



Trabajo de Investigación

Marco legal protectorio de las Personas

LGBT ante discriminación laboral

Carrera: Abogacía

Alumno: Guillermo Agustín Blanco

Legajo: VABG6320

Fecha: 05/04/17

ADVERTENCIA

El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias es de gran importancia a los fines del presente trabajo. Sin embargo, su utilización en nuestra lengua plantea soluciones muy distintas, sobre las que los lingüistas aún no han conseguido acuerdo. En tal sentido y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español o/a para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por utilizar el clásico masculino genérico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a todos y todas.

INDICE

1. Resumen.....	5
2. Abstract.....	6
3. Introducción.....	7
4. Capítulo 1	
4.1. Marco metodológico.....	9
4.2. Tipo de Estudio o Investigación.....	9
4.3. Conceptos.....	10
5. Capítulo 2	
5.1. Panorama mundial.....	19
5.2. Reconocimiento legal de la homosexualidad por estado.....	19
5.3. Tendencias históricas occidentales en la legislación sobre homosexualidad....	21
6. Capítulo 3	
6.1. Marco legislativo internacional sobre la homosexualidad.....	23
7. Capítulo 4	
7.1. Marco Legal Nacional	25
7.2. Adonde recurrir.....	34
7.3. Jurisprudencia.....	35
7.3.1. A. L.D. c/SMG ART SA y otros (INC S.A.) s/accidente acción civil	35
7.3.2. M., M. J. c/Citibank N.A. s/daños y perjuicios.....	36
7.3.3. M. J. c/ Coto S.A. s/ despido.....	38

8. Capítulo 5	
8.1. Entrevista al Sr. Fernando Pequeño Ragone	41
8.2. Resultados de las encuestas.....	42
9. Capítulo 6	
9.1. Conclusiones.....	50
10. Selección de palabras claves.....	52
11. Referencias.....	54
12. Bibliografía.....	56

1. Resumen

El siguiente trabajo fue ideado como una herramienta para las personas LGBT ante situaciones de discriminación. En el mismo podemos encontrar información útil no solo para las personas LGBT, sino también para todos aquellos que sientan que están siendo víctimas de alguna situación discriminatoria. El mismo puede ser utilizado como guía de pasos a seguir y los organismos adonde recurrir en busca de orientación legal e institucional.

A su vez encontraremos terminología que puede no ser de uso cotidiano, por lo que es importante evitar confusiones, dejando en claro qué significa cada uno de esos términos, los que serán utilizados a lo largo de toda la obra.

Por otro lado, conoceremos el panorama mundial con respecto a la homosexualidad, y cómo responde nuestro país en consecuencia.

Una serie de entrevistas y encuestas dan luz al tema que aborda el siguiente trabajo, para por último poder arribar a las conclusiones.

Por último, podrán encontrar las conclusiones, a las que arribamos luego de transitar por todo el trabajo.

2. Abstract

The following work was conceived as a tool for LGBT people in situations of discrimination. In the same we can find useful information not only for LGBT people, but also for all those who feel that they are being victims of some discriminatory situation. This text can be used as a guide of steps to follow, and the organisms where to attend for legal and institutional orientation.

We will be able to find also terminology which may not to be in everyday use, so it is important to avoid confusion, making clear what each of these terms means, which will be used throughout the work.

On the other hand, we will know the world scene with about homosexuality, and how our country responds accordingly.

A series of interviews and surveys give light to the topic that addresses the following work, to finally be able to reach the conclusions.

Finally, you will be able to find the conclusions, which we arrived after traveling through all the work.

3. Introducción

En un momento en que el trabajo decente forma parte de la agenda de todos los gobernantes y demás constituyentes de la Organización Internacional del Trabajo en todos sus niveles, y siendo más específicos, en el continente americano, somos testigos de la lucha contra todo tipo de discriminación y lo que es aún más satisfactorio, presenciamos el trabajo intenso orientado a brindar igualdad de oportunidades y trato en el mundo del trabajo.

En los últimos años, la protección de los derechos de Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transexuales e Intersexuales (LGBTI), ha sido tema de debate en la República Argentina, en la búsqueda de la equiparación absoluta de sus habitantes en todos los aspectos, propiciando de esta manera entornos inclusivos en todos los ámbitos sociales.

Una de las medidas que se tomaron encaminadas hacia una igualdad real entre todas las personas, fue la ley de Matrimonio Igualitario¹. A partir de este momento, el país se convirtió en el primero de América Latina en reconocer este derecho en todo su territorio nacional y fue el décimo país en legalizar este tipo de unión a nivel mundial. A su vez se sancionó la ley de Identidad de Género² el 9 de mayo de 2012, que permite el reconocimiento, el libre desarrollo de las personas, y el trato acorde a la identidad de género, lo que implica que se deba identificar del mismo modo en los instrumentos que acreditan su identidad.

Cabe aclarar que los intereses del colectivo LGBT son diversos, ya que mientras Gays y Lesbianas están concentrados en obtener la igualdad, expresar sus ideas, visibilizarse, permanecer y crecer en el trabajo, la comunidad Trans continúa su lucha por un cupo laboral, donde se garantice el acceso y la no discriminación a trabajos dignos y estables, siendo el grupo más vulnerado y con menos posibilidades de acceso, por lo que la vía más rápida y

¹ Ley 26618, sancionada el 15 de Julio de 2010.

² Ley 26743, sancionada el 9 de mayo de 2012.

simple es la prostitución. Hecho preocupante, ya que el promedio de vida de las personas trans ronda los 35 años, debido a todas las dificultades que afrontan. El principal flagelo es el VIH (Virus de Inmunodeficiencia Humana), que se transmite, entre otras vías, por contacto sexual con una persona infectada.

Es por esto que este proyecto de investigación aplicada (PIA) se centra en la discriminación laboral, al momento de acceder a un puesto de trabajo, y durante el desempeño de las tareas.

Las actitudes discriminatorias, conllevan a que el trabajador se vea imposibilitado de desarrollarse en un clima laboral óptimo, y progresivamente se va menoscabando su integridad y salud física y psíquica.

El problema actual es que si bien se respeta el marco legal protectorio de las personas LGBTI ante situaciones discriminatorias en las relaciones laborales, la dificultad o imposibilidad recae sobre cómo demostrar lo ocurrido, por lo que fue necesario analizar fuentes legales, doctrinarias y jurisprudenciales por separado para poder arribar a una sistematización que aclare cuál es el alcance del marco legal protectorio de las Personas LGTBI ante supuestos de discriminación en las relaciones laborales y algunas propuestas serán esbozadas al respecto.

Es mi deseo que el presente trabajo sirva de herramienta a para todo aquel que sienta vulnerados sus derechos, y para evitar este tipo de situaciones a futuro.

Capítulo 1

4.1. Marco metodológico

En el presente trabajo se expondrán las herramientas protectorias legales y administrativas ante situaciones discriminatorias al colectivo LGBTI en entornos laborales; y se demostrará, que si bien el desarrollo de políticas públicas, que tienen como objetivo principal el acceso a todos los derechos por parte de este grupo vulnerado, en la práctica no se cumple, por temor o desconocimiento, los trabajadores no ponen en funcionamiento los mecanismos para evitar tales situaciones.

4.2. Tipo de Estudio o Investigación

Teniendo en cuenta que el objeto de estudio se centra sobre el Análisis Legal y Jurisprudencial dentro del Derecho Argentino y Comparado sobre discriminación en los entornos laborales, se ha adoptado un tipo de estudio del tipo exploratorio descriptivo.

Los estudios exploratorios se efectúan, normalmente, cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado o que no ha sido abordado antes. En los estudios descriptivos se selecciona una serie de cuestiones y se mide cada una de ellas independientemente, para así describir lo que se investiga.³ (Hernández Sampieri y otros, 2003)

4.3. Conceptos

-
- ³ Hernandez Sampieri, R.; Fernandez Collado, C. y Baptista Lucio; P. (2003).

Metodología de la Investigación. (Cap. 4). México: Mc Graw-Hill

Para comenzar, explicitaremos algunos conceptos, con el objetivo de darle la misma connotación a la terminología empleada, a fin de evitar ambigüedades, vaguedades y confusiones.

El sexo es una categoría binaria que surge de la interpretación que histórica y culturalmente se ha hecho de ciertas diversidades anatómicas y fisiológicas entre las personas, en especial —pero no exclusivamente— en relación a su genitalidad. Sin embargo, desde ya, tal sistema de clasificación lleva a que en ciertos casos no sea posible encasillar a las personas ni siquiera aproximadamente. Así, se denomina intersex a aquellas personas que presentan una variación respecto al modelo de corporalidad femenina o masculina culturalmente vigente. (Orgullo PRIDE en el trabajo, 2015, p. 5)

Sobre la base del sexo asignado a las personas al nacer, se ha hecho históricamente una construcción social de expectativas acerca de lo que debe ser y hacer ese hombre/varón o esa mujer, cómo debe vestirse, comportarse y relacionarse con los/as demás (en particular, con las personas del mismo y del otro sexo), entre otras cosas. Esta construcción social de expectativas, que varía según el lugar y la época, se denomina género. (Orgullo PRIDE en el trabajo, 2015, p. 5)

Nuestra sociedad, como otras históricamente legitimó una concepción de sexualidad única, normal, sana y legal que se contraponía a cualquier otra concepción de sexualidad. Esta noción niega la evidencia de la existencia de sexualidades diversas y diferentes orientaciones sexuales e identidades de género. Desde la religión y la medicina se ha intentado definir y disciplinar la sexualidad clasificándola en dos sexos. Se han establecido códigos binarios, basados supuestamente en la inapelabilidad biológica, instituyendo jerarquías y desigualdades, que han sido consagradas como legales a través de la normativa estatal, negando el derecho de identidad sexual a un número considerable de seres humanos que no pueden ni quieren ser encasillados en este orden, ya que reconocen una diversidad de diferentes orientaciones sexuales. (Plan nacional contra la discriminación, 2005, p. 161)

La discriminación basada en el género se refiere a aquella que se ejerce en función de una construcción simbólica socio-histórica que asigna determinados roles y atributos socio-culturales a las personas a partir del sexo biológico y que convierte la diferencia sexual en desigualdad social, estableciendo una jerarquía en la cual todo lo masculino es valorado como superior respecto a aquellos atributos considerados femeninos. Esto implica que varones y mujeres no ocupan el mismo lugar, ni son valorados de la misma manera, ni tienen las mismas oportunidades, ni un trato igualitario en nuestra sociedad, relegando a las mujeres a una situación de subordinación (Hacia un plan nacional contra la discriminación, 2005, p. 146)

La organización Internacional del Trabajo, en su convenio 111, art.1, establece que la palabra Discriminación será entendida como cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación. (Convenio sobre la discriminación, empleo y ocupación, 1958, p. 1)

Dice Bidart Campos en su manual de la Constitución reformada que “Las discriminaciones arbitrarias configuran una negación de la igualdad. Si siempre estuvieron implícitamente prohibidas, ahora nuestro derecho constitucional lo ha hecho explícito. Para afirmarlo, encontramos que tratados de derechos con jerarquía constitucional conforme al art. 75 inc. 22 obligan a dar efectividad a los derechos que reconocen, en favor de todas las personas; y de inmediato estipulan cuáles discriminaciones quedan impedidas (motivos de raza, nacimiento, sexo, religión, color, idioma, nacionalidad, origen social, opiniones, condición social, etc.)”

Del derecho a la libertad se desprende la igualdad. Si a todo hombre debe reconocérsele aquel derecho con los contenidos fundamentales a que hemos aludido, todos los hombres participan de una igualdad elemental de status en cuanto personas jurídicas. Tal

es el concepto básico de la llamada igualdad civil, consistente en eliminar discriminaciones arbitrarias entre las personas. La igualdad importa un grado suficiente de razonabilidad y de justicia en el trato que se depara a los hombres. (Bidart Campos, 2006) (Tomo 1 6ta Edicion)

La igualdad no significa igualitarismo. Hay diferencias justas que deben tomarse en cuenta, para no incurrir en el trato igual de los desiguales. (Bidart Campos, 2006) (Tomo 1 6ta Edicion)

El derecho a la identidad y el derecho a ser diferente obligan, desde la igualdad, a tomar en cuenta lo que en cada ser humano y en cada grupo social hay de diferente con los demás, al modo como —por ej.— lo hace el art. 75 inc. 17. (Bidart Campos, 2006) (Tomo 1 6ta Edicion)

Lo mismo que la libertad, la igualdad merece verse como un principio general y un valor en nuestra constitución: el principio de igualdad y el valor igualdad. (Bidart Campos, 2006) (Tomo 1 6ta Edicion)

Conviene advertir que la igualdad elemental que consiste en asegurar a todos los hombres los mismos derechos requiere, imprescindiblemente, algunos presupuestos de base:

a) que el estado remueva los obstáculos de tipo social, cultural, político, social y económico, que limitan “de hecho” la libertad y la igualdad de todos los hombres;

b) que mediante esa remoción exista un orden social y económico justo, y se igualen las posibilidades de todos los hombres para el desarrollo integral de su personalidad;

c) que, a consecuencia de ello, se promueva el acceso efectivo al goce de los derechos personales de las tres generaciones por parte de todos los hombres y sectores sociales. (Bidart Campos, 2006) (Tomo 1 6ta Edicion)

La constitución argentina consagra en su art. 16 la igualdad “ante la ley”. El primer aspecto de la igualdad queda satisfecho con el reconocimiento implícito de la libertad jurídica a todos los hombres, y con la abolición expresa de la esclavitud. (Bidart Campos, 2006) (Tomo 1 6ta Edicion)

A renglón seguido, debemos recordar que la igualdad civil se traduce en el reconocimiento uniforme de los derechos civiles a todos los habitantes (art. 14), incluyendo también a los extranjeros (art. 20). (Bidart Campos, 2006) (Tomo 1 6ta Edicion)

Como aspecto secundario, el mismo art. 16 suprime las prerrogativas de sangre o de nacimiento, los títulos de nobleza y los fueros personales. (Bidart Campos, 2006) (Tomo 1 6ta Edicion)

La misma norma declara que todos los habitantes son admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad, y que la igualdad es la base del impuesto y de las cargas públicas. (Bidart Campos, 2006) (Tomo 1 6ta Edicion)

Existiendo en la constitución cláusulas explícitas sobre la igualdad, bien podemos afirmar que el contenido extensivo de la igualdad constitucional puede y debe acrecer a tenor de nuevas valoraciones sociales, con el efecto de engendrar inconstitucionalidad sobreviniente para discriminaciones que, a su hora, pudieron no ser o no fueron inconstitucionales. (Bidart Campos, 2006) (Tomo 1 6ta Edicion)

La reforma constitucional de 1994 ha avanzado en las formulaciones de la igualdad, superando la mera igualdad formal con claros sesgos de constitucionalismo social, y completando las normas de la constitución histórica.

Así:

a) el inc. 23 del art. 75 adjudica al congreso la competencia (para nosotros de ejercicio obligatorio) de legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato;

b) la misma norma añade que esa legislación y esa promoción mediante acciones positivas se debe enderezar al pleno goce y ejercicio. (Bidart Campos, 2006) (Tomo 1 6ta Edicion)

En cuanto a leyes de protección en el entorno laboral, existen las siguientes:

ley N° 26.485/10 de Protección Integral a las Mujeres⁴,

ley N° 1.225/04 de Violencia Laboral de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires⁵,

ley N° 13.168/04 de Violencia Laboral de la Provincia de Buenos Aires⁶.

ley N° 7.232/0210 de la Provincia de Tucumán contra la Violencia Laboral⁷.

Para comenzar a hablar de homosexualidad, es necesario precisar algunos términos, citando a la Real Academia española en las siguientes definiciones:

Homosexual: De homo y sexual. Dicho de una persona inclinada sexualmente hacia individuos de su mismo sexo, o dicho de una relación erótica que se produce entre individuos del mismo sexo.

Podríamos esbozar un desglose de las siglas LGBT, que denominan colectivamente a Lesbianas, Gays, Bisexuales y personas Transgénero.

Lesbiana: Dicho de una mujer: homosexual.

Gay: Dicho de una persona, especialmente de un hombre: homosexual.

Bisexual: Dicho de una persona que mantiene relaciones tanto homosexuales como heterosexuales. (R.A.E. 2014)

Transgénero:

La American Psychological Association establece que es un término global que define a personas cuya identidad de género, expresión de género o conducta no se ajusta a aquella generalmente asociada con el sexo que se les asignó al nacer. La identidad de género

⁴ Ley 26.485. Protección Integral a las Mujeres. [En línea] Recuperado de:

<http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/150000-154999/152155/norma.htm>

⁵ Ley 1.225 de Violencia Laboral de la Ciudad de Autónoma de Buenos Aires. [En línea] Recuperado de:

<http://www.cedom.gov.ar/es/legislacion/normas/leyes/ley1225.html>

⁶ Ley 13.168 de Violencia Laboral de la Provincia de Buenos Aires. [En línea] Recuperado de:

http://www.ms.gba.gov.ar/programas/EduP/pdf/marco_normativo/ley/LEY_13168.pdf

⁷ Ley 7.232 de Violencia Laboral de la Provincia de Tucumán. [En línea] Recuperado de:

<http://rig.tucuman.gov.ar:8001/boletin/docs/Ley%20N%207232.pdf>

hace referencia a la experiencia personal de ser hombre, mujer o de ser diferente que tiene una persona; la expresión de género se refiere al modo en que una persona comunica su identidad de género a otras a través de conductas, su manera de vestir, peinados, voz o características corporales. El prefijo “Trans” se usa a veces para abreviar la palabra “transgénero”. Aunque la palabra transgénero generalmente tiene una connotación positiva, no todas las personas cuyo aspecto o conductas no coinciden con su género se identificarán como personas trans. Las maneras en que se habla sobre las personas trans en el ámbito académico, científico y de la cultura popular están cambiando constantemente, en particular, a medida que crecen la concientización, el conocimiento y la apertura sobre las personas trans y sus experiencias.

Las diferentes orientaciones sexuales e identidades de género de las personas que aparecen entre los grupos más discriminados en la sociedad actual, son etiquetados con sobrenombres prejuiciosos, peyorativos y ofensivos, con fuerte carga negativa, fruto del resentimiento y rechazo. Se viven situaciones de violencia y agresión en todos los ámbitos.

Según la Organización Mundial de la Salud, la Homofobia es la enfermedad a curar. El término homofobia se refiere a la aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación contra las personas homosexuales (lesbianas y gays).

Lesbofobia: “Tipo de discriminación homofoba y sexista hacia las lesbianas”. (Gallardo Linares F., Escolano Lopez V., 2009)

Transfobia": Con respecto a las personas trans, la discriminación implica que se niegue su identidad de género, la que eligieron, atentando contra su acceso al sistema de salud y a la posibilidad de adoptar comportamientos de autocuidado y cuidado para con sus parejas. La discriminación se da de diversas formas y en varios escenarios, tales como el seno familiar, el campo laboral, los servicios de salud, los servicios públicos, la política, la educación, actividades sociales y deportivas, etc. (ONUSIDA, 2006)

La American Psychological Association asegura que muchas personas trans son víctimas de delitos basados en el odio. Además, son víctimas de discriminación sutil, que va

desde miradas de reojo o gestos de desaprobación, o molestia, hasta preguntas agresivas sobre las partes de su cuerpo.

¿Cuáles son algunas categorías o algunos tipos de personas trans? El término transgénero incluye muchas identidades. La palabra transexual hace referencia a las personas cuya identidad de género es diferente de su sexo asignado. A menudo, las personas transexuales alteran o desean alterar sus cuerpos a través de hormonas, cirugías y otros medios para que estos coincidan en el mayor grado posible con sus identidades de género. Este proceso de transición a través de intervenciones médicas generalmente es conocido como reasignación de sexo o género, pero más recientemente también se lo denomina afirmación de género. Las personas cuyo sexo asignado es femenino, pero que se identifican y viven como hombres, y alteran o desean alterar sus cuerpos mediante intervenciones médicas para asemejarse más fielmente a su identidad de género se conocen como hombres transexuales o transexuales masculinos (también conocido como personas trans femenino a masculino [female-to-male], FTM). Por el contrario, las personas cuyo sexo asignado es masculino, pero que se identifican y viven como mujeres, y alteran o desean alterar sus cuerpos mediante intervenciones médicas para asemejarse más fielmente a su identidad de género se conocen como mujeres transexuales o transexuales femeninos (también conocido como personas trans masculino a femenino [male-to-female], MTF). Algunas personas que realizan una transición de un género a otro prefieren ser denominadas como hombres o mujeres, y no como personas trans. Los y las travestis usan maneras de vestir que tradicionalmente, y como parte de un estereotipo, usa otro género en sus culturas. Varían en el grado en el cual se visten del otro sexo, desde el uso de una prenda de vestir hasta al travestismo total. Los y las travestis generalmente se sienten cómodos con su sexo asignado y no desean cambiarlo. El travestismo es una forma de expresión de género y no necesariamente está ligado a prácticas eróticas. El travestismo no indica la orientación sexual (Consulte *Answers to Your Questions: For a Better Understanding of Sexual orientation and Homosexuality* [Respuestas a sus preguntas: para una mejor comprensión de la orientación

sexual y la homosexualidad] para obtener más información sobre la orientación sexual). El grado de aceptación social del travestismo varía en el caso de hombres y mujeres. En algunas culturas, un género puede gozar de más libertad que el otro al usar maneras de vestir asociadas con un género diferente. El término drag queens generalmente hace referencia a hombres que se visten como mujeres con el fin de entretener a otras personas en bares, clubes u otros eventos. El término drag kings hace referencia a mujeres que se visten como hombres con el fin de entretener a otras personas en bares, clubes u otros eventos. Género-queer es un término que usan algunas personas que identifican su género fuera del constructo binario “hombre” y “mujer”. Pueden definir su género dentro de una escala entre hombre y mujer, o pueden definirlo como algo completamente diferente de estos términos. También pueden requerir que para llamarlas se usen pronombres que no sean ni masculinos ni femeninos, como “ello” en lugar de “él” o “ella”. Algunas personas género-queer no se identifican como transgénero. Otras categorías de personas trans incluyen personas andróginas, multigénero, desconformes con el género, de tercer género y personas de dos espíritus. Las definiciones exactas de estos términos varían de persona a persona y pueden cambiar con el tiempo, pero generalmente incluyen un sentido de combinación y/o alternancia de género. Algunas personas que usan estos términos para describirse a sí mismas consideran que los conceptos tradicionales y binarios de género son restrictivos.⁸

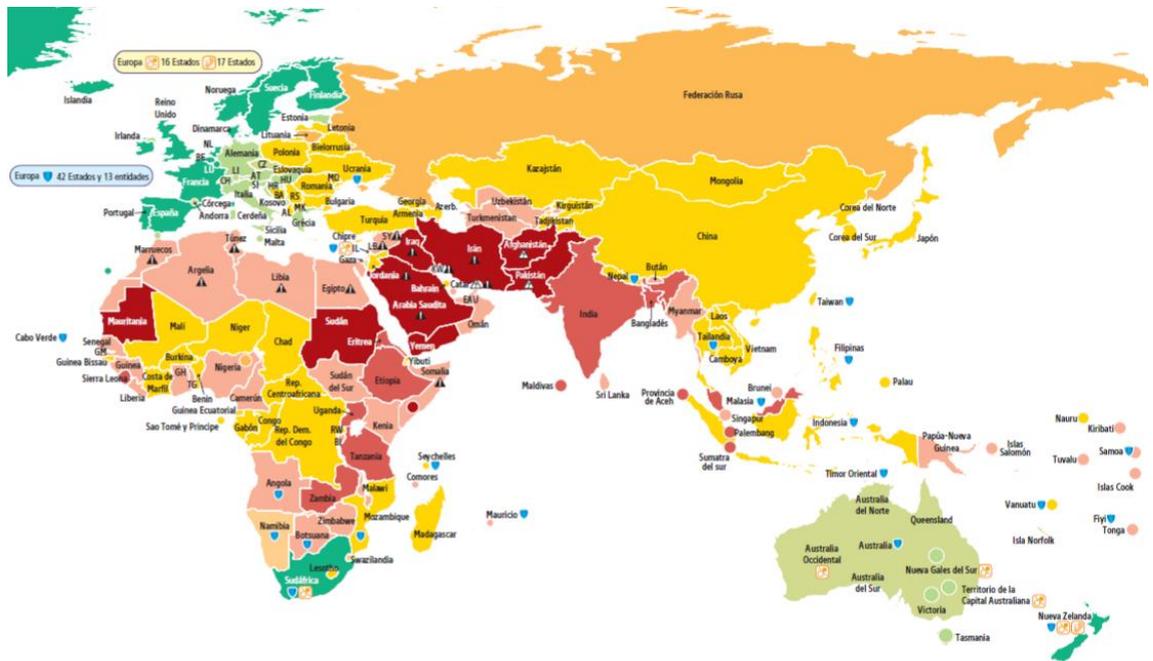
⁸ Recuperado de <https://www.apa.org/topics/lgbt/brochure-personas-trans.pdf>

Capítulo 2

5.1. Panorama Mundial:

5.2. Reconocimiento legal de la homosexualidad por estado





CRIMINALIZACIÓN

PRISIÓN

73 países y 5 entidades

PENA DE MUERTE

13 países (o parte de ellos)



No se conoce que se haya impuesto la pena de muerte



Normas de moralidad (basadas en la religión) que limitan la libertad de expresión y asociación de personas LGB

Pena de muerte

Prisión 14A – Cadena Perpetua

Prisión de hasta 14 años

Normas sobre promoción ("propaganda") que limitan la libertad de expresión

Sin pena especificada

PROTECCIÓN

LEYES ANTIDISCRIMINATORIAS

76 países y 85 entidades



Incluye protección legal en ámbito laboral, a nivel Constitucional, otras formas de protección, tipificación de delitos de odio y normas contra el discurso de odio.

NO HAY LEGISLACIÓN ESPECÍFICA

Criminalización ya derogada (o bien, nunca fue delito)

RECONOCIMIENTO

RECONOCIMIENTO DE UNIONES DE PAREJAS DEL MISMO SEXO

47 países y 65 entidades

ADOPCIÓN CONJUNTA

27 países y 28 entidades

ADOPCIÓN SEGUNDO PADRE / SEGUNDA MADRE

17 países y partes de Italia



Matrimonio

Unión equivalente (o casi) al matrimonio

Unión notoriamente inferior al matrimonio

Los datos presentados en este mapa, Protección y Reconocimiento, están basados en el informe Homofobia de estado: Estudio Jurídico Mundial sobre la Orientación Sexual en el derecho: Criminalización, protección y reconocimiento, un informe de ILGA por Aengus Carroll. El informe y estos mapas están disponibles en los seis idiomas oficiales de la ONU: inglés, chino, árabe, francés, ruso y español en www.ilga.org. Esta edición del mapa del

mundo (junio de 2016) fue coordinada por Aengus Carroll y Renato Sabbadini (ILGA), y diseñada por Eduardo Enoki.

De los mapas podemos inferir que la mayor parte de los continentes americano y europeo se encuentran a la vanguardia en cuanto a políticas protectorias, leyes y promoción de los derechos de las personas LGBT, mientras que Oceanía se mantiene prácticamente neutral, la mayor parte de África y Asia no sólo no cuentan con políticas protectorias, sino todo lo contrario, persiguen y castigan a dicha comunidad, basados en la religión, las costumbres o la heteronormatividad.

5.3. Tendencias históricas occidentales en la legislación sobre la homosexualidad

A partir de la década de 1970 se comienzan a avizorar cambios legales con respecto a la homosexualidad, el feminismo y en contra de las distinciones raciales en los países occidentales, a raíz de una serie de episodios ocurridos en defensa de las libertades civiles en Estados Unidos, y en mayo de 1968 en Francia. Se perseguía la igualdad, de hecho y derecho para el colectivo LGBT.

Los disturbios de Stonewall fueron una serie de violentos conflictos entre los agentes de policía de la ciudad de Nueva York y grupos de gays, lesbianas y trans, que se inició durante la madrugada del 28 de junio de 1969, y duró varios días. Se consideran como uno de los eventos más trascendentales de la historia del movimiento de liberación gay, lésbico, trans. La lenta pero consistente apertura social hacia la aceptación y mejor entendimiento de la diversidad sexual que podemos comenzar a ver hoy tiene su origen, en gran medida, en una calurosa noche de verano del año 1969, cuando un grupo de gays, lesbianas, travestis,

drag queens y transgéneros decidieron dejar de ser víctimas y empezar a luchar por sus derechos.⁹

La penalización de comportamientos homofóbicos en algunos estados o el derecho al matrimonio entre personas del mismo sexo son algunos de los logros alcanzados por la comunidad LGBT. La disminución de la discriminación laboral y política de dicha comunidad forman parte de la agenda a corto plazo, ya que, si bien la aceptación social es mayor, falta camino por recorrer en el mundo occidental.

⁹ Recuperado de <http://www.cha.org.ar/centro-de-documentacion-digital/los-disturbios-de-stonewall/>

Capítulo 3

6.1. Marco legislativo internacional sobre la homosexualidad

La ONU y la UE han establecido principios internacionales respecto de la homosexualidad, vinculantes para sus estados miembros. Este es el caso de los Principios de Yogyakarta, que extienden explícitamente la Declaración Universal de los Derechos Humanos a las personas homosexuales, bisexuales, transexuales y transgénero, cuyos derechos ya estaban incluidos implícitamente en el artículo segundo de la mencionada Declaración Universal bajo los genéricos «o de cualquier otra índole» y «o cualquier otra condición»:

Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

Declaración Universal de los Derechos Humanos

Previamente, en 1994, el Comité de Derechos Humanos de Naciones Unidas dictaminó que la prohibición y consecuente penalización de los comportamientos homosexuales vulneraban los derechos a la privacidad y no discriminación.

En el año 2000, la UE, en el apartado (1) del artículo 21 de «Derecho de no discriminación» de su Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, censura legalmente la discriminación por motivos de orientación sexual:

Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones,

opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual.

Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea

Este mismo documento, sin embargo, establece en su noveno artículo que la legislación matrimonial es privativa de cada uno de los estados miembros, por lo que la posibilidad de matrimonio entre personas del mismo sexo se regula en los marcos jurídicos estatales:

Se garantizan el derecho a contraer matrimonio y el derecho a fundar una familia según las leyes nacionales que regulen su ejercicio.

Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea

A su vez, existen organizaciones de Derechos Humanos de renombre internacional, tales como Rights Watch o Amnistía Internacional, que trabajan en la erradicación de todas las formas de discriminación por motivos de género u orientación sexual.

Los demás documentos internacionales serán mencionados en el apartado siguiente, puesto que Argentina suscribió a la mayoría de ellos.

Capítulo 4

7.1. Marco legal Nacional:

Esta investigación en el ámbito del derecho puede ofrecerle a los trabajadores la posibilidad de conocer las defensas o herramientas jurídicas con las que cuenta para defenderse de situaciones abusivas o discriminatorias, o bien puede ser útil para los operadores jurídicos, en cuanto que sistematiza los mecanismos o procedimientos a seguir para la defensa de los derechos; finalmente, puede sumar al conocimiento y difusión de los derechos del colectivo LGBTI (y con ello, a su reconocimiento y goce efectivo).

Como implicancia práctica, se sistematizan argumentos que pueden servir de fundamento para la presentación de reclamaciones administrativas o judiciales.

La finalidad del TFG es realizar un análisis sobre la legislación en derechos LGBTI, su sentido, fundamentos e intención del legislador a la hora de reconocerlos.

En la actualidad existen varias herramientas legales que pueden ser invocadas al momento de sufrir algún tipo de discriminación, son las siguientes:

Argentina cuenta con una rica tradición constitucional en materia de derechos humanos y combate a la discriminación, que ha dado marco y sustento a muchas de las leyes que el Congreso de la Nación ha aprobado en los últimos años, así como a una copiosa jurisprudencia en el mismo sentido. El artículo 75, inciso 22 de la Constitución de la Nación Argentina¹² ha incorporado al marco normativo, otorgándoles jerarquía constitucional, diversos instrumentos internacionales firmados por el país y que prohíben la discriminación. Entre estos se encuentran: la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; la Declaración Universal de Derechos Humanos; la Convención Americana sobre 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 la

Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, entre otros tratados internacionales sobre derechos humanos. (Organización Internacional del Trabajo, Pride (Orgullo) en el trabajo, 2015)

Asimismo, Argentina ratificó el 18 de junio de 1968 el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, (Núm. 111) de la Organización Internacional del Trabajo.¹³ Según su artículo 1 a, el término discriminación comprende “cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”. Si bien el Convenio 111 no incluye explícitamente una referencia a la discriminación por razones de orientación sexual o identidad de género, su artículo 1 b) prevé la posibilidad de especificar motivos adicionales de discriminación, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores/as y de trabajadores/as, y con otros organismos apropiados. (Organización Internacional del Trabajo, Pride (Orgullo) en el trabajo, 2015)

Más recientemente, en el año 2013, Argentina firmó la Convención Interamericana contra Toda Forma de Discriminación e Intolerancia, la cual prohíbe explícitamente la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad y expresión de género.

A nivel nacional, podemos mencionar una de las primeras respuestas normativas de cierto impacto en la población LGBT y de relevancia para las organizaciones de la diversidad sexual fue la Ley 23798 de lucha contra el síndrome de inmunodeficiencia adquirida (SIDA), que brinda respuestas al VIH, dada la relación histórica de las organizaciones promotoras de derechos de las personas LGBT y la búsqueda de acciones frente al VIH. Sin embargo, el análisis de la relación entre el VIH y la población LGBT debe hacerse con cuidado, ya que aún hoy dicha relación es causa de estigma y discriminación tanto hacia varones gays y bisexuales y mujeres trans como hacia la población que vive con VIH en general. (Organización Internacional del Trabajo, Pride (Orgullo) en el trabajo, 2015)

Un campo en el que se ha avanzado notablemente tiene que ver con los códigos de faltas y códigos contravencionales provinciales que penalizaban a las personas por su orientación sexual e identidad de género o su expresión. Tras una campaña nacional, liderada por la FALGBT, junto a la Asociación de Travestis, Transexuales y Transgéneros de Argentina (ATTTA), se logró la derogación de dichas figuras en las diecisiete provincias que penalizaban la orientación sexual o identidad y/o expresión de género, incluyendo la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, que por ejemplo, en el código de Faltas, el artículo 92 establecía que sería penado con multa de 20 a 60 días ...” El que en la vida diaria se vista y haga pasar como persona de sexo contrario”. Esto significó un enorme avance para la remoción de los obstáculos al ejercicio ciudadano sin discriminación.

Por otro lado, en su legislación federal, Argentina es uno de los países de referencia a nivel mundial en materia de diversidad sexual, tras la aprobación de varias leyes por parte del Congreso Nacional entre las que se destacan las leyes de matrimonio igualitario¹⁰ e identidad de género¹¹.

La Ley de Matrimonio Igualitario garantiza el derecho a contraer matrimonio a todas las parejas, con independencia del sexo de los/as contrayentes. De esta forma, otorga a dichas parejas no solo ese derecho, sino también el de adopción conjunta, comaternidad y copaternidad, herencia y protección social, entre otros. La ley establece que todos los matrimonios gozarán de los mismos derechos.

La Ley de Identidad de Género, por su parte, establece el procedimiento por medio del cual las personas pueden acceder al cambio registral en sus partidas de nacimiento y demás documentación personal, a fin de expresar legalmente la identidad de género autopercibida. La ley también garantiza el derecho a acceder a los servicios de salud necesarios para acompañar la construcción corporal de la expresión de género, ya sea

¹⁰ Ley nro. 26.618, sancionada el 15 de Julio de 2010

¹¹ Ley nro. 26743, sancionada el 9 de Mayo de 2012

mediante asistencia psicológica voluntaria, tratamientos hormonales o intervenciones quirúrgicas de reasignación genital total o parcial, entre otras prestaciones que quedan incluidas en el Programa Médico Obligatorio (PMO). (Organización Internacional del Trabajo, Pride (Orgullo) en el trabajo, 2015)

Ley 26.743, art.2: “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”.

Por lo tanto, estas prestaciones deben ser cubiertas tanto por las empresas de medicina prepaga y las obras sociales como por los hospitales públicos, que deben brindar asistencia totalmente gratuita para personas que no posean cobertura médica privada. Para el aspecto de la documentación (nueva partida de nacimiento y documento nacional de identidad), el trámite no reviste complejidad ni posee requisitos especiales. En particular, es de destacar que no se requiere autorización judicial en ningún caso, sino solo el consentimiento de la persona interesada.

A partir de la sanción de la Ley de Matrimonio Igualitario y de la Ley de identidad de Género, en Argentina han avanzado sostenidamente la promoción y defensa de los derechos de las personas LGBT de manera transversal, es decir, en todos los ámbitos del derecho, incluyendo el laboral. Otras leyes aprobadas en los últimos años que se relacionan con la diversidad sexual, son las siguientes: (Organización Internacional del Trabajo, Pride (Orgullo) en el trabajo, 2015)

- Ley Programa Nacional de Educación Sexual Integral N°26.150 de 2006. En su art. 3 establece: Los objetivos del Programa Nacional de Educación Sexual Integral son:

- a) Incorporar la educación sexual integral dentro de las propuestas educativas orientadas a la formación armónica, equilibrada y permanente de las personas;
- b) Asegurar la transmisión de conocimientos pertinentes, precisos, confiables y actualizados sobre los distintos aspectos involucrados en la educación sexual integral;
- c) Promover actitudes responsables ante la sexualidad;
- d) Prevenir los problemas relacionados con la salud en general y la salud sexual y reproductiva en particular;
- e) Procurar igualdad de trato y oportunidades para varones y mujeres.¹²

Si bien el texto de esta ley no hace mención explícita a la diversidad sexual, los contenidos curriculares para su aplicación definidos por el Consejo Federal de Educación sí contemplan la temática. Tras la aprobación de las leyes de igualdad, dichos contenidos, que son actualizados año a año por el Consejo Federal de Educación, fueron ampliados tomando en cuenta la realidad de las diversas formas de familia, así como de las personas trans. (Organización Internacional del Trabajo, Pride (Orgullo) en el trabajo, 2015)

- Ley Nacional de Salud Mental N° 26.657 de 2010, en su art. 3 prohíbe expresamente diagnosticar una enfermedad psiquiátrica basándose en la “elección o identidad sexual” de la persona:

En el marco de la presente ley se reconoce a la salud mental como un proceso determinado por componentes históricos, socio-económicos, culturales, biológicos y psicológicos, cuya preservación y mejoramiento implica una dinámica de construcción social vinculada a la concreción de los derechos humanos y sociales de toda persona.

Se debe partir de la presunción de capacidad de todas las personas.

En ningún caso puede hacerse diagnóstico en el campo de la salud mental sobre la base exclusiva de:

¹² Ley 26150 Programa nacional de educación sexual integral. Sancionada el 4 de octubre de 2006.

a) Status político, socio-económico, pertenencia a un grupo cultural, racial o religioso;

b) Demandas familiares, laborales, falta de conformidad o adecuación con valores morales, sociales, culturales, políticos o creencias religiosas prevalecientes en la comunidad donde vive la persona;

c) Elección o identidad sexual;

d) La mera existencia de antecedentes de tratamiento u hospitalización.¹³

- Ley de Marco Regulatorio de Medicina Prepaga N°26.682 de 2011: establece en el artículo 14, inciso b) que la cobertura por grupo familiar incluye a “la persona que conviva con el afiliado titular en unión de hecho, sea o no de distinto sexo”, lo que incorpora la figura del concubinato desde una perspectiva de diversidad sexual, impidiendo la discriminación contra los convivientes del mismo sexo en cuanto a su cobertura de salud en el sistema privado (Organización Internacional del Trabajo, Pride (Orgullo) en el trabajo, 2015)

Cobertura del Grupo Familiar.

a) Se entiende por grupo familiar primario el integrado por el cónyuge del afiliado titular, los hijos solteros hasta los veintiún (21) años, no emancipados por habilitación de edad o ejercicio de actividad profesional, comercial o laboral, los hijos solteros mayores de veintiún (21) años y hasta los veinticinco (25) años inclusive, que estén a exclusivo cargo del afiliado titular que cursen estudios regulares oficialmente reconocidos por la autoridad pertinente, los hijos incapacitados y a cargo del afiliado titular, mayores de veintiún (21) años, los hijos del cónyuge, los menores cuya guarda y tutela haya sido acordada por autoridad judicial o administrativa, que reúnan los requisitos establecidos en este inciso;

¹³ Ley 26.657 Derecho a la Protección de la Salud Mental, sancionada el 25 de noviembre de 2010

b) La persona que conviva con el afiliado titular en unión de hecho, sea o no de distinto sexo y sus hijos, según la acreditación que determine la reglamentación.¹⁴

- Ley de Femicidio N° 26.791 de 2012: modifica el Código Penal agravando las penas ante situaciones de femicidio. En su art. 1 establece que se sustituyan los incisos 1° y 4° del artículo 80 del Código Penal que quedarán redactados de la siguiente forma:

Artículo 80: Se impondrá reclusión perpetua o prisión perpetua, pudiendo aplicarse lo dispuesto en el artículo 52, al que matare:

1°. A su ascendiente, descendiente, cónyuge, ex cónyuge, o a la persona con quien mantiene o ha mantenido una relación de pareja, mediar o no convivencia.

4°. Por placer, codicia, odio racial, religioso, de género o a la orientación sexual, identidad de género o su expresión.¹⁵

- Ley de Reproducción Medicamentada Asistida N° 26.862 de 2013: garantiza la inclusión de los tratamientos de reproducción humana asistida: El art. 8 establece lo siguiente:

Cobertura. El sector público de salud, las obras sociales enmarcadas en las leyes 23.660 y 23.661, la Obra Social del Poder Judicial de la Nación, la Dirección de Ayuda Social para el Personal del Congreso de la Nación, las entidades de medicina prepaga y las entidades que brinden atención al personal de las universidades, así como también todos aquellos agentes que brinden servicios médico-asistenciales a sus afiliados independientemente de la figura jurídica que posean, incorporarán como prestaciones obligatorias y a brindar a sus afiliados o beneficiarios, la cobertura integral e interdisciplinaria del abordaje, el diagnóstico, los medicamentos y las terapias de apoyo y los procedimientos y las técnicas que la Organización Mundial de la Salud define como de

¹⁴ Ley 26.682 Marco regulatorio de la medicina prepaga. Sancionada el 4 de mayo de 2011.

¹⁵ Ley 26.791 Femicidio. Sancionada el 14 de noviembre de 2012

reproducción médicamente asistida, los cuales incluyen: a la inducción de ovulación; la estimulación ovárica controlada; el desencadenamiento de la ovulación; las técnicas de reproducción asistida (TRA); y la inseminación intrauterina, intracervical o intravaginal, con gametos del cónyuge, pareja conviviente o no, o de un donante, según los criterios que establezca la autoridad de aplicación. Quedan incluidos en el Programa Médico Obligatorio (PMO) estos procedimientos, así como los de diagnóstico, medicamentos y terapias de apoyo, con los criterios y modalidades de cobertura que establezca la autoridad de aplicación, la cual no podrá introducir requisitos o limitaciones que impliquen la exclusión debido a la orientación sexual o el estado civil de los destinatarios.¹⁶

A mediados de 2014, el Congreso de la Nación sancionó un nuevo Código Civil y Comercial de la Nación en el cual se plasman diversos avances que se venían registrando en materia de igualdad. En cuestiones relativas a la población LGBT, en sintonía con la nueva legislación vigente, se adecúa a las reformas realizadas por la Ley de Matrimonio Igualitario N° 266.618, la Ley de Identidad de Género N° 26.743 y la Ley Nacional de Reproducción Humana Asistida N° 26862. En este sentido también brinda un resguardo legal la institución de la “unión convivencial” que es entendida como la unión afectiva de dos personas del mismo o de distinto sexo Título III Art. 509 y ss CCyC.

El nuevo Código Civil y Comercial de la Nación reconoce para las “uniones convivenciales” (de cualquier orientación sexual) derechos a la seguridad social, patrimoniales, familiares (copaternidad, comaternidad, adopción conjunta, etc.) y laborales (como licencias por enfermedad). En síntesis, todos los derechos reservados para el matrimonio son otorgados a las “uniones convivenciales” pero en este caso se priorizan los acuerdos al interior de las parejas. En relación a la Ley de Identidad de Género, y al derecho al reconocimiento de la identidad de género autopercibida, el Código lo considera un “justo

¹⁶ Ley 26.862 Reproducción médicamente asistida. Sancionada el 5 de junio de 2013.

motivo” para realizar el cambio registral de nombre y sexo sin autorización judicial, ratificando lo contenido en la citada ley, Art. 69 CCyC. (Organización Internacional del Trabajo, 2015, p. 12)

Art. 69.-Cambio de nombre. El cambio de prenombre o apellido sólo procede si existen justos motivos a criterio del juez.

Se considera justo motivo, de acuerdo a las particularidades del caso, entre otros, a:

a) el seudónimo, cuando hubiese adquirido notoriedad;

b) la raigambre cultural, étnica o religiosa;

c) la afectación de la personalidad de la persona interesada, cualquiera sea su causa, siempre que se encuentre acreditada.

Se consideran justos motivos, y no requieren intervención judicial, el cambio de prenombre por razón de identidad de género y el cambio de prenombre y apellido por haber sido víctima de desaparición forzada, apropiación ilegal o alteración o supresión del estado civil o de la identidad.

7.2. Adonde recurrir:

En primer lugar, se pueden realizar consultas sin cargo en la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL), dependiente del Ministerio de Trabajo. La misma brinda asesoramiento y orientación a trabajadores y realiza recepción de denuncias sobre violencia vaboral.

Las consultas sobre asesoramiento se realizan solicitando turno previo llamando al 0800-666- 4100 (opción 2) o escribiendo a violencialaboral@trabajo.gob.ar. Se atiende en Av. Leandro N. Alem 650, piso 4° (C1001AAO) Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Es de vital importancia, ante una situación de discriminación, recoger pruebas de todo lo que pueda servir para comprobar la situación discriminatoria: documentación (en cualquier formato), datos de posibles testigos, etc.

Por otro lado y en forma simultánea, la víctima de discriminación debe poner en conocimiento a quien pueda asesorarla, por ejemplo, los representantes legales de los trabajadores, el sindicato o asesorías jurídicas especializadas en el tema.

Se puede realizar una presentación desde el INADI (Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo) que si bien no está habilitado para dictar sentencia, el dictamen emitido puede servir para el proceso legal correspondiente, y a su vez, brindan asesoramiento gratuito.

Finalmente, una vez que se ha estudiado y analizado denuncia, se puede acudir directamente a Comisaría, al Juzgado o a la Fiscalía según corresponda.

En la Administración Pública existe la Ley de Procedimiento Administrativo, en la que se encuentra estipulado el Reclamo administrativo ante decisiones arbitrarias o vejatorias tomadas por parte de las autoridades. Cuyo procedimiento es muy simple, consiste en realizar una presentación escrita a la autoridad de la cual emanó el acto.¹⁷

7.3. Jurisprudencia

7.3.1. CNAT Sala VII Expte. N° 5.613/2011 Sent. Def. N° 45.147 del 27/03/2013 “A. L.D. c/SMG ART SA y otros (INC S.A.) s/accidente acción civil”¹⁸.

En fecha 27 de marzo de 2013 la Sala VII de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo dictó sentencia en los autos anteriormente mencionados, donde un supervisor de cajas de una cadena de supermercados extranjeros, quien demandó a la compañía por el trato discriminatorio sufrido en el ámbito laboral debido a su orientación sexual por parte de sus

¹⁷ Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/22363/texact.htm>

¹⁸ Fallo completo en http://www.infojus.gob.ar/jurisprudencia/NV4901-a_smg_accidentenacional-2013.htm?0

pares. El mismo manifestó que dichos malos tratos le provocaron un daño psicofísico, haciendo responsable al empleador y a la aseguradora de riesgos del trabajo.

La descripción del testigo Calvo (fs 268) en ocasión de trabajo manifestó que "...hubo una discusión importantísima que fue con Vanesa Quiroga que fue griterío puro que ella diciéndole que no era hombre delante de todas las cajeras de todo el mundo en caja central donde estaban todos le dijo que se iba a ir al infierno por su condición sexual, que no era hombre, que no era persona que tenía el mismo pecado de un asesino o un violador ante los ojos de Dios, que no tenía perdón de Dios...".

El informe del perito médico (fs. 340/347), ratificó estos hechos, y concluye que el actor padece una incapacidad total de un 40%, detallando que "... el cuadro de stress guarda relación causal y lineal con la experiencia laboral de sometimiento, discriminación, exigencia y maltrato que lo coloca frente a la posibilidad concreta de ser agredido, sin ningún tipo de defensa y protección. Se estima que en el presenta caso puede hablarse de las denominadas situaciones de mobbing".

Tal como puede leerse en el fallo, en el punto 8, aparte de la responsabilidad adjudicada al supermercado, los magistrados también hallaron responsable a la A.R.T., ya que las mismas deben cumplir una función primordial en materia de seguridad, por lo cual encuentro oportuna la extensión que se realizó hacia la mencionada A.R.T., puesto que una de las funciones es asesorar al empleado para prevenir y proteger a los depedientes. Por lo tanto, la conducta omisiva que pudimos observar es la que implicó la negligencia por su modo de proceder, por ende, resultó dañada la salud del empleado.

El Tribunal resolvió condenar a la cadena de supermercados y la A.R.T. por la suma de \$ 490.000, debiendo ser abonados al trabajador por el daño físico y psicológico sufrido.

7.3.2. Rec. N° 510.828 - "M., M. J. c/Citibank N.A. s/daños y perjuicios" - CNCIV - SALA H - 07/04/2009

En Buenos Aires, a los 7 días del mes de abril de 2.009, hallándose reunidos los señores Jueces integrantes de la Sala H de la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil

de la Capital Federal, a los efectos de dictar sentencia en los autos "M., M. J. c/Citibank N.A. s/daños y perjuicios" y habiendo acordado seguir en la deliberación y voto el orden de sorteo de estudio, el Dr. Kiper dijo:

Contra la sentencia dictada en primera instancia (fs. 798/803), que hizo lugar a la demanda por la cual el actor perseguía la indemnización de los daños sufridos por la supuesta conducta discriminatoria de la demandada, expresan agravios el actor (fs. 828/40) y la demandada (fs. 847/58). El primero contestó el traslado a fs. 865/75, mientras que a la segunda se le dio por perdido el derecho de hacerlo (fs. 886 y 891).

Se agravia el actor, tras reseñar las circunstancias del caso, de que no se haya hecho lugar al reclamo indemnizatorio por daño material, a su entender pedido en la demanda. Considera errado el razonamiento del fallo en el sentido de que la petición no fue introducida en la litis. Sostiene que debió fijarse una indemnización por daño psicológico y tratamiento, y otra por lucro cesante, consistente en el posible ascenso al cargo de gerente y lo que hubiera percibido por tal función (\$8.000 o \$9.000 mensuales) durante un lapso considerable de tiempo (31 años). Además, considera insuficiente la suma fijada por la a quo en concepto de daño moral.¹⁹

Por su parte, la demandada se agravia de que se haya reputado que existió discriminación hacia el actor y, además, sostiene que al haberse acogido el demandante a un plan de retiro voluntario y haber percibido una indemnización, renunciando a cualquier otro reclamo, esta demanda sería inadmisibile.

En los supuestos en que el empleado recibe una compensación de su empleadora por retiro voluntario, no puede reclamar el daño vinculado a la posible chance de ascender en la empresa y de obtener mayores ingresos, pues esa vía se agotó al optar por la indemnización prevista en las normas laborales. Sin embargo, puede reclamar el daño moral sufrido por

¹⁹ Recuperado de <http://www.iprofesional.com/notas/85464-M-M-J-cCitibank-NA-sdaos-y-perjuicios>

haber sido discriminado en su relación de empleo -en el caso por la condición de homosexual y portador de HIV, con prescindencia de que el padecimiento continúe o se haya extinguido, y además algún daño material que no haya sido alcanzado por la indemnización voluntariamente percibida. El hecho de que el art. 1 de la ley 23.592 permita en forma expresa reclamar tanto el daño moral como el material, no significa que no se deba formular el reclamo en su demanda y en su caso, acreditar el daño sufrido. En los supuestos de discriminación el daño moral surge in re ipsa, sin necesidad de mayores pruebas, pero no ocurre lo mismo con el daño material. No solo no se presume, sino que es necesario, pedirlo con cierta claridad.²⁰

7.3.3. C.N.A.T. “M. J. c/ Coto S.A. s/ despido” Sala II. Sentencia N° 95.304. Fecha: 12/10/2007

La Sala II de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, por medio de la sentencia N° 95.30437, de fecha 12/10/2007, en autos de sentencia “M. J. c/ Coto S.A. s/ despido”, resolvió que correspondía indemnizar el daño moral, aún sin la acreditación de daño psíquico, sufrido por un trabajador, como consecuencia de la prestación que debió llevar a cabo en las condiciones y ambiente de labor nocivos permitidos por su empleadora, que actuó culposamente: "Durante la relación de trabajo y dentro del propio establecimiento patronal, el actor fue víctima de un trato hostil, humillante y desconsiderado por parte de su superior y de sus compañeros".

"Dichas actitudes, además de implicar un apartamiento de la empleadora de las obligaciones que la Ley de Contrato de Trabajo pone a su cargo, constituyeron actos ilícitos de carácter extracontractual destinados a afectar la dignidad personal del trabajador que generan, en forma refleja, la responsabilidad de la empleadora por el daño moral provocado"

²⁰ Recuperado de <http://www.saij.gob.ar/camara-nacional-apelaciones-civil-nacional-ciudad-autonoma-buenos-aires-mj-citibank-na-danos-perjuicios-fa09020132-2009-04-07/123456789-231-0209-0ots-eupmocsollaf?>

En este fallo, cuyo trabajador gay era maltratado por su jefe, la Justicia rechazó el despido indirecto en el que se colocó el empleado, basándose en la LCT; como así también el deber de responsabilidad del empleador, basado en el art. 1113 del Código Civil. Pero sí hizo lugar a los rubros salariales y a la indemnización del art. 80 de la LCT.

La sentencia fue apelada en segunda instancia por ambas partes, estableciéndose que el actor se encontraba expuesto a un ambiente de trabajo que lo expuso a situaciones de humillación, hostigamiento y discriminación constante.

Ese ambiente de trabajo hostil generó angustia y aflicciones íntimas constitutivas de un daño de índole "moral", cuya afección psicológica, debía ser reparado, estableciéndose un resarcimiento de \$36.000 basado en el artículo 1.078 del Código Civil.²¹

²¹ C.N.A.T. "M. J. c/ Coto S.A. s/ despido" Sala II. Sentencia N° 95.304. Fecha: 12/10/2007. Recuperado de: <http://www.iprofesional.com/notas/112845-Fallo-M-J-c-Coto-SA-s-despido>

Capítulo 5

8.1. Entrevista al Sr. Fernando Pequeño Ragone

El día 30 de julio de 2016 se realizó una entrevista al Director de programa de desarrollo territorial en la Secretaría de Derechos Humanos del Gobierno de la Provincia de Salta, integrante de la Mesa Coordinadora de la Diversidad, el Sr. Fernando Pequeño Ragone, del cual surgieron varias ideas y propuestas, entre las cuales estaba la de conformar una mesa de trabajo exclusiva de hombres, en las que se trabajarían temas sobre masculinidad y abordando sobre todo la violencia de género, no solamente desde el lado femenino, sino para tratar de acompañar dicho movimiento desde un grupo de hombres, independientemente de la orientación sexual, concentrados en erradicarla brindando charlas y realizando talleres orientados a varones que pueden funcionar como multiplicadores en sus comunidades.

Por otro lado, el Sr. Pequeño Ragone manifestó que se encuentran encaminados proyectos de cooperativas de trabajo para personas LGBT, cuyo capital inicial surge del gobierno en forma de créditos sociales, lo cual sería un gran avance en inclusión laboral, sobre todo para la comunidad trans, tan discriminada y olvidada.

A su vez brindó información sobre su participación en el proyecto de ley de cupo trans en la Administración Pública Provincial, entre otros proyectos.

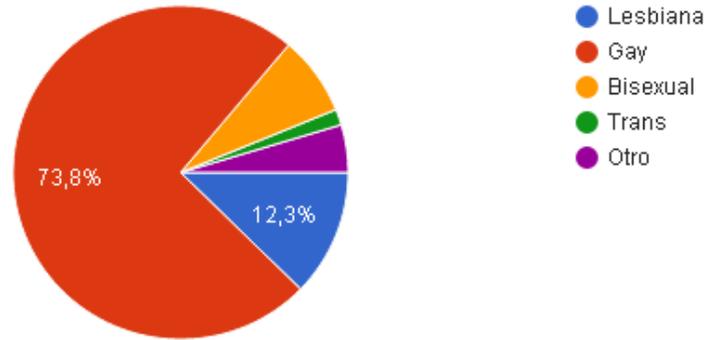
Cabe destacar que durante la entrevista fui invitado por el Sr. Pequeño Ragone a trabajar en forma permanente para el programa de Desarrollo Territorial del Ministerio de Derechos Humanos, pero por una cuestión interministerial no se pudo llevar a cabo.

8.2. Resultados de las encuestas

La encuesta se realizó a fines de Julio de 2016, entre contactos de Facebook por medio de la herramienta de Google para tal fin, la misma estuvo orientada a personas de la comunidad LGBTI, y arrojó resultados diversos. Se pudo determinar que la mayoría de los entrevistados son abiertamente homosexuales ante la sociedad, familia y entorno laboral. El segmento etario entrevistado estuvo en su mayoría entre los 20 y los 50 años, diferentes generaciones, las más jóvenes prácticamente libres de tabúes y limitaciones, propias de las mayores.

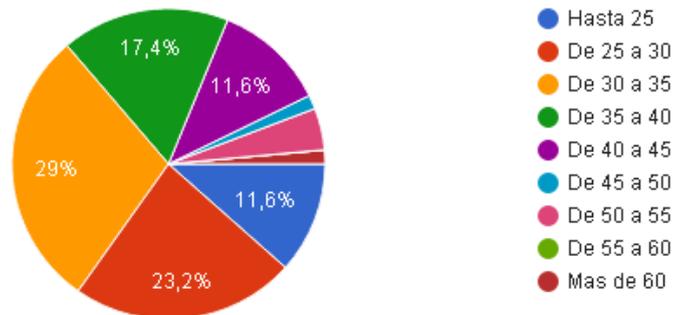
Como resultado positivo, de la pregunta sobre discriminación en el entorno laboral, surgió que un porcentaje menor lo había padecido, lo cual implica que la mayoría se desenvuelve con normalidad en el lugar donde desempeña sus actividades laborales. Y del porcentaje que había sufrido algún tipo de discriminación por parte de sus pares o de sus superiores, un porcentaje menor decidió hacer algo al respecto. Uno de los entrevistados llegó a perder su trabajo, y no realizó ningún tipo de acción para evitar o revertir dicha situación. Lo que hace suponer que muy pocos tienen conocimientos sobre cómo actuar ante situaciones de violencia laboral, motivo por el cual me gustaría difundir a futuro el presente trabajo, ya que no solamente sería útil a una comunidad específica, sino a todo aquel que sienta algún tipo de discriminación.

Condición Sexual (65 respuestas)



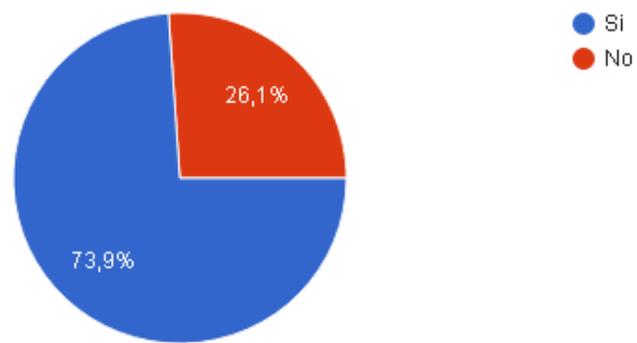
Datos Recabados por el autor

Edad (69 respuestas)



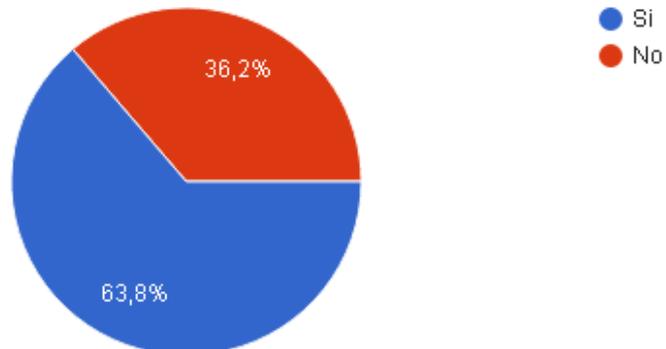
Datos Recabados por el autor

¿Su condición sexual esta asumida socialmente? (69 respuestas)



Datos Recabados por el autor

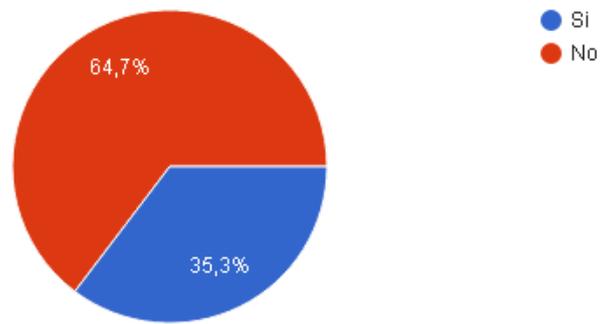
¿Su condición sexual esta asumida laboralmente? (69 respuestas)



Datos Recabados por el autor

¿Sintió alguna vez discriminación por parte de sus pares en el entorno laboral?

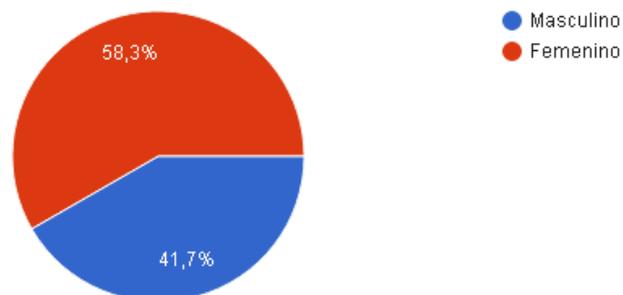
(68 respuestas)



Datos Recabados por el autor

En caso que la opción anterior haya sido SI, indique si fue por parte de un compañero de sexo...

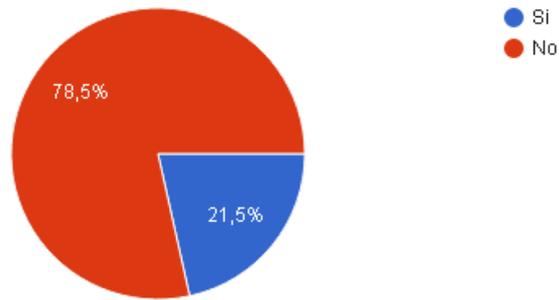
(24 respuestas)



Datos Recabados por el autor

¿Sintió alguna vez discriminación por parte de algún superior en el entorno laboral?

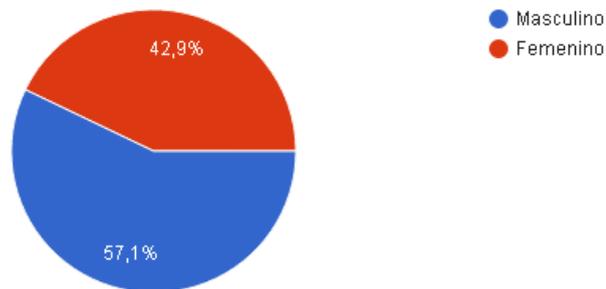
(65 respuestas)



Datos Recabados por el autor

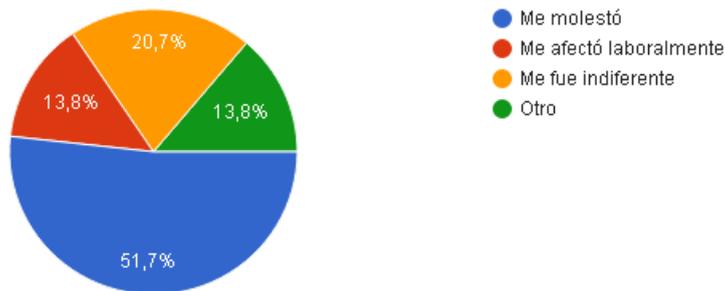
En caso que la opción anterior haya sido SI, indique si fue por parte de un superior de sexo...

(14 respuestas)



Datos Recabados por el autor

¿Cómo se sintió al respecto? (29 respuestas)



Datos Recabados por el autor

En caso de haberse sentido discriminado, indique si tomó alguna medida al respecto.

(18 respuestas)

- No
 - No
 - No
 - No
 - No
 - Ninguna
 - Ninguna
 - Lo hable directamente poniendo freno
 - Silencio
 - No hice nada pero me sentí muy mal
 - El acto estaba fuera de las políticas de inclusión de la empresa por lo que lo reporté como tal.
 - Seguí desarrollado mi labor naturalmente luego de haber aclarado con esa persona de que ser homosexual no es sinónimo de sexo con la persona masculina que tenga en frente.
 - No porque no pensé que lograrían que renuncie
 - Disimular
 - Ante la posibilidad de ser excluido del trabajo lo elabore a través de psicoterapia.
 - Indiferencia
 - Perdí el trabajo por decir lo que sentía
 - Solicite sanción
- ¿Cree que existe alguna manera de evitar este tipo de situaciones? Explique brevemente. (35 respuestas)
- Siendo seguro de si mismo

- ¡Mayor conciencia de género e igualdad de derechos! ¡Tiene que haber más campañas de los gobiernos, para q la gente cambie los pensamientos!
- Aceptación de parte de la empresa y mayor conocimiento de lo que es la vida sin discriminación
- Si para evitar la discriminación se debe educar desde chicos a respetar al otro sin importar su condición sexual para q este tipo d encuestas no se tengan q hacer
- Si existen, mientras las cabezas se abran y no estén cerradas, la gente podría actuar libremente y todo sería distinto.
- Ante la discriminación se debe actuar rápido y la parte legal debe responder de inmediato, puede generar muchas dificultades a la persona que lo recibe, se debe acompañar y el estado tiene que estar muy comprometido.
- La concientización acerca de que todos somos iguales...la condición sexual no tiene que ser motivo de ser tratados de manera distinta.
- Educación
- Manifestarlo
- El respeto y evitar comentarios de la vida personal en el ámbito de trabajo
- Capacitando a la inclusión
- Si en Salta fuera más abierta seria otra cosa
- Así como pretendemos que nos respeten a nosotros mismos hay que hacer lo mismo con los demás
- Creo que en las organizaciones que establecen claramente una política de inclusión y establecen procedimientos de reporte de incidentes y acciones correctivas, la situación se controla y los casos son aislados. Es una estrategia organizacional.
- Educación obligatoria
- No. La gente siempre va a discriminar al gay al gordo al flaco al feo o al lindo.
- La verdad q no me pondría a explicar nada sobre mi vida. Por eso no haría nada mientras no me perjudique laboralmente
- La manera más natural es lo que trato de lo lograr, hacer ver a las personas que somos humanos al igual que otro y que dentro de la homosexualidad exista una gran diversidad de estilos, formas y modos de vidas.
- Incluyendo más trans a empleos generales por más que yo soy bien masculino los trans hacen valer más los derechos que nosotros
- Denuncias
- Creo que acá debe a darse a conocer más las leyes que amparan a la parte minoritaria que es la LGTB, los derechos y obligaciones que tenemos.
- Ley
- Tengo dudas si los homófobos desean cambiar de posición ante su pensamiento. Digo.... Como para hacer una campaña contra la discriminación. En todo caso denunciado sancionar al homofóbico y resarcir a la persona discriminada.
- Educar a la población y normalizar la comunidad lgbt
- Haciéndoles ver a la sociedad que somos perdonas con derechos y virtudes, cosa que no respetan en algunas situaciones
- Hacerlo público, apelando a la condena social
- No lo sé.
- Haciendo valer nuestros derechos con una explicación simplemente

- Es un tema muy complicado, creo que todo problema hay que tratarlo de raíz y esa raíz es el mismo ambiente que discrimina a sus pares, a partir de esto ver los alrededores y ambientes de trabajo en donde una de las soluciones seria abolir de forma personal el status que siente cada uno y pedir que se lo trate como a uno más.
- Si me pasaría algo referente al tema, solo lo hablaría con la persona que este en desacuerdo con mi condición, mientras no afecte mi relación con el resto de mis compañeros de trabajo
- Renovación de jefatura
- Si, aceptar y respetar a cada ser humana en su condición.
- Que el género que sea tenga los mismos derechos.
- Llevando el tema con naturalidad
- Apoyo por mis compañeros

Capítulo 6

9.1. Conclusiones

Para concluir el presente trabajo, podemos asegurar que un gran porcentaje de personas LGBT sufren actualmente discriminación laboral.

Si bien las herramientas están al alcance de los ciudadanos, por temor a perder el puesto de trabajo o desconocimiento no se ponen en práctica los mecanismos para revertir situaciones de agresión.

De acuerdo a lo plasmado en la presente obra, se puede constatar que gran parte de los jueces son acertados a la hora de determinar cuando un trabajador ha sufrido situaciones discriminatorias en el entorno laboral. Si bien puede parecer tarea difícil probar tales situaciones, la mayoría de los tribunales se refugian en las pericias psicológicas, que al igual que los testimonios, son imprescindibles para probar el daño.

Las situaciones discriminatorias se van dando en forma paulatina y constante, menoscabando la integridad del trabajador, y ante el miedo de la pérdida del puesto de trabajo, el mismo se aliena soportando estas situaciones, percibiendo un daño irreversible en su personalidad.

En entrevista con el Director de programa de desarrollo territorial en la secretaría de Derechos Humanos del Gobierno de la Provincia de Salta, integrante de la Mesa Coordinadora de la Diversidad, el Sr. Fernando Pequeño Ragone, surgieron algunas propuestas sobre las que se comenzará a trabajar en el corto plazo tales como la realización de talleres de sensibilización y capacitación orientada a la inclusión y la tolerancia, persiguiendo la igualdad real, poniendo en funcionamiento todos los mecanismos antes mencionados.

Al momento del envío del presente trabajo, la ley de cupo trans cuenta con media sanción en la provincia de Salta. Existen varias propuestas de incentivos a las empresas

privadas y un porcentaje mínimo exigido de cupo trans en la administración pública provincial.

Como propuestas para comenzar vislumbrar soluciones, se propone conformar cooperativas de trabajo para la comunidad LGBT, procurar la cooperación y el intercambio entre organizaciones de la sociedad civil que trabajen sobre la igualdad de derechos y oportunidades para todos, la visibilidad de la comunidad LGBT y sus temáticas a través de la incorporación a la agenda pública la consolidación de espacios de diversidad para el diseño e implementación de políticas para la comunidad LGBT.

Otra propuesta es la de brindar asesoramiento e información sobre temáticas inherentes a la diversidad sexual través de la participación de la comunidad en la vida social.

Como objetivos se pueden mencionar la promoción de la no discriminación y el derecho a ser diferentes, garantizar el acceso a todos los derechos humanos y civiles y articular demandas y propuestas con otras organizaciones de la sociedad civil, para proponer y fomentar el desarrollo de políticas públicas, continuar con la prevención de enfermedades de transmisión sexual, promover proyectos de capacitación contra la discriminación y políticas de empleo.

Otra de las posibles soluciones al respecto, es el de dictar charlas por medio de organismos LGBT a los gremios y sus afiliados, a fin de acompañar a los trabajadores en sus labores diarias, fomentando entornos laborales saludables.

10. Selección de palabras clave:

Bisexual: persona que tiene deseos y/o prácticas sexuales y relaciones afectivas con personas del sexo opuesto y de su mismo sexo.

Gay: persona que tiene deseos y/o prácticas sexuales y relaciones afectivas mayoritaria o exclusivamente con personas de su mismo sexo; en general se refiere a hombres, pero también se usa para referirse a mujeres o como genérico.

GLTTTBI: sigla que da cuenta de gays, lesbianas, travestis, transexuales, transgénero, bisexuales e intersexuales.

Heterosexual: persona que tiene deseos y/o prácticas sexuales y relaciones afectivas mayoritaria o exclusivamente con personas del sexo opuesto.

Homosexual: persona que tiene deseos y/o prácticas sexuales y relaciones afectivas mayoritaria o exclusivamente con personas de su mismo sexo

Intersexual: el término intersexualidad incluye a un conjunto diverso de situaciones en que la morfología de una persona (en particular la genital) varía respecto del estándar cultural de corporalidad masculina o femenina

ITS: infecciones de transmisión sexual. **Lesbiana:** mujer que tiene deseos y/o prácticas sexuales y relaciones afectivas mayoritaria o exclusivamente con otras mujeres.

SIDA: Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida, por la infección del VIH.

Transexual: persona que adopta una apariencia y una identidad de género que no se corresponde con la asignada al nacer según el sexo biológico, y que puede o no adecuar quirúrgicamente sus genitales a tal identidad de género.

Transgénero o Trans: personas cuya identidad de género implica un cuestionamiento del esquema binario varón-mujer, e incluye diversas identidades como travesti, transexual o trans a secas. Puede hablarse de mujeres trans y de varones trans.

Travesti: persona que adopta una apariencia y una identidad de género que no se corresponde con la identidad biológica asignada al nacer.

VIH: Virus de la Inmunodeficiencia Humana.

11. Referencias

- ANSES Administración Nacional de la Seguridad Social
- ATE Asociación de Trabajadores del Estado
- ATTTA Asociación de Travestis, Transexuales y Transgéneros
de Argentina
- CABA Ciudad Autónoma de Buenos Aires
- CCT Convenios Colectivos de Trabajo
- CONICET Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y
Técnicas
- CGT Confederación General del Trabajo de la República
Argentina
- FALGBT Federación Argentina de Lesbianas, Gays, Bisexuales y
Trans
- INADI Instituto Nacional contra la Discriminación, la
Xenofobia y el Racismo
- LCT Ley de Contrato de Trabajo
- LGB Lesbianas, Gays, Bisexuales
- LGBT Lesbianas, Gays, Bisexuales y Trans
- LGBTI Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersex
- LGBTIQ Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans, Intersex y Queer
- LGTBI Lesbianas, Gays, Trans, Bisexuales e Intersex
- OIT Organización Internacional del Trabajo
- ONU Organización de las Naciones Unidas
- ONUSIDA Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el
VIH/SIDA
- PMO Programa Médico Obligatorio
- PNUD Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo

REDLACTRANS	Red Latinoamericana y del Caribe de Personas Trans
RSE	Responsabilidad Social Empresarial
SIDA	Síndrome de inmunodeficiencia adquirida
TRHA	Técnicas de reproducción humana asistida
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
UE.....	Unión Europea
UPCN	Unión del Personal Civil de la Nación
VIH	Virus de la Inmunodeficiencia Humana

12. Bibliografía

- Organización Internacional del Trabajo (2006) *Trabajo decente y equidad de género en América Latina*. Santiago de Chile: Laíz Abramo.
- Organización Internacional del Trabajo (1958) *Recomendación sobre la discriminación* (empleo y ocupación) Ginebra: OIT.
- Bidart Campos, G. (2006) (Tomo 1 6ta Edición). *Manual de la Constitución Reformada*. Rustica.
- Gallardo Linares F., Escolano Lopez V. (2009). *Informe Diversidad Afectivo-Sexual en la Formación de Docentes 2da edición*. Málaga: CEDMA.
- ONUSIDA. (2006). *Guía de acciones estratégicas para prevenir y combatir la discriminación por orientación sexual e identidad de género*. Río de Janeiro: GCTH.
- Servicio de Género Igualdad y Diversidad. (2015). *Orgullo (Pride) en el trabajo*. Ginebra: OIT.
- Hernandez Sampieri, R.; Fernandez Collado, C. y Baptista Lucio; P. (2003). *Metodología de la Investigación*. (Cap. 4). México: Mc Graw-Hill
- Constitución Nacional recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>
- Europa RL (2016). *Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea*. Recuperado de http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_es.pdf
- INADI (2005) *Plan nacional contra la discriminación*. Buenos Aires: Marcelo Kohan
- Comunidad Homosexual Argentina. (2016). *Comunidad Homosexual Argentina*. Obtenido de <http://www.cha.org.ar/centro-de-documentacion-digital/los-disturbios-de-stonewall/>

ANEXO E – FORMULARIO DESCRIPTIVO DEL TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA PUBLICAR Y DIFUNDIR TESIS DE POSGRADO O GRADO A LA UNIVERIDAD SIGLO 21

Por la presente, autorizo a la Universidad Siglo21 a difundir en su página web o bien a través de su campus virtual mi trabajo de Tesis según los datos que detallo a continuación, a los fines que la misma pueda ser leída por los visitantes de dicha página web y/o el cuerpo docente y/o alumnos de la Institución:

Autor-tesista <i>(apellido/s y nombre/s completos)</i>	Guillermo Agustín Blanco
DNI <i>(del autor-tesista)</i>	30.637.280
Título y subtítulo <i>(completos de la Tesis)</i>	Trabajo de Investigación Marco Legal Protectorio de las Personas LGBT ante discriminación Laboral
Correo electrónico <i>(del autor-tesista)</i>	agublanco@hotmail.com
Unidad Académica <i>(donde se presentó la obra)</i>	Universidad Siglo 21
Datos de edición: <i>Lugar, editor, fecha e ISBN (para el caso de tesis ya publicadas), depósito en el Registro Nacional de Propiedad Intelectual y autorización de la Editorial (en el caso que corresponda).</i>	Salta, Editorial PapelMarket, 05 de Abril de 2017

Otorgo expreso consentimiento para que la copia electrónica de mi Tesis sea publicada en la página web y/o el campus virtual de la Universidad Siglo 21 según el siguiente detalle:

Texto completo de la Tesis <i>(Marcar SI/NO)^[1]</i>	Si
Publicación parcial <i>(Informar que capítulos se publicarán)</i>	

Otorgo expreso consentimiento para que la versión electrónica de este libro sea publicada en la en la página web y/o el campus virtual de la Universidad Siglo 21.

Lugar y fecha: Salta 05 de Abril de 2017

Firma autor-tesista

Aclaración autor-tesista

Esta Secretaría/Departamento de Grado/Posgrado de la Unidad Académica:

certifica que la tesis adjunta es la aprobada y registrada en esta dependencia.

Firma Autoridad

Aclaración Autoridad

Sello de la Secretaría/Departamento de Posgrado