico elevado que podrá afectar tanto el rendimiento laboral como la salud física y psíquica.



Las posibilidades de promoción y ascenso para las personas LGB podrán ser buenas cuando entre la alta dirección, las gerencias medias y las gerencias operativas haya lesbianas, gays y bisexuales visibles, fuera del armario. En caso contrario, ya sea que las personas LGB estén presentes en esos cargos pero dentro del armario o “tapados”, o que no los haya, entonces debería hablarse de la existencia un “armario de cristal” para estas personas. La ausencia de normas específicas anti-discriminación y de promoción del empleo en condiciones equitativas genera un campo de cultivo propicio para que reine sea la cultura organizacional informal, con sus prejuicios y manipulaciones engañosas, en detrimento de la valoración objetiva del talento de las personas.

Los ambientes laborales no claramente abiertos a la diversidad, o no expresamente inclusivos, generan también una suerte de cepo a la hora del ejercicio de los derechos laborales de las personas LGB, aún dentro del marco de leyes igualitarias: solicitar una licencia familiar por nacimiento o adopción, por casamiento, por enfermedad de la pareja o cónyuge, puede afectar negativamente a quien lo solicita porque se hace pública su realidad como persona LGB y pone en evidencia la conformación de su familia, sin saber las consecuencias que esto puede provocar en la relación laboral.

Cuando se habla de las personas trans, las realidades laborales son otras. Las personas trans no tienen modo de invisibilizar su expresión de género. Podrán eventualmente atenuar ciertos rasgos según las circunstancias operantes, pero el mero hecho de tener que hacerlo para acceder a un empleo o sostenerse en él es injusto, ilegal e inhumano.

Una buena parte de la población trans, especialmente cuando de mujeres trans se trata, el acceso al empleo formal puede llegar a ser una tarea imposible. A la discriminación y los prejuicios del sistema laboral se le suman las carencias estructurales, vitales, en materia de inclusión familiar y educativa que muchas personas trans padecen. Es por ello que, a diferencia de las personas LGB, ni siquiera llegan a solicitar un empleo formal porque no cumplen con los requisitos de formación impuestos.

Dentro del colectivo trans, los hombres transgénero tienen, tal vez, mayores posibilidades de acceso porque suelen llegar a niveles académicos más elevados.

Las pocas mujeres trans y hombres trans que logran tener acceso a un empleo formal comienzan entonces un duro camino que, habitualmente las persona heterosexual, lesbiana, gay o bisexual no



tienen que atravesar, debido a que son relativamente pocos los ambientes laborales preparados para la inclusión de personas trans.

El primer gran escollo viene dado por el prejuicio y el sostenimiento de los estereotipos por parte de las personas no trans hacia la realidad de hombres y mujeres transgénero. El mundo trans se asocia con la marginalidad y el trabajo sexual, especialmente cuando de mujeres trans se trata. Es una realidad incuestionable que muchas generaciones de mujeres trans viven o han vivido del trabajo sexual, no porque no estén capacitadas para otras labores sino porque el sistema social no les brinda opciones equitativas. Las que pueden pasar del trabajo sexual al trabajo formal sufren las consecuencias de ese tránsito, plasmadas en el maltrato, la hostilidad y hasta la agresión.

Luego operan la ignorancia y la falta de trato personal, individual, para con las personas trans. Hay quienes vinculan todavía la realidad trans con una patología psiquiátrica o con una perversión, a pesar de que ello no tiene ningún fundamento científico.

Si se lograra superar lo anterior, una nueva piedra en el camino suele hacerse presente: la negativa, muchas veces malintencionada, de las personas no trans a reconocer la identidad de género auto-percibida o brindar un trato acorde a la respectiva identidad. Entonces se dirigen a una mujer trans con pronombre o declinaciones de género masculinos, o, lo que es aún peor, se hacen morbosamente alusiones a los órganos genitales que porta; a los hombres trans se los invisibiliza en su masculinidad y se les recuerda permanentemente el origen femenino de sus cuerpos biológicos, descalificándolos en sus habilidades laborales, por citar algunos ejemplos posibles.

Estos escenarios se plantean para personas trans que son contratadas habiendo expresado su identidad de género auto-percibida con antelación a la contratación.

La situación puede tomar otros ribetes cuando una persona manifiesta su identidad de género auto-percibida en el transcurso de una relación laboral. A lo largo del proceso de cambio de nombre, de adecuación del aspecto físico, de integración de su identidad auto-percibida, un ser humano atraviesa una etapa crucial, de mucha vulnerabilidad. Al mismo tiempo es una etapa de mucha exposición: su realidad más íntima se hace pública y puede estar en boca de sus colegas y compañeros de trabajo para bien o para mal. Si bien la Ley de Identidad de Género es clara en cuanto a garantizar el derecho de acceso a intervenciones quirúrgicas totales y parciales y/o tratamientos integrales hormonales para adecuar el cuerpo, incluida la genitalidad (todo ello garantizado por el PMO, tanto en los servicios salud públicos como privados), las normas del

trabajo no reflejan todavía las necesidades específicas de una persona trans. Entonces, por ejemplo, una persona trans podría ser despedida sin causa en el medio de su proceso de adecuación identitaria y quedarse sin la cobertura médica de su obra social y sin su fuente de ingresos. ¿Habría o no un acto de discriminación en esta medida? No hay normas que protejan a un empleado o empleada trans en esas circunstancias ¿Se despediría a la secretaria (no trans, por ejemplo) de un gerente por solicitar licencia para una cirugía estética o para un tratamiento de reproducción humana asistida?

Un aspecto adicional, no menor, pero aún más invisibilizado es el que tiene que ver con la diversidad familiar y las personas trans. Los hombres y las mujeres trans pueden procrear mientras conserven sus órganos reproductores y pueden tener voluntad procreativa. Por lo tanto, pueden llegar a ser padres y madres. Un hombre trans puede embarazarse y dar a luz, así como una mujer trans puede utilizar sus espermatozoides para fecundar un óvulo, ya sea mediante el coito o mediante una técnica de reproducción asistida.

De modo que el hombre trans que da a luz necesita una licencia y va a ser el padre de su hijo/a; pero la Ley de Contrato de Trabajo se refiere a licencias por maternidad para mujeres. Y los padres tienen una licencia acotadísima en el régimen general. Una mujer trans no dará a luz pero va a ser madre por lo que debería recibir un trato acorde a su identidad auto-percibida.

Es importante recordar que las personas trans **no** están obligadas intervenir en ninguna medida sobre sus cuerpos biológicos para que se les reconozca su identidad auto-percibida.

Finalmente, hablar de promociones, ascensos y crecimiento laboral puede parecer un poco utópico en la Argentina, a pesar de los espectaculares avances legislativos. El mundo laboral será algo más justo cuando algún hombre trans o alguna mujer trans pueda ser gerente general, CEO o similar de una empresa radicada en el país.

## 8. Conclusiones

Los avances legales alcanzados en Argentina en materia de derechos civiles de las personas LGBT permiten brindar un trato legal igualitario a todos los habitantes del país. El cambio ha sido total, especialmente en materia de reconocimiento de derechos humanos básicos de las personas trans, las cuales estaban al margen de la vida civil hasta la entrada en vigencia de las normas (año 2012), en lo que a su identidad auto-percibida se refería.

Sin embargo, la igualdad legal, jurídica, no es equivalente a la igualdad real. La ausencia de una ley contra la discriminación y el acoso, de alcance nacional, y la falta de adecuación del compendio de leyes que regulan las relaciones laborales provocan serias lagunas en el ejercicio real de los derechos reconocidos.

Argentina se encuentra en este sentido en un nivel internacional muy alto y, a la vez, en el inicio del proceso de cambio cultural, sobre todo en lo que a ambientes de trabajo se refiere. Los tiempos de las organizaciones que brindan empleo son mucho más lentos que lo que las leyes establecen. La mayor parte de las empresas privadas desconoce la vigencia del artículo 12 de la Ley de Identidad de Género que se refiere al “trato digno”. Ello les lleva a exigir, erróneamente, a las personas trans que, para reconocer su identidad auto-percibida, aporten el DNI que refleje dicha identidad.

El cambio en los ambientes de trabajo para transformarlos en ambientes de integración e inclusión para con las personas LGBT debería promoverse desde múltiples sectores: el Estado, a través de más y mejores leyes, de sistemas viables de fomento de empleo de personas trans; los sindicatos, a través de los convenios colectivos de trabajo; las organizaciones de la sociedad civil, mediante el impulso de políticas y la capacitación de los sectores más vulnerados del colectivo LGBT; las universidades, promoviendo la formación académica de las personas LGBT y articulando con las empresas el desarrollo de espacios inclusivos; y las propias organizaciones / empresas, con capacidad de emplear, adecuando sus políticas internas (las cuales muchas veces son heredadas de sus casas matrices, si se trata de multinacionales) para igualar los beneficios y licencias entre los empleados y empleadas hasta tanto se adecuen las leyes laborales, y llevando acciones claras de cambio en la cultura organización que se trasladen a toda la cadena de valor.

El modelo de pareja argentina promovido por el Estado dejó de ser heteronormativo en 2010. La familia tipo argentina protegida por el Estado dejó de ser heteronormativa en 2010. La identidad de género de un habitante del suelo argentino no está determinada por su genitalidad desde 2012. Es hora de que el trabajo de los habitantes de Argentina también deje de ser heteronormativo y que, por lo tanto, los ambientes de trabajo representen la realidad de la sociedad argentina. Muchas personas LGBT todavía llevan adelante su vida laboral en Argentina sin poder ejercer el derecho a ser quienes son y no otros u otras y sin poder integrar las realidades de sus vidas, tal como sí pueden hacer sus pares heterosexuales.



## 9. Referencias

- Constitución de la Nación Argentina (1994)
- Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (1996)
- Ley No 26.994 – Nuevo Código Civil y Comercial de la Nación (B.O. 8/10/2014)
- Ley No 26.618 de Matrimonio Igualitario (B.O. 22/7/2010)
- Ley No 26.743 de Identidad de Género (B.O. 24/5/2012)
- Ley No. 5261 contra la Discriminación (B.O.CABA 10/6/2015)
- Ley No 26.657 de Salud Mental (B.O. 3/12/2010)
- Ley No 26.791 de Femicidio (B.O. 14/12/2012)
- Ley No 26.682 de Marco Regulatorio de Medicina Prepaga (B.O. 17/5/2011)
- Ley No 26.862 de Reproducción Médicamente Asistida (B.O. 26/6/2013) y DR 956/2013
- Ley No 23.798 de Lucha con el Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA). B.O. 20/9/1990.
- OIT. (2015). **ORGULLO (PRIDE) en el trabajo: Un estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Argentina** / Oficina Intercional del Trabajo, Servicio de Género, Igualdad y Diversidad – Ginebra. Disponible en: [http://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS\\_368648/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_368648/lang-es/index.htm)
- OIT. (1958). **Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (Núm. 111)**. Disponible en: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312256:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312256:NO)
- OIT. (1996). **Igualdad en el empleo y la ocupación**, Ginebra, Conferencia Internacional del Trabajo, 83° Reunión, párrafo 273, pág.120. Disponible en: <http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663%281996-4B%29.pdf>