

UNIVERSIDAD ABIERTA INTERAMERICANA

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas.

"Necesidad de Aplicación del decreto 721/2020 – Cupo Laboral Trans / Ley 27.636 de promoción del acceso al empleo formal para personas Travestis, transexuales y transgénero, en la República Argentina."

Tutor: Lic. González Gustavo Damián.

Alumno: Galvan Fernando Martin.

Legajo: B00007687-J1.

Título por obtener: Abogado.

Localización: Berazategui.

Sede: Buenos Aires.

Mail: Fernandom.galvan@hotmail.com

Buenos Aires, 14 de abril 2023.

Agradecimientos:

A mis padres Mirta y Héctor, por ser quienes me alentó y acompañaron a lo largo de estos años de estudio y perfeccionamiento profesional, apoyándome tanto en lo económico como en lo emocional brindándome todas las herramientas necesarias para sobrepasar de la mejor manera posible todas las frustraciones académicas, logrando desde su lugar que pueda superarme y conserve mis creencias, también por haberme enseñado buenos valores para ser quien soy hoy en día.

A mi hermana Jesica, quien también me ha alentado a superarme día a día en busca de la excelencia académica, por haberme acompañado en este largo proceso desde la escucha activa y atenta todas aquellas anécdotas y vivencias dentro del ámbito académico.

A mi ahijada y sobrina, Martina a quien le dedico especialmente este logro, por acompañarme en el último trayecto de la carrera y por ser la princesa que ilumina mi vida desde su nacimiento.

A mi cuñado Carlos, por cada momento de aliento y acompañamiento.

A esta querida Casa de Altos Estudios, a sus directivos y a todos sus profesores, por ser quienes nos acompañan a lo largo de la carrera de una manera desinteresada, velando por nuestro conocimiento e impulsando nuestras ganas por lograr el ansiado título.

A mi tutor Lic. Gustavo González, el cual me ha demostrado a lo largo de la cursada y este trabajo de investigación, su aptitud y basto conocimiento, por ser un gran profesor y excelente persona, por haber aceptado de manera desinteresada el tutoreo del presente trabajo, encontrándose predispuesto y activo ante mis inquietudes.

A mis queridos compañeros y amigos de la facultad, Agustina, Lucila y Antonio, quienes me han acompañado virtual y presencialmente estudiando codo a codo en cada una de las materias que hemos compartido.

A todos aquellos compañeros que se han cruzado en mi camino facultativo, por haberme acompañado en las cursadas, recreos y momentos de estudio.

A los Dres. Bernao Lucas y Carrillo Alfredo, quienes fueron los primeros en confiar en mí y me otorgaron la posibilidad de trabajar por primera vez en un estudio jurídico.

A mis amigos/as quienes me han acompañado y soportado los momentos de ausencia.

A aquellas personas que estuvieron de diversas formas y me han alentado a perseguir mis sueños, para lograr ser Abogado.

SOLICITUD DE TUTORÍA PARA TESIS:

SOLICITUD DE TUTORÍA PARA TESIS:

Berazategui, 24 de mayo de 2022.-

Estimado Prof. Líc. González Gustavo Damián.

Lic. González Gustavo Damián.

Presente.

De mi mayor consideración:

Me dirijo a Ud. Con el objeto de comunicarle que, me encuentro en la tarea de la preparación del Trabajo Final, para la obtención del título de abogado, el cual versará sobre ***"Necesidad de Aplicación del decreto 721/2020 – Cupo Laboral Trans / Ley 27.636 de promoción del acceso al empleo formal para personas Travestis, transexuales y transgénero, en la República Argentina.",*** según la disposición de la Universidad Abierta Interamericana le propongo tutelar dicho trabajo.-

Periódicamente informaré la labor desarrollada durante la investigación y preparación de este trabajo final, según dispone la reglamentación de nuestra Universidad, solicitándole quiera tener a bien informarme sus apreciaciones respecto del estado de avance de este trabajo final.

A la espera de vuestra conformidad, saluda a Ud. Atentamente.

Galvan Fernando Martin.

DNI 42.028.430.

Legajo B00007687-J1.





Scanned with CamScanner

ACEPTACION DE TUTORÍA PARA TESIS:

ACEPTACION DE TUTORÍA PARA TESIS:

Berazategui, 24 de mayo de 2022.-

Al Sr. Decano de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas.

Dr. Marcos Cordoba. (Marcos.Cordoba@uai.edu.ar).

De mi mayor consideración:

Me dirijo a Ud. En mi carácter de Profesor de la Carrera de Abogacía, con el objeto de comunicarle que, acepto expresamente, desempeñarme como tutor del Trabajo Final para la obtención del titulo de Abogado, del alumno regular Galvan Fernando Martin, DNI 42.028.430, Legajo "B00007687-J1" el cual versara sobre la **"Necesidad de Aplicación del decreto 721/2020 – Cupo Laboral Trans / Ley 27.636 de promoción del acceso al empleo formal para personas Travestis, transexuales y transgénero, en la República Argentina.".** Según la disposición de la Universidad Abierta Interamericana.

Sin otro particular, saluda a Ud. Atte.

Prof. Lic. González Gustavo Damián.



Scanned with CamScanner

RESERVA DE TEMA DE TRABAJO FINAL:

RESERVA DE TEMA DE TRABAJO FINAL:

Berazategui, 24 de abril de 2022.-

A la secretaria técnica de la Facultad de Derecho y Ciencias políticas.

Dra. Marilina Andrea Miceli. (Marilina.Miceli@UAI.edu.ar)

De mi mayor consideración:

Me dirijo a Ud. En mi carácter de Alumno Regular de la Carrera de Abogacía, con el objeto de comunicarle que, me encuentro en la tarea de preparación del Trabajo Final, para la obtención del Título de Abogado, el cual versará sobre la ***"Necesidad de Aplicación del decreto 721/2020 – Cupo Laboral Trans / Ley 27.636 de promoción del acceso al empleo formal para personas Travestis, transexuales y transgénero, en la República Argentina."***. Según la disposición de la Universidad Abierta Interamericana.

Por ello solicito tenga bien realizar la reserva de la presente temática para mi Trabajo Final, asimismo le informo a Ud. Que el Dr. Gustavo Damián González será mi tutor, quien acompañará e instruirá a lo largo del presente trabajo.-

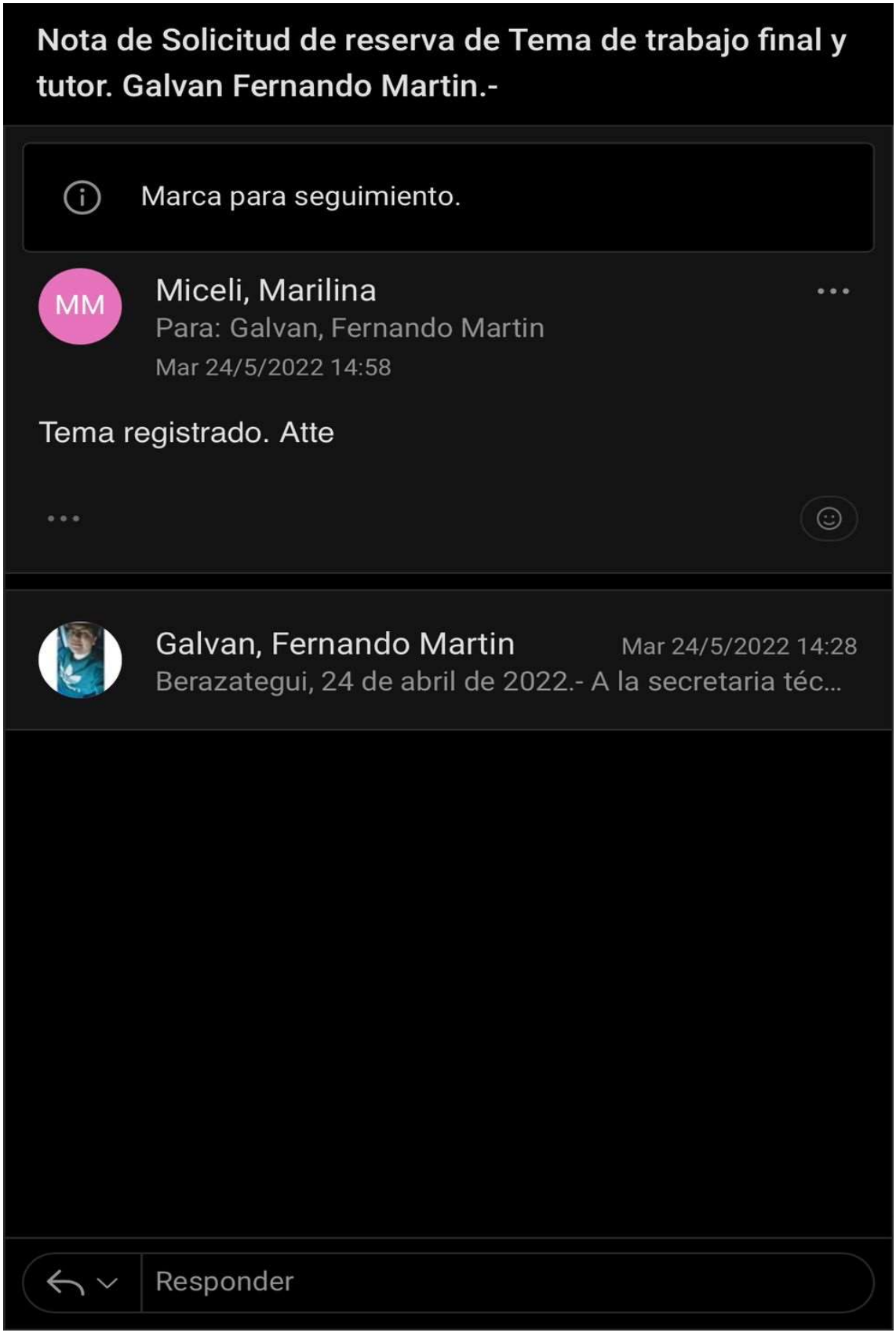
Sin otro particular, y al aguardo de una respuesta favorable, me despido saludándola con mi consideración más distinguida.-

Galván Fernando Martin.

DNI 42.028.430.

Scanned with CamScanner

RESPUESTA A NOTA DE RESERVA DE TEMA DE TESIS.



NOTA DE ELEVACION DE TESIS:

NOTA DE ELEVACION DE TESIS:

Berazategui, 14 de abril de 2023.-

Al Sr. Decano de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas.

Dr. Marcos Cordoba. (Marcos.Cordoba@uai.edu.ar).

De mi mayor consideración:

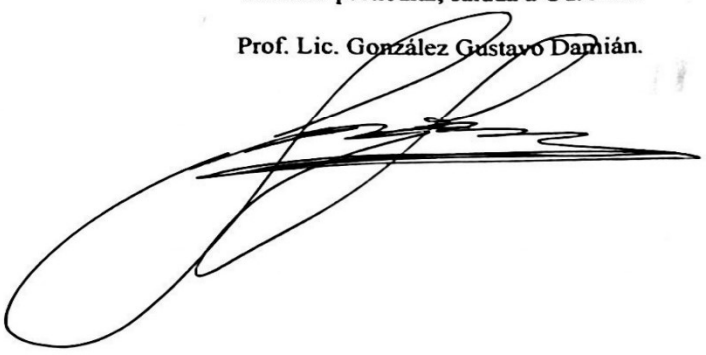
Por medio de la presente le comunico que el alumno egresado regular Galvan Fernando Martin, DNI 42.028.430, Legajo "B00007687-J1" ha confeccionado el Trabajo Final titulado *"Necesidad de Aplicación del decreto 721/2020 – Cupo Laboral Trans / Ley 27.636 de promoción del acceso al empleo formal para personas Travestis, transexuales y transgénero, en la República Argentina."*, bajo mi supervisión.

Considero que el trabajo se encuentra aprobado y merece ser defendido ante el tribunal que se designe.

Toda vez que la producción integral del presente trabajo resulta ser exclusiva propiedad intelectual del tesista y siendo el carácter de las instrucciones realizadas por el abajo .firmante, opiniones meramente metodológicas y orientadoras del área de incumbencia del trabajo de investigación no asumo responsabilidad penal y/o civil por la presente obra.

Sin otro particular, saluda a Ud. Atte.

Prof. Lic. González Gustavo Damián.



Scanned with CamScanner

PROYECTO DE TRABAJO FINAL.

1) **TÍTULO ACADÉMICO:** *"Necesidad de Aplicación del decreto 721/2020 – Cupo Laboral Trans / Ley 27.636 de promoción del acceso al empleo formal para personas Travestis, transexuales y transgénero, en la República Argentina."*
2) **TÍTULO COMERCIAL:** *Cupo laboral y acceso al empleo formal para personas Travestis, transexuales y transgénero.*

---

3) ÁREAS TEMÁTICAS:

- Derecho Laboral.
- Derecho Constitucional.
- Derechos Humanos.
- Derecho Administrativo.

---

4) RESUMEN:

En los últimos años, nuestro país se ha colocado como uno de los pioneros de Latinoamérica y a nivel mundial en reconocer derechos de la comunidad LGBTQI+, a los fines de garantizar la igualdad a nivel social de los sujetos que integran el colectivo.

Dicho reconocimiento se ha ido desenvolviendo a lo largo de los años, y la nueva conquista del colectivo es la obtención de la ley de promoción y acceso al empleo formal para las personas travesti – trans.

El presente trabajo tiene como finalidad analizar la realidad fáctica y el cambio de paradigma social para con los sujetos que integran el colectivo LGBTQI+ y trans, analizando la aplicación del Decreto Ley 721/2020 de Cupo laboral y la Ley 27.635 de promoción del acceso al empleo formal para las personas travestis, transexuales y transgénero.

---

5) PREGUNTAS PROBLEMA:

¿Debe el Estado garantizar o promover el acceso formal al trabajo para personas trans?

¿Debe el Estado establecer listas diferenciales para personas trans a la hora de realizar el cómputo de empleados?

¿Cómo podemos verificar que el Estado cumple el cupo laboral trans, dentro de las harás del empleo público?

¿La existencia del cupo laboral trans afecta a las personas autopercibdas Cisgénero?

¿Se excluye la idoneidad con la presencia de la ley de cupo laboral?

---

6) HIPÓTESIS:

Pese a los derechos conquistados por el activismo del colectivo LGBTQIA+ resultan insuficientes para garantizar la igualdad de oportunidades y trato de dicho colectivo, para con la sociedad en general.

Las políticas públicas adoptadas por los organismos garantizan la inclusión a través de la discriminación positiva buscando la inclusión de las minorías, evitando la segregación de estos grupos o colectivos marginados o excluidos por la sociedad.

El cupo laboral trans nace de la necesidad de empleo formalizado que garantice el acceso a los derechos constitucionales de las minorías amparadas por la ley.

La falta de datos y el ejercicio del rol de policía del Estado contribuye a la existencia de inconsistencias e incumplimientos de la normativa.

Es necesario aplicar la normativa de una manera correcta, uniforme y transparente dentro de la República Argentina, logrando con ello un verdadero acceso formal al empleo público o privado para personas Trans, teniendo en cuenta la idoneidad de las personas integrantes de este colectivo.

---

7) METODOLOGÍA:

El modelo metodológico descriptivo-explicativo, será el que utilizaremos para la realización del presente trabajo de investigación.

Buscaremos con ello, lograr un análisis crítico y actual de la temática en cuestión. Asimismo, utilizaremos como apoyo los aportes de activistas, organizaciones y

agrupaciones quienes con su lucha visibilizan la situación actual y la vulnerabilidad sufrida por el colectivo LGBTQIA+.

En la misma orden de ideas realizaremos un análisis de la situación actual de la normativa y como se intenta implementar dentro de la República Argentina.

El objeto de la investigación consiste en explorar de manera homogénea el marco legal e institucional de las distintas formas de contratación en cuanto a la materia laboral, tomando como punto de partida el empleo público, instituto que cobra especial relevancia por la normativa a tratar.

---

8) MARCO TEÓRICO:

Para el desarrollo del presente trabajo de investigación utilizaremos bibliografía de grandes juristas de materia laboral, constitucional y administrativo, entre ellos destacamos con suma relevancia los aportes doctrinarios de los Dres. Grisolia Julio Armando, Goldin Adrián y Marugo Daniel Silvio.

Para realizar el desarrollo conceptual de los primeros dos capítulos hemos utilizado artículos de la Constitución Nacional como así también realizamos un análisis las leyes N° 20.744 (Ley de Contrato de Trabajo), N° 25.164 (Ley marco de Regulación de Empleo Público Nacional), N° 24.013 (Ley de Empleo. Regularización del Empleo no registrado y protección de los trabajadores desempleados), utilizando el texto normativo y utilizando los aportes doctrinarios mencionados en el párrafo precedente, asimismo ampliaremos y daremos nuestro aporte en cuanto a la temática a abordar en el presente trabajo.

Realizaremos el tratamiento de la temática de Género, efectuando un análisis sociocultural de aquellos conceptos básicos que forman la estructura de lo que se trató legislativamente, para lograr promulgar la Ley de Identidad de Género, asimismo utilizamos la conferencia brindada por la Dra. Monserrat Pereña Vicente, en la serie de conferencias que conforman la base de conocimiento de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, siendo esta disertante distinguida como una gran Maestra del Derecho, la cual expone la importancia de la Identidad como Derecho y Garantía Constitucional, también como ha sido tratada en Argentina y Europa.

Hemos receptado y analizado varios documentos internacionales y hemos abordado a los autores ingleses Kassin Saul, Fein Steven, Hazel Rose Markus,

reconocidos psicólogos sociales, profesores y pioneros en la investigación del campo de la psicología cultural. También hemos utilizado los conocimientos plasmados por el sociólogo, investigador, escritor y profesor español Gerard Coll Planas, quien se especializa en género y sociología de la sexualidad, a los fines prácticos de entender cómo funciona y se exterioriza de diversos modos el género.

Asimismo, utilizamos los Principios de la Yogyakarta los cuales resultan ser una serie de principios sobre cómo debe aplicarse la legislación internacional de derechos humanos a las cuestiones de orientación sexual e identidad de género. Dichos principios nos fueron de suma utilidad para ampliar el análisis al marco normativo, a saber, las leyes N° 26.743 (Ley de Identidad de Género), N° 27.636 (Ley de Promoción del acceso al empleo formal para las personas travestis, transexuales y transgénero "Diana Sacayán – Lohana Berkins").

A los fines de contextualizar como llego el Estado argentino a la creación de políticas públicas tendientes a proteger los intereses del colectivo trans, tratamos fallos judiciales de la CSJN, entrevistas a activistas, documentales, largometrajes, reportajes y diversos informes realizados por fundaciones, asociaciones y agrupaciones de activismo LGBTQIA+ y Trans.

La conferencia brindada por el Maestro del Derecho Dr. Guido Alpa, el 19/06/2023, en consonancia con el pensamiento del Dr. Marcos Cordoba, nos han ayudado también a entender porque la necesidad de un cupo laboral trans se basa en la solidaridad, entendiendo esta como un principio general y rector del derecho, toda vez que la solidaridad en sí misma se encuentra compuesta de dos especies, la solidaridad espontánea y la jurídica, siendo esta no solo un valor moral sino que también se crea y se sugiere tomarlo como un principio rector en el campo del Derecho. Esta importante contribución nos ha ayudado a exponer cuál es el fundamento del Cupo Laboral como política pública, protectora del derecho de acceso al trabajo para los sujetos comprendidos por la normativa, pero que también ha contribuido a la protección de la libertad, dignidad e igualdad de los sujetos.

Finalmente, al ser normativas emergentes y de poca antigüedad, carecíamos de autores específicos que expongan sobre la necesidad del cupo laboral trans y por ello realizamos una investigación exhaustiva, encontrando como fuentes de información diversos artículos creados por "Agencia Presentes", "Identidad & Diversidad", "Canal

Encuentro", "Fundación Huésped" y "Asociación de Travestis, Transexuales y Transgéneros de Argentina".

CONTENIDO

SOLICITUD DE TUTORÍA PARA TESIS: 4

ACEPTACION DE TUTORÍA PARA TESIS: 5

RESERVA DE TEMA DE TRABAJO FINAL: 6

RESPUESTA A NOTA DE RESERVA DE TEMA DE TESIS. 7

NOTA DE ELEVACION DE TESIS: 8

PROYECTO DE TRABAJO FINAL. 9

1) TÍTULO ACADÉMICO: 9

2) TÍTULO COMERCIAL: 9

3) ÁREAS TEMÁTICAS: 9

4) RESUMEN: 9

5) PREGUNTAS PROBLEMA: 9

6) HIPÓTESIS: 10

7) METODOLOGÍA: 10

8) MARCO TEÓRICO: 11

INTRODUCCIÓN. 17

CAPÍTULO PRIMERO: ASPECTOS GENERALES. EL DERECHO LABORAL 21

I) ¿QUÉ SE ENTIENDE POR DERECHO LABORAL? 23

II) DEFINICIONES LEGALES DEL DERECHO DEL TRABAJO. 24

a) TRABAJO.- 24

b) EL TRABAJO HUMANO Y SUS DIVERSAS FORMAS DE CLASIFICAR: 25

III) EL CONTRATO DE TRABAJO: 26

IV) LA RELACIÓN DE HIPOSUFICIENCIA ENTRE LAS PARTES: 27

V) LAS FUENTES DEL DERECHO LABORAL: 28

VI) PRINCIPIOS PROTECTORIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO: 30

a. Principio Protectorio: 31

b. Principio de Irrenunciabilidad: 31

c. Principio de Continuidad de la Relación Laboral: 32

d. Principio de primacía de la realidad: 32

e. Principio de buena fe: 33

f. Principio de Equidad: 33

g. Principio de no discriminación e igualdad de trato: 34

h. Principio de Justicia Social: 34

i. Principio de Gratuidad: 35

CAPÍTULO SEGUNDO: MODALIDAD DE EMPLEO PÚBLICO Y LA LEY DE EMPLEO COMO POLÍTICA PUBLICA ESTATAL. 36

I) CONTRATO DE EMPLEO PÚBLICO: 36

II) LA LEY DE EMPLEO COMO POLÍTICA PUBLICA ESTATAL: 40

CAPÍTULO TERCERO: CONCEPTOS BÁSICOS DE LA TEMÁTICA. GÉNERO. SEXO. IDENTIDAD. 44

I) GÉNERO. 45

II) SEXO. 47

III) IDENTIDAD DE GÉNERO. 48

a) ¿Cómo se plasman las identidades de género y cuáles existen? 50

b) ¿Cómo se expresa el género? 51

CAPÍTULO CUARTO: EL PRIMER HITO DEL COLECTIVO TRAVESTI TRANS. LA LEY DE IDENTIDAD DE GÉNERO. 54

I) LA IDENTIDAD Y LA IDENTIFICACION. 54

II) ANÁLISIS DE LA NORMATIVA – LEY DE IDENTIDAD DE GÉNERO N° 26.743. 59

CAPÍTULO QUINTO: LA NUEVA CONQUISTA. EL CUPO LABORAL TRANS COMO UNA NUEVA POLÍTICA PÚBLICA. 67

I) ANTECEDENTES DE LA NORMATIVA: 67

II) ANÁLISIS DE LA NORMATIVA – LEY 27.636 LEY DE PROMOCIÓN DEL ACCESO AL EMPLEO FORMAL PARA PERSONAS TRAVESTIS, TRANSEXUALES Y TRANSGÉNERO “DIANA SACAYÁN - LOHANA BERKINS”. 76

III) EL CUPO LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD COMO ANTECEDENTE NORMATIVO. Ley 22.431.- 83

IV) NECESIDAD DE APLICACIONN DEL CUPO LABORAL TRANS. 85

CAPÍTULO SEXTO: CONSIDERACIONES FINALES. 89

ANEXO I. 93

ANEXO II. 97

ANEXO III. 98

BIBLIOGRAFIA. 102

LEGISLACIÓN APLICABLE. 102

PÁGINAS WEB. 103

FALLOS JUDICIALES. 104

LARGOMETRAJE / VIDEOS / CONFERENCIAS. 104

INTRODUCCIÓN.

La positivización del Cupo Laboral Trans, nace de la militancia y la expresión social del colectivo Travesti Trans, los cuales han luchado por la existencia de esta y otras normas a lo largo de los años.

Dicha normativa tiene por fin, la protección y la inclusión positiva de un colectivo marginalizado y desplazado de la sociedad al trabajo formalizado dentro de las áreas de la Administración Pública Nacional. Son varios los motivos que han hecho que la transexualidad sea catalogada de diversas formas.

Pero esta no es la primera normativa que garantiza los derechos del Colectivo Travesti Trans o LGBTQIA+, y por ello, en el presente trabajo realizaremos un análisis exhaustivo del marco normativo que protege y ampara los derechos de este grupo social, a saber, la Ley de Identidad de Género; el Decreto Ley 721/2020 el cual ha sido el primer antecedente a la Ley N° 27.636 de Promoción del acceso al empleo formal para personas travestis, transexuales y transgénero "Diana Sacayán – Lohana Berkins".

Por lo expuesto, no resulta un dato menor que la Ley de promoción lleve el nombre de las activistas Diana Sacayán y Lohana Berkins, porque fueron estas – con ayuda y apoyo del colectivo LGBTQIA+ travesti trans- quienes militaron y persiguieron la tan ansiada ley.

Argentina ha consagrado en la Constitución Nacional, los derechos y garantías civiles tendientes a la protección de los intereses ciudadanos.

En el presente trabajo analizaremos, la normativa laboral tendiente a la protección de dichos derechos e intereses, entre ellas la Ley de Contrato de Trabajo, Ley de Empleo y Ley de Empleo Público, las cuales crean el marco regulatorio de la Materia Laboral.

El análisis de dichas normativas nos permitirá comprender, que se entiende por derecho laboral, cuáles son las definiciones legales del derecho del trabajo, cual es la significancia del trabajo y cuáles son los tipos de trabajo que han sido analizados doctrinariamente, asimismo conceptualizaremos que es una relación laboral, un contrato de trabajo, cuáles son las fuentes y principios que crean el marco del derecho laboral.

Luego haremos hincapié en como el Estado designa las tareas a sus agentes o trabajadores, para ello analizaremos la Ley de Empleo Público, el cual crea el marco

regulatorio para las relaciones laborales en la cual el Estado, es quien toma el rol de Empleador. Y ello toma suma importancia al presente trabajo, porque la Ley de Cupo Laboral Trans busca que el 1% de los puestos de la Administración Publica Nacional sean ocupados por personas travestis, transgénero y transexuales, asimismo creemos necesario presentar las similitudes y diferencias existentes entre la Ley de Cupo Laboral Travesti Trans y la Ley de Cupo Laboral para Personas Discapacitadas, la cual data de una antigüedad mayor y ha garantizado el Acceso Laboral a una minoría social.

Hemos recopilado información de cómo se expresa la Identidad de Género, la cual cobra suma relevancia para determinar que es una Persona Travesti, Transgénero y Transexual. Para ello, realizaremos un análisis de aquellos conceptos básicos de la temática, a saber, que es el sexo y cuál es su diferencia con el género, asimismo lo que se entiende desde el derecho y la psicología por identidad de género, partiendo de la "disforia de género" que expresa una persona en el desarrollo de su vida social. También creemos importante estudiar cual es el funcionamiento de la Identidad de Género y como se plasman las identidades, cuales conforman su estructura y de qué manera se expresa o se exterioriza el mismo.

De igual modo, estudiaremos el proceso histórico del Colectivo LGBTQIA+ y Travesti Trans, detallando cual fue el cambio de paradigma social y cuáles fueron las políticas públicas adoptadas por el Estado Argentino, realizaremos un estudio de cómo se llegó a legislar la Ley de Identidad de Género y como este logro ser la gran primera conquista del Colectivo, utilizaremos también aportes doctrinarios de la Dra. Monserrat Pereña Vicente.

Llegado a este momento, analizaremos la implementación y los alcances que tiene el Cupo Laboral Trans y como se adoptó dicha medida para proteger y dar respuesta a los pedidos del colectivo, los cuales se encuentran legitimados por el contexto de alta vulnerabilidad que, a nivel nacional sufre la población travesti trans.

Expondremos la necesidad real de una correcta implementación del Cupo laboral travesti trans, toda vez que utilizaremos los datos recopilados para demostrar como este grupo social se encuentra aún en una situación de vulnerabilidad, un colectivo estructuralmente pobre -ya que se encuentra sistemáticamente excluida de los sistemas formales de educación-, siendo este, el motivo principal por el cual se los exceptúa del mercado formal del trabajo.

Todo ello, expone la realidad social en la cual este grupo debe o tiene como último fin, ejercer la forma de trabajo sexual o la prostitución como único medio de obtención temprana de recursos o dinero.

"El cupo laboral trans para nosotras es una esperanza de vida, la posibilidad de acceder a un trabajo formal te abre el abanico para los demás derechos, la salud, la educación, el acceso a la vivienda."

Abril Chodil. Activista y militante trans.

CAPÍTULO PRIMERO: ASPECTOS GENERALES. EL DERECHO LABORAL.

En nuestro ordenamiento jurídico y siguiendo la teoría de Kelsen[1] encontramos como cúspide de la pirámide normativa a la Constitución Nacional, y es en ella donde se encuentran plasmadas diversas garantías constitucionales.

Debemos contemplar que tal como nos enseña el Dr. Goldin Adrián[2], la reforma constituyente del año 1957 "incorporo al texto de la norma histórica el nuevo art. 14 y 14 bis. Esta norma constitucional impone al Congreso de la Nación un mandato inclaudicable"

El artículo 14° y 14° Bis establecen una serie de derechos civiles y sociales, en su texto legal prima que *"ART. 14 - Todos los habitantes de la Nación gozan de los siguientes derechos conforme a las leyes que reglamenten su ejercicio; a saber: de trabajar y ejercer toda industria lícita; de navegar y comerciar; de peticionar a las autoridades; de entrar, permanecer, transitar y salir del territorio argentino; de publicar sus ideas por la prensa sin censura previa; de usar y disponer de su propiedad; de asociarse con fines útiles; de profesar libremente su culto; de enseñar y aprender." "ART. 14 BIS - El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: 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, reconocida por la simple inscripción en un registro especial."*[3]

Estos nuevos artículos plasman entonces, derechos, obligaciones y mandatos. Tal como lo jura la carta magna, se distingue la exigencia que poseen dichos artículos al establecer que deben existir leyes que "reglamenten su ejercicio", a saber, la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 y aquellas que le sean complementarias, asimismo la

[1] Kelsen Hans. ***Teoría Pura del Derecho***. 4ª ed. 8ª reimp. Buenos Aires: Eudeba; marzo de 2009.-
[2] Goldin Adrián, y Autores Varios. ***Curso de Derecho del Trabajo y La Seguridad Social.*** 2ª ed actualizada. Buenos Aires: LA LEY; 2013. Pág. 142.
[3] Constitución Nacional de la República Argentina, Artículos 14 y 14 bis.

importancia constitucional de trabajar y ejercer toda industria licita como eslabón principal a desarrollar a lo largo del presente trabajo.

Es necesario remarcar que la incorporación de los derechos sociales y laborales al texto de las constituciones nacionales de diversos países[4] fue respaldada también por organismos internacionales y por diversos tratados que gozan de jerarquía constitucional, como lo es por ejemplo la constitución de la Organización Internacional del Trabajo[5].

El Derecho Laboral ha sufrido mutaciones a lo largo de diversas etapas, que a los fines prácticos y buscando exponerlo con claridad, dividiremos en tres, siendo la primera etapa, la que tiene inicio a partir de la Revolución Industrial [6], pautando las condiciones de trabajo, dado que se comenzaron a realizar diversos acuerdos o contratos entre empleadores y trabajadores.

La segunda etapa perseguía como fin, evitar la imposición del sujeto más "fuerte" por sobre aquel que era considerado más débil, todo esto se comenzaba a regir por la voluntad del Estado, el cual comenzó a intervenir a través de políticas públicas, con el objetivo de atenuar la autonomía de la voluntad de los sujetos, buscando erradicar la explotación que se comenzó a gestar entre los empleadores y los trabajadores.

La tercera etapa surge como consecuencia de la insuficiencia de intervención estatal, es en esta etapa donde surgen nuevos institutos, llamados "sindicatos" y donde cobran relevancia jurídica los Convenios Colectivos de Trabajo[7], que buscan suplir falencias propias del ordenamiento jurídico y también solventar las nuevas problemáticas existentes entre los empleadores y trabajadores, podríamos decir que buscan condiciones favorables de contratación para estos últimos.

La Organización internacional del Trabajo fue fundada en el año 1919, luego de la devastadora primera guerra mundial, y surge de la búsqueda de la paz duradera y universal, fue allí donde la Organización de Naciones Unidas, creo este organismo y reunió a los gobiernos, empleadores y trabajadores a los fines de establecer normas del trabajo, formular políticas públicas y elaborar programas para promover el trabajo formal

[4] Por ejemplo: En México en el año 1917, en Alemania en el año 1919.
[5] En adelante, dicho organismo será nombrado bajo las siglas "OIT".
[6] Es el proceso de transformación económica, social y tecnológica que se desarrolló e inicio en la segunda mitad del siglo XVIII en el Reino de Gran Bretaña, extendiéndose luego al resto de los países Europeos.
[7] El primer antecedente fue en el año 1878, donde los obreros gráficos consiguieron un aumento salarial y el remplazo parcial de los niños por adultos y una jornada laboral de 12 horas en verano y 10 en invierno. Fuente: https://razonyrevolucion.org/a-98-anos-del-primer-convenio-colectivo/#:~:text=En%201878%20los%20obreros%20gr%C3%A1ficos,y%20una%20jornada%20de%2012 (Visitado el 11/3/2022.)

y decente de todos los hombres y mujeres, estableciendo derechos laborales, fomentando el acceso formal, mejorando la protección social y fortaleciendo el diálogo entre las partes sobre temas relacionados al trabajo.

Este organismo fue el encargado de fundar los primeros convenios internacionales, obligando a los miembros que ratificaban su contenido. Generando nuevas recomendaciones, las cuales resultaban ser voluntarias para los estados que no hubieran ratificado dichos documentos, pero que quisieran adoptar dichas medidas para garantizar relaciones laborales benévolas para los empleadores y trabajadores de cada Estado.

I) ¿QUÉ SE ENTIENDE POR DERECHO LABORAL?

El derecho laboral puede ser definido como el conjunto de normas jurídicas o principios tendientes a regular las relaciones laborales que surgen del ámbito social dependiente y toda aquella normativa emanada por las diversas asociaciones sindicales, cámaras empresariales y grupo de empleadores, entre sí y con el Estado.

Nos enseña el Dr. Grisolia[8] que el derecho del trabajo es una parte del derecho privado el cual se integra por normas de orden público, justificándose estas por la desigualdad del poder negociador existente entre las partes y la aplicación del principio protectorio que explicaremos a lo largo del presente capítulo.

De la explicación brindada anteriormente, podemos observar que en esta materia se encuentran coexistentes normas de carácter público y privado, por lo que es analizado doctrinariamente este derecho como un derecho mixto.

Pero es también una rama del derecho independiente, toda vez que en este se crean principios y normas de carácter imperativo, que persiguen el fin de restringir la voluntad de las partes, esto a los fines prácticos de evitar el avasallamiento desmedido y la desigualdad entre partes.

Hacemos alusión a la palabra desigualdad, porque en la esfera del derecho laboral existe una relación de subordinación de una de las partes, la cual es llamada "Trabajador". Es por ello que, podemos decir que el principal fin perseguido por esta rama del derecho es la protección jurídica a los trabajadores dependientes.

[8] Grisolia Julio Armando. ***Derecho del Trabajo y la Seguridad Social***. 13ª ed. Buenos Aires: AbeledoPerrot;2008.

Es un derecho de suma importancia, tal como nos enseña el maestro Julio Armando Grisolia cuando remarca que la necesidad de esta rama del derecho radica esencialmente en su repercusión social y económica. Caracterizada por la universalidad, toda vez que alrededor del 80% de la población activa del país, en algún momento de su vida, trabaja o trabajó en relación de dependencia.

Asimismo, y siguiendo la obra del Dr. Grisolia podemos dividir al derecho del trabajo de la siguiente manera: Derecho Individual del Trabajo, Derecho Colectivo del Trabajo, Derecho Internacional del Trabajo y Derecho Administrativo y Procesal del Trabajo, los cuales serán desarrollados a lo largo del presente trabajo.

II) DEFINICIONES LEGALES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

a) TRABAJO.-

El trabajo se encuentra definido en la Ley de Contrato de Trabajo[9]. Dicho concepto se encuentra descripto por su artículo 4° *"Concepto de Trabajo - Constituye trabajo, a los fines de esta ley, toda actividad lícita que se preste en favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración. El contrato de trabajo tiene como principal objeto la actividad productiva y creadora del hombre en sí. Sólo después ha de entenderse que media entre las partes una relación de intercambio y un fin económico en cuanto se disciplina por esta ley.*

De la lectura del artículo mencionado; se puede establecer un lineamiento para conceptualizar la palabra trabajo, es lisa y llanamente, toda actividad que se presta a favor de un tercero que posee la facultad de dirigirla y se retribuye de una manera monetaria.

El Dr. Marugo Daniel Silvio[10] nos enseña en su obra, con el respaldo de gran parte de la doctrina, que del artículo 4° de la LCT podemos destacar tres elementos:

La actividad licita: Haciendo referencia a que todas actividades contrarias a la ley o las buenas costumbres no deben ser consideradas un trabajo.

La facultad de dirigirlas: Haciendo expresa referencia a la figura del empleador o empresario quien tiene en su mando la designación de tareas al trabajador

[9] Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 – Aprobada en Buenos Aires, 13 de mayo de 1976. En adelante la llamaremos bajo las siglas "LCT".
[10] Marugo, Daniel Silvio. ***Derecho del Trabajo***. ed 1ª. Buenos Aires: Cathedra Jurídica, 2015.

dependiente, asimismo reúne en su poder las facultades económicas, técnicas y jurídicas dirigiendo la empresa.

La presencia de una remuneración: El empleador debe abonar la fuerza de trabajo, es por ello que dicha remuneración será en especie o en una suma dineraria por dicho concepto.

b) EL TRABAJO HUMANO Y SUS DIVERSAS FORMAS DE CLASIFICAR:

Como hemos dicho, el trabajo humano es una actividad que un sujeto brinda en la sociedad, haciendo uso de su fuerza física e intelectual. Nos explica el Dr. Marugo que la LCT no busca regular el trabajo humano, sino que intenta regular el vínculo laboral entre las partes del contrato de trabajo.

Siguiendo su obra y acompañando su enseñanza, el trabajo humano podría clasificarse de varios modos:

Trabajo Benévolo: Es aquel trabajo que se presta de una manera desinteresada, sin recibir ningún tipo de remuneración. En este caso se presta la fuerza de trabajo sin recibir algo a cambio por ello, es que en este tipo de trabajo no se presupone, por ello es que el Empleador debe probar realmente la existencia de la Benevolencia, como ejemplos se citan aquellas tareas que prestan colaboradores en parroquias, clubes de barrio o sociedades de fomento; entre otras.

Trabajo Familiar: Es aquel tipo de trabajo que se realiza de manera intrafamiliar. Podemos decir que son los cónyuges, convivientes o padres respecto de sus hijos siempre que las tareas desarrolladas estén destinadas al cuidado de la familia entendiéndolo como un instituto tutelado jurídicamente.

Trabajo Autónomo: Este tipo de trabajo humano cobra demasiada relevancia en los últimos tiempos. Podemos definirlo como *"La actividad que realiza el trabajador que NO se encuentra sujeto a regímenes de jornadas de trabajo, salario, entre otros beneficios, sino que goza de la facultad de organizar en forma técnica, jurídica, y económica su propio empleo, asumiendo los beneficios y soportando las pérdidas que conlleva trabajar bajo su cuenta y riesgo"*[11]

Con esto vemos la transformación que tuvo el trabajo autónomo, toda vez que la primera actividad que podríamos encuadrar en ella es la de los profesionales;

[11] *Ibidem, pág. 7.*

(Abogados, Contadores, Médicos, etc.) y es hoy que vemos la diversa realidad de esto y la utilización de este Trabajo humano autónomo, como una ficción en donde vemos trabajadores que prestan servicios para empleadores y/o empresas que no registran laboralmente y utilizan la existencia del régimen para oscurecer la relación laboral, desentendiéndose de las diversas obligaciones demandadas por la LCT.

En la realidad observamos una cantidad enorme de juicios y procesos judiciales en los que los empleadores utilizan esta figura para llevar a confusión a los empleados quienes creen, por necesidad o desconocimiento, que son autónomos, pero que por mentiras se encuentran prestando servicios directos a un empleador.

III) EL CONTRATO DE TRABAJO:

Surge de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 en su Título II, Capítulo 1, Artículo 21 que *"Habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración. Sus cláusulas, en cuanto a la forma y condiciones de la prestación, quedan sometidas a las disposiciones de orden público, los estatutos, las convenciones colectivas o los laudos con fuerza de tales y los usos y costumbres."*

Del texto de la norma observamos principalmente que el Contrato de Trabajo no tiene una sola forma, en la relación de las partes uno depende económicamente del otro y para retribuir sus tareas se abona un pago por dichas prestaciones.-

Existen otros artículos que establecen los supuestos que dan cuenta de esta relación laboral Art. 22 LCT *"Habrá relación de trabajo cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicio en favor de otra, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le dé origen. "* en los cuales se establece que la persona humana debe ejecutar tareas o realizar actos a favor de otra, asimismo se presume la existencia de un contrato de trabajo cuando una persona presta servicios a favor de otra, por una remuneración dineraria salvo prueba en contrario, todo esto en base a la presunción legal del Art 23 LCT en el que prima *"El hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven se demostrase lo contrario. Esa presunción operará igualmente aún cuando se utilicen*

figuras no laborales, para caracterizar al contrato, y en tanto que por las circunstancias no sea dado calificar de empresario a quien presta el servicio."

IV) LA RELACIÓN DE HIPOSUFICIENCIA ENTRE LAS PARTES:

Existe entre las partes una relación de desigualdad marcada, toda vez que como expone el ordenamiento jurídico, una de las partes de la relación llamada Empleador posee en sí un poder adquisitivo / económico mayor que la del trabajador.

Dicha relación desigual es conocida o llamada de "Hiposuficiencia" en la cual el plexo jurídico tiende a proteger y resguardar los intereses socioeconómicos del dependiente o trabajador, por ello nuestra legislación y el órgano judicial generan principios rectores de protección.

Esta protección tiene su nacimiento al momento de encontrarse una subordinación aparente entre un empleador y un trabajador, existiendo o no, contrato laboral formalizado.

Es de presumir que el empleador delegue en cabeza del trabajador tareas esenciales a su arte, oficio o industria y sea este, quien preste los servicios poniendo su fuerza de trabajo para cumplimentar estos mandatos.

Dichas tareas serán desarrolladas por el trabajador encuadrándose en una relación laboral generándole a este último, el derecho a cobrar una remuneración.

Es el derecho quien debe generar desde la normativa protección y seguridad jurídica para ambas partes, pero teniendo en cuenta los principios rectores del derecho laboral observamos que, hasta la actualidad, la parte más frágil sigue siendo el trabajador.

En este trabajo expondremos como adicional variable a tener en cuenta, que no nos encontramos frente a una desigualdad de empleadores y trabajadores, sino que nos encontramos ante sujetos que sufren una desigualdad marcada por el hecho de ser una minoría sexual.

La cual fue perseguida durante varios años y que a la actualidad sigue siendo vista de manera desigual por la sociedad, sobre ello debemos destacar que las personas integrantes de la comunidad LGBTQIA+ o Trans.[12], carecen de dichas oportunidades o protecciones.

[12] Se entiende y comparte el término "Trans" a los diversos tipos de autopercibimiento existentes.

V) LAS FUENTES DEL DERECHO LABORAL:

Entendemos por fuente al modo de creación del Derecho, básicamente podríamos decir que las fuentes en materia de derecho son las expresiones o manifestaciones de este, o dicho de otra manera las entendemos como el modo en que se emana el derecho.

Siguiendo al aporte teórico brindado por el Dr. Marugo podríamos clasificarlas en dos grandes grupos. Por un lado, sus fuentes formales y por el otro sus fuentes materiales.

De las fuentes formales podemos decir que son el modo de expresión de las fuentes materiales. Son la creación normativa, expresada por los poderes del Estado, se producen a través del dictado de leyes.

En cambio, dice el autor que las fuentes materiales *"Están compuestas por la equidad, la analogía, el derecho natural y los principios generales del Derecho, con la finalidad de aclarar o suplir un Derecho o laguna legal"*[13].

También es el Dr. Grisolia quien expresa que la fuente material es a su vez, *"un hecho o un factor social que surge como consecuencia de una necesidad de la sociedad o de un sector de ella"* [14]

Habiendo analizado las distintas definiciones citadas en los párrafos precedentes, llegamos a la conclusión que las fuentes formales, son meramente normativas, es el Estado quien se encarga de codificar y recopilar las normativas de índole laboral expresándolas a través de la Ley.

En cambio, las fuentes materiales son hechos, necesidades o expresiones sociales que motivan al Estado a crear la normativa como respuesta a estas problemáticas.

Podríamos decir entonces, que analizaremos un decreto y una ley que dan respuesta a los incansables pedidos de un colectivo marginado y discriminado a lo largo de los años, es aquí, donde se demuestra la utilidad de las fuentes del derecho, pues se logra el fin por el cual fueron creadas.

Es menester destacar que también el primer artículo de la LCT enumera las fuentes de regulación del contrato de trabajo y la relación de trabajo, en ella se establece que serán

---

[13] Marugo, Daniel Silvio. ***Derecho del Trabajo***. ed 1ª. Buenos Aires: Cathedra Jurídica, 2015. Capítulo 1, Pág. 17.

[14] Grisolia Julio Armando. ***Derecho del Trabajo y la Seguridad Social***. 13ª ed. Buenos Aires: AbeledoPerrot;2008. Pág. 41.

fuentes: La ley, las leyes y estatutos profesionales, las convenciones colectivas o laudos, la voluntad de las partes, los usos y costumbres.

Esta enumeración es de carácter enunciativo, y llegamos a esta conclusión porque debemos recordar la existencia del Art. 14 bis, el cual ya fue descripto en el presente trabajo, y obtiene una jerarquía constitucional la cual no fue consagrada en la presente ley, esto nos remarca el hecho de ser considerada enunciativa.

Nos explica también el Dr. Grisolia que efectivamente se trata de un carácter enunciativo y aporta que *"No se trata de una enumeración taxativa de las fuentes, sino meramente enunciativa, ya que han sido omitidas fuentes trascendentes del derecho del trabajo. Tampoco consagra un orden de prelación, ya que se aplica la norma más favorable".*

Efectivamente tal como lo explica el autor, en materia laboral debemos aplicar la ley más favorable al trabajador, teniendo en cuenta la disparidad de poder que tiene lugar en la relación laboral.

Tampoco se incluyen en la LCT los tratados y concordados que obtienen la jerarquía superior a las leyes, en virtud del Art. 75 Inc. 22 de la Constitución Nacional *"22. Aprobar o desechar tratados concluidos con las demás naciones y con las organizaciones internacionales y los concordatos con la Santa Sede. Los tratados y concordatos tienen jerarquía superior a las leyes. 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 sobre la Prevención y la Sanción del Delito de Genocidio; la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial; la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; la Convención contra la Tortura y otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes; la Convención sobre los Derechos del Niño; en las condiciones de su vigencia, tienen jerarquía constitucional, no derogan artículo alguno de la primera parte de esta Constitución y deben entenderse complementarios de los derechos y garantías por ella reconocidos. Sólo podrán ser denunciados, en su caso, por el Poder Ejecutivo Nacional, previa aprobación de las dos terceras partes de la totalidad de los miembros de cada Cámara. Los demás tratados y*

convenciones sobre derechos humanos, luego de ser aprobados por el Congreso, requerirán del voto de las dos terceras partes de la totalidad de los miembros de cada Cámara para gozar de la jerarquía constitucional."[15]

Es por lo que podríamos clasificar a las fuentes del derecho como Fuentes Especiales y Generales. Expresa Grisolia que las fuentes especiales tienen un alcance limitado, ya que satisfacen derechos de un cierto número de personas, en cambio las fuentes generales tienen un alcance amplio y abarca a la totalidad de los trabajadores.

Por ello debemos tener en cuenta que, en relación con el derecho del trabajo, podemos clasificar las fuentes laborales de la siguiente forma. Por un lado, las fuentes clásicas y las fuentes propias.

Las fuentes clásicas, previstas por la doctrina son: La Constitución Nacional, Los tratados con naciones extranjeras, Las leyes y sus reglamentaciones, la jurisprudencia, los usos y costumbres sociales, la manifestación de voluntad de las partes.

Las fuentes propias o especificas son exclusivas del derecho del trabajo, son: Los convenios colectivos, los estatutos profesionales, los laudos arbitrales voluntarios y obligatorios, los convenios introducidos de la OIT, los reglamentos y usos de las empresas.

VI) PRINCIPIOS PROTECTORIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO:

El derecho tiene principios, y la materia laboral no es la excepción, la misma sugiere una serie de preceptos que nacen desde las fuentes y los aportes doctrinarios o interpretativos.

Siguiendo a Grisolia *"... Los principios generales del derecho son pautas superiores emanadas de la conciencia social sobre la organización jurídica de una sociedad. Fundamentan el ordenamiento jurídico y orientan al juez o al intérprete de la norma ..."*[16]

Tal como expone, los principios crean un cuasi reglamento que resultan las bases sobre las cuales se sustenta un ordenamiento jurídico, ello sirve en materia laboral para

[15] Constitución Nacional de la República Argentina, Artículo 75. Inc. 22.
[16] Grisolia Julio Armando. *Op. Cit*. Pág 95.

que se recepten todos aquellos usos y costumbres para adaptarse y crear este ordenamiento protectorio.

No debemos olvidar que los principios funcionan para proteger los intereses de los ciudadanos, desde el comienzo del vínculo laboral, su desarrollo a lo largo del tiempo y al momento de la extinción de este vínculo.

Estos principios tienen un carácter preestablecido y funcionan de diversas maneras, por un lado, sirven para orientar e informar, por qué intentan esclarecer la voluntad del legislador al momento de redactar la norma y sirve como herramienta esclarecedora para que el intérprete judicial resuelva cuestiones de vital importancia. A su vez, tienen utilidad normativa o integrativa, ya que funcionan como instrumentos o herramientas técnicas para cubrir lagunas del ordenamiento jurídico, actuando en general como fuente supletoria para la resolución de diversas controversias.

También tienen una función interpretadora, ya que facilitan al juez o al intérprete resolver los problemas generadores de inseguridad jurídica, conduciendo a este a una correcta interpretación.

En materia laboral son los siguientes:

a. **Principio Protectorio:** Busca proteger al trabajador y atenuar la hiposuficiencia, a los efectos de equilibrar las negociaciones entre las partes, a su vez está compuesta de tres elementos "*in dubio pro-operario*", la aplicación de la norma más favorable y la condición más beneficiosa.

   Dicho principio tiene raigambre constitucional, en el Art. 14 Bis de la Carta Magna donde se lo incorpora y se consagra que *"El trabajo en sus diversas formas gozara de la protección de las leyes, las que aseguraran al trabajador ..."*

   Sostiene Grisolia que el principio protectorio también busca proteger la dignidad de los trabajadores, esto confronta con la realidad de la variable planteada en el presente trabajo, observamos que las personas trans a lo largo de la historia fueron humillados y excluidos por el propio sistema, y por eso vemos que la dignidad de trabajadores trans, sean formales o informales, no es respetada.

b. **Principio de Irrenunciabilidad:** Es uno de los más relevantes y de carácter de orden público laboral, busca proteger los intereses del trabajador, evitando

que sea privado de ciertos derechos y garantías, aun realizando una renuncia expresa, prestando consentimiento en forma verbal o escrita, se debe evaluar también el carácter de la renuncia, porque puede suceder que en diversos casos los convenios colectivos de trabajo otorguen mayores beneficios renunciando o modificando algunos derechos existentes.

Sobre ello la doctrina tiene formada la opinión de que el trabajador puede convenir y establecer junto con el empleador una mutación de sus derechos, para conseguir una ampliación de estos, siempre se busca que los derechos de los trabajadores se acrecienten por ello el principio de irrenunciabilidad busca evitar que los trabajadores limiten esta obtención.

c. **Principio de Continuidad de la Relación Laboral:** Tal como hemos dicho la remuneración percibida por el trabajador, es de carácter alimenticia; por lo que dicho principio busca mantener la relación laboral a lo largo de todo el tiempo en que se permita, sin alterar la relación laboral y evitando situaciones que hagan imposible dicho estado. Es en el Art 10 de la LCT donde se establece que *"En caso de duda las situaciones deben resolverse en favor de la continuidad o subsistencia del contrato".*

Nos enseña Grisolia que como bien sabemos el contrato laboral tiene vocación de permanencia, otorgándole seguridad y tranquilidad al trabajador que desde un punto de vista psicológico y económico depende de la relación laboral, por lo que diríamos que este principio tiende a proteger esta relación y garantizarla frente a situaciones que no están claras.[17]

d. **Principio de primacía de la realidad:** En materia laboral se establece que existiendo o no un contrato de trabajo, se debe tener en cuenta la realidad de los actos que las personas realicen, se evalúa la conducta que ellas llevaron y se analiza en un todo, su accionar. Este principio busca erradicar las conductas fraudulentas realizadas por ciertos empleadores para eludir las normativas laborales, realizando ficciones que llevan a yerro a los trabajadores.

Dice Grisolia "*Se actúa con simulación ilícita cuando se pretende disfrazar la verdadera naturaleza dependiente de la relación bajo ropajes de figuras extralaborales (locación de servicios, locación de obra), perjudicando al propio trabajador, a quien se le niegan los beneficios que la legislación*

[17] Grisolia Julio Armando. ***Op. Cit***. Pág 126.

laboral establece en su favor, y a la sociedad toda, al sustraer recursos destinados a los organismos de previsión y seguridad social." [18]

Por ello es importante erradicar la conducta fraudulenta y buscar la mayor claridad al momento de regir la relación laboral, se busca desde la doctrina esclarecer en su mayor medida todas las relaciones evitando principalmente la supresión total de los derechos adquiridos por los trabajadores.

e. **Principio de buena fe:** *"Las partes están obligadas a obrar de buena fe, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo."*[19]

En todo acto jurídico y en toda ley se establece como presupuesto mínimo la buena fe de los contratantes, por ello en materia laboral se dispone que el empleador debe actuar con "el deber y la diligencia de un buen empleador" y el trabajador "debe cumplir sus deberes de lealtad hacia su empleador"

La doctrina comparte esta mirada y tomando a Grisolia observamos que también destaca la necesidad de actuar con fidelidad y desplegar conductas adecuadas en el cumplimiento de las obligaciones, durante toda la relación laboral.[20]

f. **Principio de Equidad:** Dicho principio se encuentra plasmado en la LCT en el Art 11 establece que *"En el caso de que una cuestión no pueda resolverse por aplicación de las normas que rigen el contrato de trabajo o por leyes análogas, se decidirán conforme al derecho del trabajo, la equidad y la buena fe"* por ello podríamos decir que le otorga al juez la capacidad de apartarse de la letra de la ley, corregir la normativa y aplicarla al caso concreto de una manera justa, impartiendo justicia.

Sostiene Grisolia que la existencia de la equidad *"posibilita que el juez ante una solución disvaliosa en un caso concreto por la aplicación estricta de la norma no se transforme en un esclavo de la letra de la ley y deba aceptar el summun ius, suma iniuria, sino que se aparte de la letra para aplicar el espíritu de la ley para lograr una solución más justa"*.[21]

---

[18] Grisolia Julio Armando. ***Op. Cit***. Pág 130.
[19] Ley N° 20.744 – Régimen de Contrato de Trabajo. Articulo número 63.
[20] Grisolia Julio Armando. ***Op. Cit***. Pág 131.
[21] Grisolia Julio Armando. ***Op. Cit***. Pág 135

g. **Principio de no discriminación e igualdad de trato:** Este principio está tutelado por el Art. 17 de la LCT *"Por esta ley se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad."* Y también en el Art 81. "*Igualdad de trato. El empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones. Se considerará que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo, religión o raza, pero no cuando el diferente tratamiento responda a principios de bien común, como el que se sustente en la mayor eficacia, laboriosidad o contracción a sus tareas por parte del trabajador."* [22]

Vemos que dicho principio busca erradicar cualquier tipo de discriminación y también busca la igualdad objetiva en el trato hacia los trabajadores, es dable destacar que dicha igualdad y no discriminación en la práctica se encuentra vulnerada, conocemos amplios litigios que se impulsan por cobro de remuneraciones distintas por igual tarea entre hombres y mujeres; discriminación al momento de realizar entrevistas laborales previas al acceso al trabajo; discriminación por cuestiones de género que se encuentran tan marcadas en lo cotidiano; todo ello, moviliza a los legisladores a crear normativas que busquen erradicar dichas prácticas.

Asimismo, es Grisolia quien amplia esto y trae a colación el Artículo 16 de la Constitución Nacional, el que consagra el principio de igualdad ante la ley y hace alusión a la "Igualdad entre iguales y en igualdad de situaciones."[23]

Debemos tener en cuenta que con la jerarquía constitucional adquirida por los tratados internacionales fue la OIT quien busca erradicar y combatir la desigualdad existente entre las remuneraciones por igual tarea, la desigualdad salarial entre las mujeres y los hombres, la falta de inclusión a diversas tareas arraigadas con el género, etc.

h. **Principio de Justicia Social:** Fue Ulpiano quien decía que la justicia *"Es la constante y perpetua voluntad de dar a cada uno lo suyo".* Y en materia laboral dicho principio utiliza los principios que intentan resolver los conflictos en favor del bienestar general y no del particular.

Este principio busca con los demás, evitar que exista un ganador y un perdedor, se trata de garantizar la justicia.

[22] Ley N° 20.744 – Régimen de Contrato de Trabajo. Articulo número 17 y 81.
[23] Grisolia Julio Armando. ***Op. Cit***. Pág 132.

También se encuentra consagrado en el artículo 11 de la LCT en el cual se establece que *"cuando una cuestión no pueda resolverse por aplicación de las normas que rigen el contrato de trabajo o por las leyes análogas, se decidirá conforme a los principios de la justicia social, a los generales del derecho del trabajo, la equidad y la buena fe."*

En este mismo tenor, Grisolia refuerza que *"este concepto es amplio y consiste en dar a cada cual lo que le corresponde a los fines de lograr el bien común, es vinculado con la protección de la dignidad del trabajador como persona humana plasmada esencialmente en el principio protectorio".*[24]

i. **Principio de Gratuidad:** En el caso de que un trabajador deba accionar tanto prejudicial o judicialmente a su empleador gozara de la protección de las leyes y de la gratuidad del proceso.

El Art. 20 de la LCT establece *"El trabajador o sus derecho-habientes gozarán del beneficio de la gratuidad en los procedimientos judiciales o administrativos derivados de la aplicación de esta ley, estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo. Su vivienda no podrá ser afectada al pago de costas en caso alguno. En cuanto de los antecedentes del proceso resultase pluspetición inexcusable, las costas deberán ser soportadas solidariamente entre la parte y el profesional actuante."* [25]

En este mismo hilo argumental, Grisolia dice que este principio "trata de evitar que los trabajadores resignen sus derechos por falta de recursos económicos". Por lo que podemos decir que tiene una amplia relevancia en materia laboral, toda vez que en este proceso se producen diversos gastos.[26]

Desde el intercambio telegráfico, a la designación de un abogado patrocinante, la realización de pericias, diligenciamiento de oficios o solicitudes judiciales, abono de tasa de justicia, etc. Gozan de la gratuidad por lo que, se busca que ante la resolución del caso se deba abonar desde ese momento cualquier tipo de gasto por las actuaciones y podrá ser, el empleador en gran mayoría de ocasiones, quien debe responder por estos tipos de gastos, ya que como se ha remarcado es quien tiene un amplio poder adquisitivo.

[24] Grisolia Julio Armando. ***Op. Cit***. Pág 136.
[25] Ley N° 20.744 – Régimen de Contrato de Trabajo. Articulo número 20.
[26] Grisolia Julio Armando. ***Op. Cit***. Pág 136; 137.

CAPÍTULO SEGUNDO: MODALIDAD DE EMPLEO PÚBLICO Y LA LEY DE EMPLEO COMO POLÍTICA PUBLICA ESTATAL.

Tal como hemos analizado en el capítulo precedente, en materia laboral existen diversos tipos de contratación, para el presente trabajo de investigación, resulta de vital importancia introducir y analizar de manera teórica la Ley 25.164, la cual trata como temática principal el Marco normativo y la autoridad de aplicación del Empleo Público Nacional. Los requisitos para el ingreso; Impedimentos; Naturaleza de la relación de empleo; Derechos y Deberes; Sistema Nacional de la Profesión Administrativa; Régimen disciplinario; recursos judiciales; Causales de egreso y el Fondo permanente de capacitación y recalificación laboral.

Resulta procedente antes de iniciar con el tratamiento del Contrato de Empleo Público en sí mismo, que realizamos un análisis de la normativa porque serán las personas trans o los integrantes del colectivo LGBTQIA+, quienes se regirán por esta modalidad contractual, ya que es la administración pública nacional quienes en primer lugar, utilizaran a modo de proyecto/prueba la designación de dichas personas como funcionarios o trabajadores de planta permanente, todo esto por la implementación y la entrada en vigencia de la ley de cupo laboral trans.

I) CONTRATO DE EMPLEO PÚBLICO:

El contrato de empleo público es regido por la rama del derecho público, y es en el cual una determinada persona se obliga a prestar servicios para el sector público o estatal, obteniendo por dichas tareas una remuneración en dinero.

De dicha conceptualización podemos observar que la principal diferencia entre la modalidad de contrato entre privados y la pública es que la subordinación no se realiza ante un empresario o empleador, ya sea persona física o jurídica, sino que la subordinación se realiza en favor del Estado y las tareas o las actividades serán prestadas a la Administración Pública Nacional [27].

Los postulantes a prestar tareas en favor de la APN deberán cumplir con una serie de requisitos para que se produzca su ingreso, siguiendo el texto normativo de la Ley, se

[27] En adelante, llamaremos a la Administración Pública Nacional por la sigla APN.

estipula en el cuarto artículo de la misma que son requisitos para ingresar a trabajar de manera formal en favor del estado *" ... a) Ser argentino nativo, por opción o naturalizado. El jefe de Gabinete de ministros podrá exceptuar del cumplimiento de este requisito mediante fundamentación precisa y circunstanciada de la jurisdicción solicitante. b) Condiciones de conducta e idoneidad para el cargo, que se acreditará mediante los regímenes de selección que se establezcan, asegurando el principio de igualdad en el acceso a la función pública. El convenio colectivo de trabajo deberá prever los mecanismos de participación y de control de las asociaciones sindicales en el cumplimiento de los criterios de selección y evaluación a fin de garantizar la efectiva igualdad de oportunidades. c) Aptitud psicofísica para el cargo."*[28]

Debemos destacar de este artículo *la Idoneidad para el cargo,* es esencial que aquél que desarrolle tareas para el ámbito público sea instruido y no carezca de conocimientos para desarrollar las mismas.

Sostiene el Dr. Grisolia[29] que el trabajador de la administración pública es llamado *"empleado público"* y aunque la terminología es diversa, este reviste los mismos derechos y obligaciones que un trabajador privado y se encuentra bajo las órdenes y directivas de un principal.

Es menester destacar que al existir una regulación propia (de carácter administrativo), la normativa comparte características con la LCT, y ha sido objeto de litigios si pudiera aplicarse dicha norma al empleo público. Ya se ha llegado a esclarecer esto y se determinó que la ley de empleo público será de aplicación para todos aquellos trabajadores comprendidos bajo la modalidad de empleo público, sin posibilidad de utilizar la ley de contrato de trabajo.[30]

Se procura que el trabajador cuente con la competencia suficiente y con un nivel o experiencia determinada para ejercer el cargo al cual se postula. Aunque puede suceder que la idoneidad no sea la adecuada, pero al realizar las diversas actividades el trabajador la adopte, mediante medidas de aprendizaje.

Será la idoneidad, un tema al que recurriremos en los siguientes capítulos y en los cuales podremos realizar una crítica a este requisito para el ingreso a la APN.

---

[28] Ley Marco de Regulación de Empleo Público Nacional N° 25.164, Articulo 4°.
[29] Grisolia Julio Armando. ***Derecho del Trabajo y la Seguridad Social.*** 13ª ed. Buenos Aires: Abeledo Perrot; 2008. Pág. 223.
[30] Cámara Nacional de Trabajo, sala 8ª, en autos caratulados "López Bilbao, Luis M. C/ Instituto de Obra Social del Ejercito" (14/03/2008)

Enumera también la ley en su artículo 5° una serie de impedimentos para el ingreso a la APN *"Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior no podrán ingresar: a) El que haya sido condenado por delito doloso, hasta el cumplimiento de la pena privativa de la libertad, o el término previsto para la prescripción de la pena. b) El condenado por delito en perjuicio de la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal. c) El que tenga proceso penal pendiente que pueda dar lugar a condena por los delitos enunciados en los incisos a) y b) del presente artículo. d) El inhabilitado para el ejercicio de cargos públicos. e) El sancionado con exoneración o cesantía en la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal, mientras no sea rehabilitado conforme lo previsto en los artículos 32 y 33 de la presente ley. f) El que tenga la edad prevista en la ley previsional para acceder al beneficio de la jubilación o el que gozare de un beneficio previsional, salvo aquellas personas de reconocida aptitud, las que no podrán ser incorporadas al régimen de estabilidad. g) El que se encuentre en infracción a las leyes electorales y del servicio militar, en el supuesto del artículo 19 de la Ley 24.429. h) El deudor moroso del Fisco Nacional mientras se encuentre en esa situación. i) Los que hayan incurrido en actos de fuerza contra el orden institucional y el sistema democrático, conforme lo previsto en el artículo 36 de la Constitución Nacional y el Título X del Código Penal, aun cuando se hubieren beneficiado por el indulto o la condonación de la pena."*.[31]

Los impedimentos se encuentran dispuestos por el hecho de que se trata de trabajadores que ya pertenecen a la administración y que se encuentran desarrollando tareas en favor del Estado, asimismo observamos que al igual que sucede en el ámbito privado, existen pluriactividades y en diversas áreas de la esfera pública.

Ahora bien, destacamos que es cuestionada por la doctrina la naturaleza jurídica del empleo público, toda vez que los doctrinarios dividen sus pensamientos en cuanto al modo de designación o empleo.

Nos explica Grisolia[32] que existen tres posturas, una sostiene que se trata de una situación en la cual el Estado no los emplea, sino que los "nombra" a través de un acto administrativo emanado por la autoridad competente haciendo ejercicio de su función pública, y es con este, el nacimiento de los derechos y obligaciones.

[31] Ley Marco de Regulación de Empleo Público Nacional N° 25.164, Articulo 5°.
[32] Grisolia Julio Armando. ***Op. Cit***. Pág 125.

La segunda postura reconoce un elemento volitivo o consensual en la formación del vínculo legal, la cual es susceptible de modificación por la propia administración, a su arbitrio y discrecionalidad.

Por último, la tercera postura considera que se trata de un contrato administrativo y por ello comparte la naturaleza jurídica del contrato entre privados, regulado por la LCT.

Cada postura diferencia la naturaleza del empleo administrativo, y compartimos la existencia entre estas, pero creemos que, el empleador, en este caso el Estado, se encuentra en un estatus diferente al del empleador privado. Toda vez que obtiene prerrogativas por el hecho de poseer el *imperium* o soberanía que ningún privado podría poseer.

Sobre las diversas posturas creemos que el nacimiento del empleo público sea por un contrato o un acto administrativo debe garantizar al empleado las protecciones establecidas por la Constitución Nacional y las leyes especiales.

Vemos claramente que solo existen cambios de poca significancia y que la naturaleza jurídica del contrato de trabajo y el empleo público es compartida.

Podríamos decir, que entre las diferencias más relevantes es que el empleo público goza de publicidad, la cual en la esfera privada no sigue esa misma suerte. La designación del empleado público debe ser realizada mediante un acto administrativo, a los fines de que los administrados puedan conocer quienes se desempeñan dentro de la APN.

En cambio, en la esfera privada se carece de publicidad, toda vez que no se exige mediante la LCT el otorgamiento de funciones por actos administrativos o demás.

En cuanto al requisito de idoneidad, podríamos decir que en el ámbito privado queda a decisión o voluntad del empleador el contratar o no a una determinada persona, algo que en el ámbito público se exige de manera legal la idoneidad, y aquel sujeto que se postule y concurse para un determinado cargo deberá poseer en sí mismo, la aptitud requerida para desempeñarse de la mejor manera en dicho cargo.

II) LA LEY DE EMPLEO COMO POLÍTICA PUBLICA ESTATAL:

Como ya bien hemos introducido las nociones básicas, debemos destacar la presencia de la Ley de Empleo, la cual fue sancionada en fecha 13 de noviembre de 1991; bajo el número 24.013.

Dicha normativa en su artículo primero establece que *"Las acciones del Poder Ejecutivo dirigidas a mejorar la situación socioeconómica de la población adoptarán como un eje principal la política de empleo, entendido éste como situación social jurídicamente configurada. Dicha política, que a través de los mecanismos previstos en esta ley tiende a hacer operativo el derecho constitucional a trabajar, integra en forma coordinada las políticas económico-sociales."* [33]

Los objetivos de la presente ley son: promover a la creación de empleo productivo a través de diversas políticas de gobierno; programas y medidas específicos que lo fomenten; avivar las oportunidades de empleo para los grupos que enfrentan mayores dificultades de inserción laboral; incorporar la formación profesional como componente básico de las políticas y programas de empleo; promover el desarrollo de políticas tendientes a incrementar la producción y productividad; Contribuir con la generación de puestos de trabajo; Organizar un sistema eficaz de protección para los trabajadores desocupados y promover la regularización de las relaciones laborales desalentando las posibles prácticas evasoras.

Esta normativa fue adoptada como una política pública y persigue buenos objetivos, pero debemos destacar que, es la población travesti trans quien hoy en día carece de políticas estatales para promover el empleo formal. Resulta conflictivo entender como una ley, que posee una antigüedad mayor a veinte años, no logra apaliar las desigualdades en cuanto a la promoción o previsión de empleos para personas marginadas de estos.

Y esto lo exponemos como una crítica directa a la norma, por qué; si bien el texto normativo persigue como objetivos diversas políticas de resguardo para los empleados que carecen de protección, vemos también que el funcionamiento de la presente norma carece de vigencia.

[33] Ley de Empleo N° 24.013, sancionada en Buenos Aires, el 13 de noviembre de 1991. Artículo 1°

Asimismo, como observamos dentro del texto de la presente ley y de los objetivos de la misma, se adopta como política pública implementar diversos recursos a los fines de crear empleos formales, y se hace referencia en dicho texto a *"los grupos que enfrentan mayores dificultades de inserción laboral",* se presta a una interpretación amplia, ya que en ningún momento la presente ley estipula cuales son los grupos.

Queda claro que, siguiendo esta línea interpretativa, las personas integrantes del colectivo LGBTQIA+ y Travesti Trans, ingresan ampliamente a ser amparadas por esta ley, toda vez que fueron desvinculadas del sistema social y carecen de oportunidades, instrucción y educación para acceder fácilmente al mercado del empleo formalizado, algo que demostraremos y evidenciaremos a lo largo del presente trabajo.

Sobre ello debemos destacar que no solamente la ley busca promover el empleo, sino que emite directivas que permitan evitar fraudes evasores, por relaciones laborales encubiertas o no debidamente registradas. Por ello, nuevamente, debemos decir que las personas trans en su mayoría se encuentran prestando tareas que no están debidamente registradas y por ello carecen en un futuro de la posibilidad de gozar los beneficios de la seguridad social.

Esta ley también establece multas para aquellos empleadores que no registren a los trabajadores, siguiendo el artículo 7° de la ley de empleo *"Se entiende que la relación o contrato de trabajo ha sido registrado cuando el empleador hubiere inscripto al trabajador: a) En el libro especial del artículo 52 de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976) o en la documentación laboral que haga sus veces, según lo previsto en los regímenes jurídicos particulares; b) En los registros mencionados en el artículo 18, inciso a).Las relaciones laborales que no cumplieren con los requisitos fijados en los incisos precedentes se considerarán no registradas."* [34]

Por ello podemos decir que las formas de registración se encuentran taxativamente descriptas en la normativa y ante el incumplimiento la ley prevé multas para aquellos empleadores que no realicen la registración correspondiente de los trabajadores.

Entre ellas, abonar a los trabajadores una serie de indemnizaciones por el incumplimiento. Pueden ser, trabajo no registrado, declaración de una fecha de ingreso posterior a la real y remuneraciones menores a las que efectivamente percibe el trabajador.

[34] Ibidem. Ley N° 24.013.

Dando cuenta esta realidad, debemos tener presente que los y las trabajadores trans se encuentran obstaculizados a encontrar un empleo formalizado. Son varios los motivos por los cuales esto puede suceder: Desde la falta de un DNI acorde a la identidad de género autopercibida; los prejuicios sociales que crean frenos al ingreso y su desenvolvimiento en los ámbitos laborales; o falta de idoneidad por carecer de educación suficiente.

Es de destacar que la falta de oportunidades para acceder a la educación se produce también por varios motivos, debemos pensar que en su mayoría las personas trans que decidieron exteriorizar su identidad auto percibida pudieron ser discriminadas por su propia familia, produciendo así el cese de la educación por falta de recursos.

Asimismo, la inexistencia de políticas públicas tendientes a proteger y fomentar la contratación de estas personas en empleos formalizados, hacen que sean uno de los grupos sociales más vulnerables.

Resulta alarmante, el informe sobre el acceso a los derechos económicos, sociales y culturales de la población trans en Latinoamérica y el Caribe realizado por la "Red Latinoamericana y del Caribe de Personas Trans" el cual señala que alrededor del 90% de mujeres trans de la región ejerce el trabajo sexual como único medio de subsistencia.[35]

Es por estos datos, que nos permite pensar que, frente a la falta de acceso a educación y a un trabajo formal, las personas trans tengan que realizar trabajos sexuales como único medio de subsistencia. Y debemos destacar que este tipo de trabajo no se encuentra reglamentado, ni regulado por la ley.

Sucede todo lo contrario, es en nuestro ordenamiento donde se condenan las prácticas sexuales como medio de empleo o trabajo, y en el Código penal se establecen penas para aquellos/as que las practiquen.

Teniendo en cuenta esto y lo establecido en la Ley de Empleo, podemos permitirnos asegurar que el decreto 721/2020 y la ley de cupo laboral trans, los cuales serán estudiados y analizados en profundidad en el presente trabajo, se crean para hacer vigente una ley que tuvo en su nacimiento determinados objetivos y que, por el paso del tiempo, quedo en desuso, ya sea por mala implementación estatal o por falta de control.

[35] Autor desconocido. TRATA DE PERSONAS Y COLECTIVO TRANS: La lucha por un trabajo decente. https://www.construirtv.com/trata-de-personas-y-colectivo-trans-la-lucha-por-un-trabajo-decente/ (Visitado el 10/05/2022).

El derecho es dinámico, va mutando a lo largo del tiempo, y con la aparición de nuevas problemáticas, este se adapta y varía a los fines de garantizar el bienestar social.

Por ello podemos observar que, a lo largo de los años, en materia de derechos el colectivo trans, fue ampliando y se le fue brindando el acceso a derechos garantizados.

Es el derecho laboral una garantía constitucional y por ello nuestro plexo jurídico se fue adaptando a los fines de que diversos grupos puedan acceder a este, dignificando su calidad personal y humana, proveyéndolos de derechos y obligaciones, los cuales generan un equilibrio social y permiten que estos se puedan desenvolver y adaptar a las prácticas sociales de un determinado territorio.

Teniendo en cuenta el amplio marco normativo tendiente a la regularización, protección e implementación de los diversos tipos de trabajo, podemos dar inicio a la temática a tratar en el presente trabajo, buscando ejemplificar y explicar cuáles son las necesidades del colectivo LGBTQIA+ y Travesti Trans.

CAPÍTULO TERCERO: CONCEPTOS BÁSICOS DE LA TEMÁTICA. GÉNERO. SEXO. IDENTIDAD.

"Nosotras hemos vivido desde la exclusión la vida de otra manera, pero siempre hemos observado… y nosotras tenemos otra visión de la sociedad, de la humanidad y tenemos mucho para educar y para enseñarles a ustedes…"
Erika Moreno. Activista y militante trans.

Habiendo dado integral tratamiento al marco legal en lo atinente al Derecho Laboral Argentino, debemos introducirnos a la temática de género y a todos aquellos conceptos básicos que forman su estructura y nos permitirán entender cómo se logran adoptar medidas públicas que protejan al Colectivo Travesti trans y LGBTQIA+.

Debemos entonces destacar como primera medida, que los derechos humanos relacionados a las personas transexuales, transgénero y travestis se encuentran tutelados por el Derecho Internacional, como así también por nuestra Carta Magna.

"Los tratados de derechos humanos, al adquirir jerarquía constitucional, enriquecieron el sistema de derechos de las constituciones y así principios como el de 'no discriminación' pasan a ser de aplicación directamente constitucional. De esta forma, queda abierta para las mujeres y sus organizaciones la vía judicial para exigir el cumplimiento de las normas previstas en las convenciones, y la posibilidad de denuncia ante los organismos internacionales frente a actos de discriminación o ante incumplimiento de la igualdad real de oportunidades o la incorrecta aplicación de las medidas de acción positiva."[36]

La existencia de estos derechos permite que los grupos sociales logren, a través de diversas asociaciones u organizaciones, proteger sus intereses frente a los múltiples avasallamientos de estas garantías.

La vigencia normativa de estos derechos humanos internacionales se encuentra presente en los ordenamientos jurídicos siempre que los Estados parte de los tratados, ratifiquen las normas y las implementen en su territorio.

Debemos entonces explicar que derechos se encuentran consagrados en nuestro territorio y para ello, debemos tener en cuenta que Argentina ha ratificado los tratados y

[36] Birgin, Haydée, Faur, Eleonor y Bergallo, Paola; ***Un marco conceptual de Derechos Humanos para la programación de UNIFEM***, México, UNIFEM, 2003.

es recién el 9 de mayo de 2012, en el mandato de Cristina Fernández de Kirchner, donde se sancionó la Ley N°26.743 de Identidad de Género, en donde se le reconoce por primera vez el derecho de las personas a ser inscriptas en su DNI acorde a su identidad de género. Siendo este un hito para el colectivo LGBTQIA+, y el colectivo travesti trans, resultado de la lucha colectiva, concretándose como un logro de la sociedad, la cual otorga mayores derechos, inclusión e igualdad.

Habiendo introducido esta consagración, nos permitiremos comenzar a tratar las temáticas específicas, ya que, sin entender estos conceptos básicos, no podremos realizar un análisis exhaustivo de la normativa que ha sido creada para proteger y garantizar los derechos de esta minoría o colectivo social.

I) <u>GÉNERO.</u>

El género puede ser definido como: *"Las ideas y los comportamientos que definen a las mujeres y a los hombres, lo que se espera socialmente de cada quien según la época y el lugar donde vive."*[37]

Podríamos decir entonces, que es la sociedad quien crea preceptos ideales de lo que, en principio, debe ser un sujeto, y también crean en él, condiciones de vida. Dichas imposiciones se basan en los usos y costumbres de la sociedad donde se desenvuelve el sujeto.

A modo de ejemplo; podríamos decir que los mandatos sociales de nuestro país pueden ser iguales o parecidos con los de un país similar, pero quizás en otro, tal como los países nórdicos u orientales sean totalmente distintos.

La sociedad crea los preceptos y los impone de forma arbitraria y desigual, le atribuye una serie de responsabilidades al hombre, a la mujer y a las diversas formas alternativas de autopercibimiento.

Explican los Psicólogos Kassin, Fein y Markus que las sociedades crean estereotipos y que estos pueden *"hallarse en diversas fuentes, incluyendo raíces históricas, económicas y políticas."*

[37] Cervantes Medina Julio Cesar; ***"Los derechos Humanos de las personas Transgénero, Transexuales y Travestis";*** 1ª ed. Julio de 2018, Comisión Nacional de Los Derechos Humanos México. Pág. 3.

Estos autores se enfocan en tres factores *"El primero tiene que ver con la perspectiva cultural, es decir, con la forma en que la gente aprende asociaciones, creencias, valores y métodos de interpretar el mundo a partir de la cultura. Luego se examinan dos procesos relacionados a como las personas se perciben entre sí: el proceso de categorización, mediante el cual clasificamos a los demás en grupos, y el proceso a través del cual la gente percibe los grupos a los que pertenece (endogrupos) como aquellos a los que es ajena (exogrupos). Estos dos procesos reflejan operaciones cognitivas básicas, pero se ven influenciados, a su vez, por nuestras distintas culturas y motivaciones, así como por las teorías que planteamos en relación con los grupos."*[38]

Se crean figuras ideales que quizás, en muchas ocasiones, les asignan un rol a los sujetos de la sociedad de "como ser" en determinados lugares. Estas imposiciones son injertas en nosotros desde que somos pequeños, en la escuela, en el club al que asistimos, en diferentes escenarios sociales y de esa manera construyen los imaginarios a los que debemos amoldarnos.

Estos supuestos ideales crean lo que es denominado por la psicología como *"Categorización social",* entendiendo que se clasifica a las personas en grupos, a partir de una serie de atributos que son impuestos por la sociedad o la cultura de un determinado Estado.

Explican los Psicólogos que, en la categorización social, existen diversas ciencias que clasifican el objeto de estudio en diversas categorías *"Los biólogos clasifican a los animales en especies, los arqueólogos dividen el tiempo en eras; los geógrafos separan la tierra en regiones y las personas ordenan a los demás en grupos, basándose para ello en características como el género; la raza; y otros atributos comunes mediante este proceso de categorización social".* [39]

Las personas trans pueden ser categorizadas de diversos modos, los cuales serán explicados a lo largo del capítulo, además intentaremos esgrimir el concepto para evitar confusiones.

Es menester destacar que el género, muchas veces es confundido con el sexo y sobre esto tenemos que establecer que no se comparten las definiciones; ya que el sexo

[38] Kassin Saul, Fein Steven, y Hazel Rose Markus; ***Psicología social***, 7a. ed.-- Madrid : Wadsworth Cengage Learning, 2010. Pag 134.
[39] Ibidem. Pag 135.

tiene un aspecto natural o biológico, en cambio, él género se trata de un aspecto social y cultural sujeto a un determinado espacio-tiempo.

II) SEXO.

Para referirnos al sexo debemos tener en claro que los cuerpos de las personas pueden ser sexuados por sus características biológicas, genéticas, hormonales, anatómicas y fisiológicas.

Es a partir de estas características que podemos clasificar a las personas como "Mujeres" u "Hombres", todo ello al momento de su nacimiento.

En nuestro país, el sexo se le asigna a una determinada persona recién nacida, tomando en cuenta los órganos sexuales externos, incluyendo esto como un dato en el acta de nacimiento. Por ello podríamos afirmar primeramente que el hombre o varón posee pene y la mujer o femenina posee vulva o vagina.

Es explicado por el Sociólogo Gerard Coll Planas en su obra *"Dibujando el Género"*[40] que las personas somos inclasificables, el hecho de que se nos asigne un sexo biológico al momento de nacer no implica que el sujeto deba ajustarse a ciertos cánones sociales.

Esto es lo llamado o conocido como *"Disforia de género"* término que se utiliza por aquellas personas que poseen una sensación de incomodidad cuando el sexo biológico asignado no coincide con su identidad de género.

Como bien sabemos las personas somos sujetos sociales y entablamos relaciones sociales con el entorno desde que nacemos, aunque no por ello debamos respetar las imposiciones creadas.

Entendiendo esto, podemos demostrar que el sexo es una categorización binaria, que es impuesto en base a las interpretaciones de las características anatómicas y fisiológicas de las personas, entablando un análisis al respecto de la genitalidad.

En cambio, queda evidenciado que el género no se ajusta a una simple categorización, sino que habrá tantas creaciones como sujetos en el mundo, porque las

[40]Coll-Planas Gerard; ***Dibujando el Género***, 1a. ed.—Madrid, Editorial EGALES, S.L, 2013.

sociedades no se comportan de manera unánime y no responden, como si lo hace el sexo, a un binomio.

Hemos de destacar que existe la mirada tradicional y conservadora de cómo se reproducen y relacionan los sujetos, la relación "normal" es del macho con la hembra, hombre y mujer, esto no solamente atenta a la libertad sexual, sino que genera nuevos estigmas y construcciones sociales que limitan a los sujetos a desenvolverse fuera de este binomio.

Todavía existe la idea que lo normal es la heterosexualidad, pero creemos e intentaremos demostrar a lo largo del presente, que no debemos cerrar nuestras visiones a lo "normal" y que existe en la sociedad diversidad de personas que viven la sexualidad de otra manera y que se desenvuelven en el ámbito social, por lo que deben ser incluidas, intentando eliminar las construcciones que han sido impuestas a lo largo de los años.

"El Comité de Naciones Unidas que monitorea el cumplimiento de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) ha establecido que el término « sexo » se refiere a las diferencias biológicas entre el hombre y la mujer, mientras que el término « género » se refiere a las identidades, las funciones y los atributos construidos socialmente de la mujer y el hombre y al significado social y cultural que se atribuye a esas diferencias biológicas."[41]

Como vemos dicha, convención remarca las diferencias existentes entre el Género y el Sexo y tal como hemos explicado la primera diferencia es que el sexo describe diferencias biológicas o anatómicas del hombre y la mujer, en cambio el género refiere a las identidades y los atributos socialmente adaptados al hombre o la mujer, entendiendo su significancia y construyendo coyunturas sociales atribuibles a las diferencias biológicas.

III) <u>IDENTIDAD DE GÉNERO.</u>

Los principios de Yogyakarta definen a la identidad de género como *"la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo, que podría o no involucrar la modificación de la apariencia*

[41] ***Orientación Sexual e Identidad de género en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos***; Naciones Unidas Derechos Humanos (Oficina del Alto Comisionado).

o la función corporal a través de tratamientos médicos, quirúrgicos, hormonales o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida. También incluye otras expresiones del género, como la vestimenta, el modo de hablar y los modales"[42]

Es entonces por la construcción social del género que podemos tener diversas identidades, estas se podrían traducir como una sensación intima, que tiene lugar en la faz del sujeto, y lo constituye en su ser.

A lo largo de nuestra vida nos aferramos a diversas categorías de género porque nos permiten ser reconocidos socialmente y construir nuestra identidad en base a ello.

Por ejemplo, cuando hablamos de un "Macho" tendemos a creer, por las construcciones sociales, que es un sujeto que en lo ideal debe tener, pelo corto, músculos, vello, pene grande, no expresar sentimientos, entre otros ideales culturales.

Explica Coll Planas que *"los castigos sociales se activan cuando no cumplimos las expectativas"*. Estas son entonces, producciones culturales y será la cultura social quien le otorga un significado a nuestros cuerpos y crean las diferencias entre un cuerpo de mujer y un cuerpo de hombre.[43]

Siguiendo el argumento del autor, acogemos sus creencias; en que el género crea al sexo, porque el género es lo que da significado a nuestros cuerpos y nos enseña a leerlos y como debemos ser, y por ello los ideales normativos de género nos llevan a transformar nuestros cuerpos para satisfacer las creaciones culturales.

Desde antes de nacer se nos asigna un género, es común escuchar la pregunta que se le realiza a una mujer embarazada ¿Es nene o nena?, frente a esto se la pone en el aprieto de contestar y asignar el sexo, masculino o femenino, porque resulta incómodo o puede generar rechazo que la respuesta sea "esperaremos a que se defina a sí misma/o". El responder con seguridad nos lleva al estado de confort en el cual no recibiremos una contra respuesta que quizás no sea agradable escuchar.

Esto demuestra la importancia del género, que evidencia que es un elemento central para entablar relaciones con los demás y estructurar así nuestra vida social.

---

[42] Principios de Yogyakarta. Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género.
[43] Coll-Planas Gerard; **Dibujando el Género**, 1a. ed.—Madrid, Editorial EGALES, S.L, 2013. Pág 29. Ver ANEXO "II"

a) ¿Cómo se plasman las identidades de género y cuáles existen?

Las identidades de género pueden ser divididas de la siguiente forma:

Cisgénero: Es aquella palabra que define a las personas cuya identidad de género y sexo asignado al momento del nacimiento coinciden de manea armónica.

Transgenerismo: Es un término armónico y utilizado para describir las diferentes variantes de la identidad de género, el común denominador de estos es que el sujeto no se siente conforme entre el sexo biológico asignado y la identidad de género auto percibida.

Mujeres Trans: Son aquellas personas a las que le fueron asignadas al momento de nacer, el sexo biológico masculino, pero en su faz interna se identifican con el género femenino o mujer.

Las Naciones Unidas de Derechos Humanos también lo entienden y describen en el mismo sentido explicando que se habla de mujeres trans *"cuando el sexo biológico es de hombre y la identidad de género es femenina"*[44]

Hombres Trans: Son aquellos sujetos a los que le fueron asignado al momento de nacer, el sexo biológico femenino, pero en su faz interna se identifican con el género masculino o hombre.

Comparte el criterio las Naciones Unidas de Derechos Humanos y lo entienden y describen en el mismo sentido, entendiendo que nos referimos a hombres trans *"cuando el sexo biológico es de mujer y la identidad de género es masculina"*[45]

Personas Trans: Son aquellas personas que se identifican por fuera del binario hombre o mujer.

En tal sentido creemos que es dable destacar que existe una subcategoría del transgenerismo y es el caso de las personas "Travestis". Los cuales son aquellos sujetos *"que expresan su identidad de género ya sea de manera permanente o transitoria- mediante la utilización de prendas de vestir y actitudes del género opuesto que social y culturalmente se asigna a su sexo biológico. Ello puede incluir la modificación o no de su cuerpo."*

A lo largo del presente capítulo hemos definido el sexo, el género y la identidad de género en cuanto a la faz interna del sujeto, ahora es menester hacer la apreciación de cómo se exterioriza al mundo la identidad de género. Para ello, debemos identificar cuáles son los modos de expresión de género.

---

[44] ***Orientación Sexual e Identidad de género en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos***; Naciones Unidas Derechos Humanos (Oficina del Alto Comisionado)

[45] Ibidem.

b) ¿Cómo se expresa el género?

La expresión de género es la manifestación externa del género de una persona, la noción de aquello que constituyen las normas masculinas o femeninas consideradas correctas.

Como ya hemos explicado, la sociedad impone una cierta carga sobre las personas de cómo ser, cómo vestirse, como actuar en entornos sociales, como desenvolverse frente a los terceros y otras actitudes que deben tomar los sujetos dentro de la sociedad.

Estas imposiciones crean en los sujetos, pequeños malestares o incomodidades, cuando no se cumplen las imposiciones.

La primera imposición es generada por nuestros padres, explica Coll-Planas que *"cuando el médico anuncia es una niña o es un niño se pone en marcha el dispositivo cultural del género. ... la persona es marcada al nacer por la cultura; la ropa; y las expectativas; las presiones para controlar su comportamiento; serán en femenino o masculino."*

La expresión de género permite a los sujetos, encontrar confort con aquellos sujetos que ejercen su género de manera igual. Y es posible dimensionar el género en tres diversos estamentos, que a saber serán:

Por el sexo: Como ya hemos dicho son aquellas características biológicas, es decir "Hombre o Mujer".

Por el género: Está regido por la identidad y el comportamiento que el sujeto ejerce en el contexto social pueden ser: "Hombre, Mujer o Transexual".

Por la orientación sexual: Este estamento está regido por el gusto o la atracción sexual de los sujetos. En la mirada tradicional existe la heterosexualidad, pero hay también los gustos conocidos socialmente como gays y lesbianas (Homosexualidad), bisexualidad, pansexualidad, asexualidad.

La orientación sexual juega un rol de suma importancia al momento de exteriorizar los sentimientos de una persona, en la sociedad se ha asignado un rol central que deben cumplir las personas para ser entendidas y no sufrir discriminación por el gusto o deseo sexual diferente.

La creencia que de que lo "normal" es la heterosexualidad, ha ido cambiando a lo largo de los años. Por ello, desde que se ha realizado ese quiebre, los sujetos de la sociedad han contribuido a través de diversas luchas sociales, con una serie de nuevos modos de mantener relaciones emocionales, afectivas y sexuales con personas de un género diferente al suyo, del mismo género, o de más de un género.

Pero… ¿Cuáles son las orientaciones sexuales y como son definidas? En principio podríamos establecer que existen tres grandes tipologías de orientación sexual que son: la heterosexualidad, homosexualidad, bisexualidad.

La orientación sexual es *"independiente del sexo biológico o de la identidad de género; se refiere a la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, de su mismo género o de más de un género, así como a la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con personas"*[46].

La heterosexualidad: es explicada como, *"La capacidad de una persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva, y sexual por personas de un género diferente al suyo y a la capacidad de mantener relaciones íntimas, erótico afectivas y sexuales con esas personas"*[47]

Es entonces, lo que la sociedad entiende por "normalidad", básicamente la expresión de sentimiento entre personas de diferente sexo, lo llaman normalidad porque cumplen los mandatos sociales, asociados con la reproducción de las personas. Debemos decir también, que esta creencia ha perdido mucha vigencia, en lo social y desde diversas miradas, por ejemplo: En materia de derecho, existe la posibilidad de contraer matrimonio sin importar el género / sexo y sin darle la prevalencia, que anteriormente tenía, a la descendencia y la familia.

La homosexualidad: es explicada como, *"La capacidad de una persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de su mismo género y a la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas."*[48]

Con respecto a dicho concepto se abarcan los términos "lesbiana", que es utilizada para referirse a la homosexualidad femenina (Pareja de dos mujeres) y "gay", que es utilizado para referirse a la homosexualidad masculina (Pareja de dos hombres).

Es menester destacar que el Comité para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) entiende que debemos reivindicar el uso de estos términos y debemos definirlo plenamente como homosexualidad, sin realizar una diferenciación al respecto de encontrarnos con una pareja de femeninas o masculinos.

La bisexualidad: es explicada como, *"La capacidad de una persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género*

---

[46] ***Orientación Sexual e Identidad de género en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos***; Naciones Unidas Derechos Humanos (Oficina del Alto Comisionado).
[47] Cervantes Medina Julio Cesar; "***Los derechos Humanos de las personas Transgénero, Transexuales y Travestis"***; 1ª ed. Julio de 2018, Comisión Nacional de Los Derechos Humanos México.
[48] Cervantes Medina Julio Cesar; Op. Cit.

diferente al suyo o también de su mismo género, así como a la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas"[49]

Entendemos que a lo largo de la vida del sujeto no existe necesidad de hacer una diferenciación entre los períodos de tiempo o medir la intensidad en la cual expresa su orientación sexual, pueden existir sujetos que sientan atracciones por periodos como así también, que compartan la bisexualidad y a lo largo de su vida solo mantengan relaciones afectivas con personas del mismo género o no.

[49] Cervantes Medina Julio Cesar; Op. Cit.

CAPÍTULO CUARTO: EL PRIMER HITO DEL COLECTIVO TRAVESTI TRANS. LA LEY DE IDENTIDAD DE GÉNERO.

"Cualquier compañera o compañero -porque hay varones trans también- que vaya a cualquier registro civil del país va a poder hacer su cambio de DNI y no van a tener que pagar con su cuerpo, ni con ninguna pericia psiquiátrica ni médica, que son de terror"
Lohana Berkins. Activista y militante trans.

El presente capítulo intentará describir como se estructura el marco legal del derecho de la comunidad LGBTQIA+ y el colectivo trans, para ello debemos tratar como primera normativa la Ley de Identidad de Género, la cual constituyó nuevamente, un hito para la comunidad LGBTQIA+ y el colectivo trans, permitiendo el acceso al derecho a la identidad.

I) LA IDENTIDAD Y LA IDENTIFICACIÓN.

Nos enseña la Maestra del Derecho Dra. Monserrat Pereña Vicente, la importancia del tratamiento de la identidad y la identificación como garantía constitucional, es esta importante doctrinaria quien explica que *"El tema de la identidad y la identificación es un tema que pocas veces es tratado de manera unívoca en Europa en general y que sin embargo, en los últimos años suscita el interés de los investigadores por las transformaciones que se están produciendo en las formas de identificación y en el mismo concepto de identidad, el cual ha evolucionado en los últimos años en España, a través de impulsos jurisprudenciales y se ha considerado que es un derecho fundamental incluido aunque no lo consagra la constitución, esto se ha consolidado producto de una reflexión doctrinal y de los impulsos que la jurisprudencia ha ido dando pero no la jurisprudencia española sino la de Tribunales de Derechos Humanos."*[50]

Tal como enseña la Dra. Monserrat la identidad es un concepto o una temática que ha cobrado mucho interés a lo largo del tiempo, y es por ello que ha dejado de ser analizado y normatizado por la rama del derecho civil, para ser nuevamente tutelado en consonancia con el derecho constitucional, algo similar a lo que ha sucedido con la discapacidad, la cual en su inicio tenía una incidencia plenamente civilista y luego, con

ña Vicente. "La Identidad y la Identificación". Base de Conocimiento de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas – UAI Universidad Abierta Interamericana. (26.02.2016)

la vigencia de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad han tenido su reconocimiento constitucional.

Es observado también por la Dra. Quien explica que los textos que ahora reclaman un derecho a la identidad como una imposición lo vinculan a dos derechos fundamentales la dignidad por una parte y el libre desarrollo de la personalidad por otra. *"Esos dos derechos, conforman un nuevo derecho a la identidad que es independiente en la perspectiva doctrinal pero no en la legal, porque no ha sido consagrado constitucionalmente, la dignidad obliga al Estado a reconocer la identidad de la persona, pero una identidad que no sea objetiva, inmutable, invariable. Sino una que se adapte en cada momento, a lo que se podría llamar una identidad psicoanalítica, es decir, una cosa es la identidad legal que el derecho me adjudica al momento de nacer con unos parámetros objetivos y otra es, si esa identidad que conlleva una forma de identificación no se ajusta a la evolución personal, el derecho me tiene que, por imperativo de la dignidad, permitir cambiar mi forma de identificar por el derecho y mi propia identidad personal, para ajustar esa identidad la identidad legal que me ha sido adjudicada al nacer con la identidad sentida que es la psicoanalítica."*[51]

En este hilo argumentativo, podríamos nuevamente exponer, tal como lo hemos explicado en el capítulo precedente, la importancia de entender que es la identidad, y la importancia que tiene el reconocimiento de este derecho para aquellas personas que tienen una identidad

"Desde el año 2007 diferentes organizaciones activistas impulsaron proyectos de leyes para garantizar el derecho a la identidad de género. El primer amparo que tuvo éxito fue el de una joven marplatense que obtuvo sentencia favorable el 10 de abril de 2008 por el juez Pedro F. Hooft del Juzgado en lo Criminal y Correccional Nº 4 de Mar del Plata. En el 2011, las comisiones de Legislación General y de Justicia del Congreso de la Nación aprobaron el despacho del proyecto de ley que sintetizaba tres propuestas presentadas por organizaciones de diversidad sexual y contó con el apoyo de legisladores de todos los bloques. Luego, a finales de noviembre de 2011, la Cámara de Diputados de la Nación aprobó la media sanción del proyecto."[52]

[51] Monserrat Pereña Vicente. Ibidem.
[52] IDENTIDAD & DIVERSIDAD; "***Ley26.743 – Identidad de Género (2012***)" https://identidadydiversidad.adc.org.ar/normativa/ley-26-743-identidad-de-genero-2012/ (Visitado el 11/10/22)

El Senado argentino convirtió en ley el proyecto; el 9 de mayo de 2012, consiguiendo 55 votos afirmativos, ningún voto negativo y una abstención, dicho proyecto fue militado durante años por diversas organizaciones del colectivo travesti trans. Dicho hito consagró el tan ansiado derecho a la identidad de todos aquellos sujetos que no sentían conformidad sobre el sexo asignado al nacimiento.

Debemos tener en cuenta que la presente ley perseguía varios fines, entre los principales, podemos destacar la no criminalización, la desestigmatización y la despatologización de las personas travesti trans.

Es dable destacar también que dicha ley, sería la primera que permitía a las personas trans, tener un documento que registrase su nombre y foto real, luego de una larga historia de discriminación, destrato y demás contingencias que imposibilitaban al grupo social la obtención y acceso a los derechos consagrados.

Dicha normativa es la primera en tener alcance nacional, aunque existen antecedentes normativos que permitían o fomentaban el trato digno de las personas del colectivo travesti trans, como, por ejemplo: la resolución dictada en febrero de 2003 N° 122 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, la cual recomendaba a todos los establecimientos educativos públicos o privados, garantizar el "respeto por la identidad de género, dignidad e integración de las personas pertenecientes a minorías sexuales".

Esta resolución fue adoptada por varias universidades, entre ellas destacan la Universidad de La Plata, Buenos Aires, Tucumán, Rosario y Córdoba, Asimismo podemos poner de ejemplo el fallo de la Corte Suprema de Justicia de la Nación Argentina en el caso de la *"ASOCIACIÓN LUCHA POR LA IDENTIDAD TRAVESTI TRANSEXUAL C/ INSPECCIÓN GENERAL DE JUSTICIA"* del año 2006 en el cual se ordenó a la IGJ, a reconocer a la Asociación Lucha por la Identidad Travesti Transexual, como una persona jurídica, cambiando así la mirada/postura restrictiva que mantenía la corte sobre el tratamiento de las políticas públicas de los grupos sociales pertenecientes a minorías del colectivo LGBTQIA+ / Travesti-Trans.

La Corte entendió que no se trataba de simples minorías, sino que el fin perseguido por la Asociación era *"rescatar de la marginalidad social a un grupo de personas y fomentar la elevación de su calidad de vida, de sus niveles de salud física y mental, evitar la difusión de dolencias infecciosas, prolongarles la vida, abrir proyectos para que*

la única opción de vida deje de hallarse en los bordes de la legalidad o en el campo de arbitrariedad controladora y, en definitiva, evitar muertes, violencia y enfermedad"[53].

Dicho fallo revirtió la mirada restrictiva en la que la Inspección General de Justicia, se respaldaba para rechazar el pedido de asociaciones, fundaciones u organizaciones que luchan por los derechos de las personas del colectivo. El antecedente utilizado era el conocido fallo "CHA" dictado también por la CSJN, en el año 1999, el cual entendía que la Homosexualidad era considerada una enfermedad y que no podían existir organizaciones que compartan estos principios, toda vez que constituían una fomentación "indebida" para los terceros, atentando contra los principios de la familia.

La postura de la Comunidad Homosexual Argentina era proteger, los intereses de los homosexuales, evitando que sean motivo de discriminación en lo familiar, social, moral, religioso, laboral, ni en ninguna otra índole, buscando generar ambientes de reflexión y estudios sobre la problemática homosexual, difundiéndolos y luchando por la vigencia plena de los derechos humanos en el territorio argentino.

Como contrapartida teníamos una mirada restrictiva de la CSJN la cual en alguno de sus considerandos entendía que homosexualidad era una enfermedad*"(...) la decisión del ente rector tuvo sustento en autorizadas opiniones que concordaron en el hecho de que la homosexualidad es un trastorno en la conducta sexual y en gran parte de los casos requiere un adecuado tratamiento psiquiátrico; c) que por otra parte, los principios de la denominada "moral cristiana", que rechazan este tipo de conductas por ser contrarias a los objetivos mismos de la sexualidad, esto es a la reproducción de la especie, poseen profundo arraigo en nuestra sociedad y se expresan por medio de los arts. 2, 67 incs. 15 y 16 de la Constitución Nacional y art. 33 del Cód. Civil; d) que la pretensión intentada se aparta del art. 14 bis de la Ley Fundamental, en cuando dicha norma asegura la protección integral de la familia; e) que los fines de la asociación en cuestión no se compadecen, por otra parte, con los objetivos de bien común que exige la norma vigente para el otorgamiento de la personería jurídica (...)"*[54].

Estos fallos, de diferentes épocas, evidenciaron la situación de vulnerabilidad en la que se encontraban las personas del colectivo, advertían también los problemas que

[53] Fallo Judicial; ***"Asociación Lucha por la Identidad Travesti-Transexual c/ Inspección General de Justicia"***, Corte Suprema de Justicia de la Nación, de fecha 21/11/2006, CSJN.
[54] Fallo Judicial; ***"Comunidad Homosexual Argentina c. Resolución Inspección General de Justicia"***, Corte Suprema de Justicia de la Nación, de fecha 22/11/1991, CSJN.

podían causar los desentendimientos que el poder político tuviera a los reclamos del grupo.

En el mismo orden de ideas, debemos destacar que entre 2008 y 2012 las provincias de Neuquén, Formosa, Santa Fe, Rio Negro, Santa Cruz y Buenos Aires, comenzaron a derogar y/o modificaron los artículos de los códigos contravencionales, que penalizaban a los sujetos del colectivo travesti trans.

Resulta increíble pensar que, hasta esa época, en todas y cada una de esas provincias, aquellas personas que vistieran prendas del sexo opuesto sufrían de una persecución y tenían problemas legales por incumplir con aquellas contravenciones.

Fue recién en esos años donde dejó de ser penalizable en toda la extensión del país.

En 2010, se produjo la modificación del Código Civil y se extendió la figura legal del matrimonio civil a parejas del mismo sexo. Dicha extensión fue regulada por la Ley de matrimonio igualitario, N° 26.618.

Fue en el mismo año, a finales del 2010, donde el Estado nacional argentino, expidió el primer DNI rectificando el sexo de una persona, fue objeto de una contienda judicial, iniciado por la actriz "Florencia de la V" o conforme a su DNI, Florencia Trinidad.

Dicha sentencia a favor de Florencia de la V, le otorgó la autorización para obtener la rectificación de su nombre y sexo, también ordeno al Estado Nacional a rectificar partidas y sus documentos de identidad.

Esta pretensión fue acompañada y apoyada por la Federación Argentina LGBT, lo novedoso del presente caso fue que la jueza Elena Liberatori, titular del Juzgado Contencioso, Administrativo y Tributario Número 4° de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, entendió que para realizar la presente rectificación no era necesario que Florencia, fuera expuesta a rigurosas pruebas en las cuales se determina si padecía disforia de género, basándose solamente en la prueba aportada por ésta, que se basaba en una declaración de voluntad, sin someterse a pericias médicas o informes socio ambientales.

Dicho fallo instauró la doctrina *"Florencia Trinidad",* la cual se sustenta en que solamente se requiere la manifestación de voluntad del sujeto para solicitar la rectificación de toda la documentación. Fue este fallo el que permitió múltiples solicitudes

por parte de diversos chicos y chicas trans que luchaban por la obtención de su tan ansiada identidad.

"La diferencia entre el caso de Florencia Trinidad y sus predecesores es abismal: a ella, la Justicia no le exigió pericias psiquiátricas y médicas para alegar una enfermedad (la disforia de género) capaz de justificar el cambio de los datos registrales. En su caso, el DNI no se le expidió a condición de que se sometiera a una intervención quirúrgica de reasignación de sexo. Tampoco tiene que acudir a controles periódicos, ordenados por el tribunal, realizados en instituciones médicas. Florencia de la V no tuvo que explicar más que una cosa: que tener documentos acordes con la identidad de género que supo construirse en la vida es su derecho. La argumentación es la misma que sustenta los proyectos de ley ingresados en la Cámara de Diputados, con la presentación de la Falgbt y Attta. Las iniciativas cuentan con estado parlamentario, y muy posiblemente sean tratadas durante el primer semestre de 2011."[55]

Bajo la lucha del "Sin demora, identidad ahora" eslogan utilizado por varias agrupaciones y organizaciones sociales, el colectivo trans comenzó a manifestarse en vistas de obtener una ley, que permitiera y garantice el acceso a la identidad autopercibida como una ley y un derecho consagrado.

Gracias a la masividad y la movilización del colectivo Travesti trans y LGBTQIA+, el 9 de mayo de 2012 el Senado Argentino, sancionó la Ley de Identidad de Género número 26.743, la cual comenzó a regir como una nueva garantía.

Alba Rueda; activista trans expuso que *"La democracia se funda en el respeto a la dignidad de todas y todos, y la ley de identidad de género es y será garantía de esa democracia"*[56].

Ahora bien ¿Qué dice esta ley?...

II) ANÁLISIS DE LA NORMATIVA – LEY DE IDENTIDAD DE GÉNERO N° 26.743.

Artículo 1°: *"Derecho a la identidad de género. Toda persona tiene derecho:*

a) Al reconocimiento de su identidad de género;

b) Al libre desarrollo de su persona conforme a su identidad de género;

[55] Vallejos Soledad. ***"Florencia de la V ya tiene el DNI que reconoce su género, un documento con su identidad"***; https://www.pagina12.com.ar/diario/sociedad/3-158621-2010-12-14.html (Visitado el 11/10/22)

[56] Oliverio Pablo director; ***FIESTA CON AMIGXS***; Fractal Cine, 2013. Largometraje.

c) A ser tratada de acuerdo con su identidad de género y, en particular, a ser identificada de ese modo en los instrumentos que acreditan su identidad respecto de el/los nombre/s de pila, imagen y sexo con los que allí es registrada."

Tal como hemos destacado en el capítulo anterior, la identidad de género tiene en cuenta los factores intrínsecos del sujeto, y a los factores extrínsecos, del como exterioriza esa identidad. Como bien hemos estudiado la identidad de género se exterioriza por su expresión, que puede ser por el sexo, por el género o por la orientación sexual.

Es en el artículo 2° donde se define la identidad de género y *"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."*

Dicho artículo recepta y acoge los términos internacionales plasmados en los Principios de Yogyakarta, los cuales ya hemos analizado en el capítulo precedente, aquí vemos expuesta la armonía internacional en la forma de legislar.

Ahora bien, el artículo 3° y 4° comienzan a exponer como será ejercida la ley y cuáles son los requisitos para acceder al derecho.

El artículo 3° establece que *"toda persona podrá solicitar la rectificación registral del sexo, el cambio de nombre de pila e imagen, en virtud de la presente ley, cuando no coincidan con su identidad de género autopercibida."*

Y el artículo 4° establece una serie de requisitos para acceder a la rectificación entre ellos son los siguientes *"1. Acreditar la edad mínima de dieciocho (18) años de edad, con excepción de lo establecido en el artículo 5° de la presente ley. 2. Presentar ante el Registro Nacional de las Personas o sus oficinas seccionales correspondientes, una solicitud manifestando encontrarse amparada por la presente ley, requiriendo la rectificación registral de la partida de nacimiento y el nuevo documento nacional de identidad correspondiente, conservándose el número original. 3. Expresar el nuevo nombre de pila elegido con el que solicita inscribirse.*

En ningún caso será requisito acreditar intervención quirúrgica por reasignación genital total o parcial, ni acreditar terapias hormonales u otro tratamiento psicológico o médico."

Como observamos, se trata de un trámite personal en las dependencias del Registro Civil de las Personas y los requisitos son simples de cumplimentar, además se deja expresamente plasmado que ya no es requisito acreditar intervenciones de reasignación de genitales, acreditar terapias hormonales o padecer tratamientos o entrevistas psicológicas o médicas. Es este quizás uno de los avances más importantes que tuvo la ley.

Es por ello, que cualquier persona mayor de 18 años, con su sola expresión de voluntad puede presentarse ante el RENAPER y solicitar su cambio registral. El nuevo trámite tiene por objeto modificar y emitir una nueva partida de nacimiento, en virtud de la cual se expide en su oportunidad un nuevo DNI, que conserva el número original.

Los artículos 6° y 7° establecen como será el trámite y que efectos producirá. *"Trámite. Cumplidos los requisitos establecidos en los artículos 4° y 5°, el/la oficial público procederá, sin necesidad de ningún trámite judicial o administrativo, a notificar de oficio la rectificación de sexo y cambio de nombre de pila al Registro Civil de la jurisdicción donde fue asentada el acta de nacimiento para que proceda a emitir una nueva partida de nacimiento ajustándola a dichos cambios, y a expedirle un nuevo documento nacional de identidad que refleje la rectificación registral del sexo y el nuevo nombre de pila. Se prohíbe cualquier referencia a la presente ley en la partida de nacimiento rectificada y en el documento nacional de identidad expedido en virtud de la misma. Los trámites para la rectificación registral previstos en la presente ley son gratuitos, personales y no será necesaria la intermediación de ningún gestor o abogado."*

Como vemos el 6.º garantiza a los sujetos, la gratuidad del trámite, inmediatez y celeridad. Asimismo, se garantiza a través de la prohibición que los nuevos documentos hagan alusión o expresamente nombren que se trata de una rectificación de partida o DNI. Se deja expreso también que no es necesario que el trámite sea realizado por abogado o gestores, siendo el único encargado del trámite el oficial público quien deberá, informar y asesorar al solicitante en todo momento del trámite administrativo.

El artículo 7° establece que *"Los efectos de la rectificación del sexo y el/los nombre/s de pila, realizados en virtud de la presente ley serán oponibles a terceros desde el momento de su inscripción en el/los registro/s. La rectificación registral no alterará la titularidad de los derechos y obligaciones jurídicas que pudieran corresponder a la persona con anterioridad a la inscripción del cambio registral, ni las provenientes de las relaciones propias del derecho de familia en todos sus órdenes y grados, las que se mantendrán inmodificables, incluida la adopción. En todos los casos será relevante el número de documento nacional de identidad de la persona, por sobre el nombre de pila o apariencia morfológica de la persona."*

Entre los efectos más relevantes, tenemos la publicidad, la no afectación de derechos y obligaciones jurídicas, priorizando para ello el número de documento nacional de identidad, el cual, será el mismo sin sufrir modificación alguna.

Como vemos hasta ahora la normativa es clara y detalla todas las posibles situaciones fácticas que se puedan dar en torno a la vida del sujeto, es menester destacar también, que la norma trata en su artículo 5° la posibilidad de las conocidas "infancias trans" y garantiza a los menores de edad el poder acceder a la rectificación y el derecho de la identidad de género, modificando alguno de los requisitos.

Evidenciado queda que los requisitos serán mayores para los menores, entendiendo que no posean la capacidad plena que el ordenamiento jurídico les confiere, para ello creemos que debemos analizar la normativa, que reza: *"Con relación a las personas menores de dieciocho (18) años de edad la solicitud del trámite a que refiere el artículo 4º deberá ser efectuada a través de sus representantes legales y con expresa conformidad del menor, teniendo en cuenta los principios de capacidad progresiva e interés superior del niño/a de acuerdo con lo estipulado en la Convención sobre los Derechos del Niño y en la Ley 26.061 de protección integral de los derechos de niñas, niños y adolescentes. Asimismo, la persona menor de edad deberá contar con la asistencia del abogado del niño prevista en el artículo 27 de la Ley 26.061. Cuando por cualquier causa se niegue o sea imposible obtener el consentimiento de alguno/a de los/as representantes legales del menor de edad, se podrá recurrir a la vía sumarísima para que los/as jueces/zas correspondientes resuelvan, teniendo en cuenta los principios de capacidad progresiva e interés superior del niño/a de acuerdo con lo estipulado en la Convención sobre los Derechos del Niño y en la Ley 26.061 de protección integral de los derechos de niñas, niños y adolescentes."*

Este artículo estípula entonces, que el menor ejercerá su derecho a través de sus representantes legales, manifestando su voluntad y siendo escuchado activamente durante todo el trámite, en caso de que los representantes legales no quisieran prestar conformidad para realizar la rectificación, el pedido podrá realizarse de manera judicial siendo el Juez quien tenga que resolver el asunto de acuerdo a la Convención sobre Derechos del Niño y la ley N.º 26.061 de Protección Integral de Derechos de Niños, Niñas y Adolescentes, asimismo deberá intervenir el "Abogado del Niño", quien acompañara el pedido y actuara en representación del menor.

Asimismo, creemos que es dable destacar algunas cuestiones específicas de la infancia. Es en el artículo 11° donde se establece el derecho al libre desarrollo personal "*Todas las personas mayores de dieciocho (18) años de edad podrán, conforme al artículo 1° de la presente ley y a fin de garantizar el goce de su salud integral, acceder a intervenciones quirúrgicas totales y parciales y/o tratamientos integrales hormonales para adecuar su cuerpo, incluida su genitalidad, a su identidad de género autopercibida, sin necesidad de requerir autorización judicial o administrativa. Para el acceso a los tratamientos integrales hormonales, no será necesario acreditar la voluntad en la intervención quirúrgica de reasignación genital total o parcial. En ambos casos se requerirá, únicamente, el consentimiento informado de la persona. En el caso de las personas menores de edad regirán los principios y requisitos establecidos en el artículo 5° para la obtención del consentimiento informado. Sin perjuicio de ello, para el caso de la obtención del mismo respecto de la intervención quirúrgica total o parcial se deberá contar, además, con la conformidad de la autoridad judicial competente de cada jurisdicción, quien deberá velar por los principios de capacidad progresiva e interés superior del niño o niña de acuerdo con lo estipulado por la Convención sobre los Derechos del Niño y en la Ley 26.061 de protección integral de los derechos de las niñas, niños y adolescentes. La autoridad judicial deberá expedirse en un plazo no mayor de sesenta (60) días contados a partir de la solicitud de conformidad. Los efectores del sistema público de salud, ya sean estatales, privados o del subsistema de obras sociales, deberán garantizar en forma permanente los derechos que esta ley reconoce. Todas las prestaciones de salud contempladas en el presente artículo quedan incluidas en el Plan Médico Obligatorio, o el que lo reemplace, conforme lo reglamente la autoridad de aplicación."*

Dicho artículo garantiza, el acceso al sistema de salud para las personas travesti trans, ya sean mayores de edad o no, a los fines de optar por cualquiera de las formas de transición, pudiendo optar por intervenciones quirúrgicas, procesos de hormonización y demás procedimientos tendientes a modificar total o parcialmente su anatomía.

Además de la gratuidad del acceso a la salud, se elimina la necesidad de requerir autorización judicial o administrativa para solicitar dichas atenciones médicas, salvo en el supuesto de que el sujeto a intervenir sea menor de edad.

Creemos necesario establecer que en los casos de intervención quirúrgica de Niños, Niñas y Adolescentes *"la ley sostiene que en todo caso donde se requiera la intervención quirúrgica de menores de 18 años —con o sin consentimiento de sus representantes—, ha de intervenir un/a juez/a."*[57].

Es menester tratar los artículos 8° y 9° los cuales estiman que puede realizarse por única vez la rectificación registral, y que una vez realizada, solo podrá ser modificada, en una nueva oportunidad, por una autorización judicial.

El artículo 9° estipula la confidencialidad del proceso. *"Sólo tendrán acceso al acta de nacimiento originaria quienes cuenten con autorización del/la titular de la misma o con orden judicial por escrito y fundada. No se dará publicidad a la rectificación registral de sexo y cambio de nombre de pila en ningún caso, salvo autorización del/la titular de los datos ..."*.

En la misma inteligencia, se garantiza el trato digno de las personas trans, es en el artículo 12° donde se estipula que *"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*

[57] Regueiro de Giacomi Iñaki; ***"El derecho a la identidad de género de niñas, niños y adolescentes".*** r34470.pdf (corteidh.or.cr) (Visitado el 11/10/2022).

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.".

Dicho artículo es una herramienta para erradicar la discriminación o destrato recibido por aquellas personas, las cuales, exteriorizan su identidad de género sin haber rectificado sus documentos. Es conocido que muchas personas entienden que el cambiar los papeles no garantiza su derecho, sino que creen que no es necesario tener un documento que diga "que o quien soy", por ello es sabido que existen sujetos los cuales se identifican como personas trans, pero que conservan sus documentos en consonancia con los que le fueron otorgados al nacimiento.

Por ello es que todas las dependencias o lugares en los que exista atención a personas trans deben requerir el nombre de pila y utilizar este, aunque no se corresponda con el declarado en el DNI. Garantizando así el acceso a un trato digno y equitativo a los fines de respetar la identidad de género adoptada.

El último artículo de la ley a tratar es el 13° el cual establece la aplicación de la norma y estipula que *"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.".*

Creemos entonces que la presente ley permitió la obtención de los derechos de las personas del colectivo, se ha ido abandonando el paradigma internacional de patologización de ciertas identidades y otras expresiones de género.

En otras palabras, podríamos decir que comenzó a visibilizarse la exclusión, discriminación y criminalización del colectivo travesti trans.

El derecho a la educación también se vio muy favorecido por la existencia de esta ley, toda vez que el acceso a una identidad permitió que estas pudieran desarrollarse académicamente, pudiendo asistir a las secundarias, terciarios u carreras universitarias con su ansiado derecho de identidad.

Buscando, con la educación, erradicar la creencia de que las personas trans solo sirven para ejercer la prostitución o asociarlas a delitos de tenencias de estupefacientes o drogas para narcomenudeo.

Impulsando su educación, buscaron acceder al trabajo formalizado y digno, en cuanto al empleo podemos decir que queda evidenciado que todavía no ha acompañado al colectivo travesti trans, porque son muchas las personas que no pudieron ejercer plenamente sus derechos.

Porque son muchos aquellos que no consiguen erradicar el estigma social y la discriminación, porque no solamente se trata de un nombre y un DNI.

El trabajo es salud, bienestar, sentirse bien con uno mismo, ser independiente, autónomo, el trabajo da acceso a obra social, dignifica y enriquece, por lo que entendemos que todas las personas deben tener acceso a ello.

Fue el Estado quien reconoció la falta de justicia social que padecía el colectivo travesti trans.

Está claro que todavía se necesitan políticas públicas que fortalezcan los derechos de los sujetos que son parte de nuestra sociedad, debemos hacer hincapié y destacar la importancia de que exista, al fin, la ley de identidad de género.

En el 2021, se logró otro avance histórico para el colectivo, y nos referimos a la Ley N.º 27.636 de Cupo Laboral Travesti Trans, la cual busca incluir a la comunidad trans al mercado laboral formal.

CAPÍTULO QUINTO: LA NUEVA CONQUISTA. EL CUPO LABORAL TRANS COMO UNA NUEVA POLÍTICA PÚBLICA.

El colectivo Travesti – Trans, al igual que el grupo LGBTQIA+ se encuentran en constante lucha por la obtención de derechos que aseguren la igualdad y la no discriminación.

A lo largo del presente trabajo hemos dejado evidenciado como en Argentina se han ido modificando las normativas y se ha garantizado los derechos de las personas del colectivo señalado *ut supra*.

Queda manifiesto que todavía falta un largo camino de políticas públicas que reconozcan y fortalezcan los derechos de este grupo.

Según el Informe de *"Situación de los Derechos Humanos de las travestis y trans en la Argentina"*[58], existen obstáculos estructurales para el acceso a derechos básicos como el derecho a la educación, salud, trabajo, acceso a la justicia, identidad y el derecho a una vida libre de violencia, entre otros.

Como resultado de esta discriminación estructural se estima que *"las personas trans y travestis tienen una expectativa de vida de 35 años en la Argentina."*[59]

Resulta importante contextualizar como se llega, en el año 2021 a la sanción de la Ley N° 27.636 de Cupo Laboral Travesti – Trans, la cual persigue como objetivo principal destinar el 1% del total de cargos del sector público nacional, a la población Travesti – Trans, que posean la idoneidad requerida para cubrir el cargo de personal de la administración pública.

I) ANTECEDENTES DE LA NORMATIVA:

Es menester traer a colación los datos informados por la primera encuesta realizada a personas Travesti-Trans, la cual fue realizada en el año 2012. Esta *"Primer Encuesta sobre población trans-2012: Travestis, Transexuales, Transgéneros y Hombres Trans» arrojó un panorama desolador: el 80 % de las personas encuestadas consignó*

[58] Autores varios. "***Situación de los derechos humanos de las travestis y trans en la Argentina***" https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/ARG/INT_CEDAW_NGO_ARG_25486_S.pdf (Visitado el 20/11/2022)

[59] Berkins Lohana; "***Cumbia, Copeteo y lágrimas***" , ALITT, 2007; Fundación Huesped y ATTTA, ―Ley de identidad de género y acceso al cuidado de la salud personas trans en Argentina‖, ONUSIDA, 2014

informalidad laboral (actividades vinculadas a la prostitución, trabajo no formal o con precaria estabilidad); siete de cada diez buscaban otra fuente de ingreso; y ocho de cada diez declararon que su identidad les dificulta esta búsqueda. Más de la mitad de las encuestadas no han realizado ningún curso de capacitación laboral y la mitad de las que hicieron algún curso de formación afirman que el mismo les sirvió para conseguir trabajo. El 70 % de las encuestadas expuso estar o haber estado en situación de prostitución"[60].

De este primer antecedente, queda descubierto que la gran problemática del colectivo es la informalidad en la relación laboral, la marginalidad y discriminación que sufren, los cuales lleva a este colectivo a ejercer la prostitución, como último medio para la obtención de ingresos.

Referirnos a la "prostitución" de manera peyorativa, creemos que es incurrir en un error. Toda vez que esta actividad, criticable o no, es la única herramienta a la cual llega un gran porcentaje de personas integrantes del colectivo travesti trans.

Debemos preguntarnos, entonces ¿Por qué se llega a la prostitución? ¿Qué es lo que motiva a las personas trans a ejercer esta actividad como único medio para la obtención de subsistencia económica?

Para responder estas preguntas debemos realizar una mirada crítica, a todo un sistema normativo y social, que expulsa de la sociedad a dichas personas. Reiteramos, es nuestra sociedad, la culpable de marginalizar y apartar a este grupo o minoría social.

En el primer capítulo, plasmamos los aspectos generales del Derecho Laboral, partimos de la definición de trabajo, en la cual dejamos plasmado que se trata de una actividad lícita que se presta en favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración, también hemos señalado que la doctrina puede clasificar al trabajo por diversas formas. Ha cobrado suma relevancia en las últimas décadas, la búsqueda de la regularización del trabajo sexual, entre las asociaciones más destacadas se encuentra "AMMAR" (Asociación de Mujeres Meretrices de la Argentina"), la cual busca defender los derechos humanos y laborales de las Trabajadoras Sexuales de Argentina, asimismo nos enseñan que *"Podemos hablar de "trabajo sexual" y no de "prostitución" como resultado de una larga batalla ideológica y política en el marco de la concepción de los derechos humanos y el respeto por la libre determinación de las mujeres. Y creemos que*

[60] Ver ANEXO "I".

es necesario conseguir las condiciones dignas para realizar nuestro trabajo y así salir de la clandestinidad a la que nos exponen constantemente."[61]

Ahora bien, la prostitución o el trabajo sexual ha sido asimilado como una forma de vida o una actividad constante, la cual es ejercida tanto por mujeres y hombres cis mujeres como así también, varones trans, la cual se desarrolla desde la informalidad y careciendo de todo tipo de derechos o protección jurídica, esto nuevamente solo garantiza la protección de los ciudadanos. Creer que la prostitución o trabajo sexual solo se encuentra delimitada para las personas integrantes del Colectivo LGBTQIA+ y Trans es un error.

En la misma inteligencia y entendiendo todos los pedidos del Colectivo Trans debemos tener en cuenta y lograr entender porque en la mayoría de ocasiones son las personas integrantes del Colectivo Travesti Trans, las que ejercen como medio de obtención de recursos la prostitución o el trabajo sexual y para ello. Los invitamos a reflexionar de la siguiente manera.

Una persona nace y se le asigna un rol social, esta crece y comienza a expresar que su identidad no se corresponde a ese mandato social y que a su vez exteriormente no responde a lo solicitado por las personas que comparten su núcleo de vida. Decide entonces, asumir su identidad de género de manera temprana, ya sea en la niñez o la adolescencia, y comienza su proceso de transición, y en su casa o en su entorno social, le hacen saber que ya no será un lugar de pertenencia, obligándola así, a que la persona travesti trans, deba verse obligada a dejar su vida cotidiana y abandonar sus estudios.

Siendo despojada del cobijo de un hogar, una educación, decide comenzar a trabajar, pero es rechazada dejándola así sin opciones, sin poder elegir una salida diferente, comienza a ejercer la prostitución en las calles, o en favor de otros ajenos que, bajo promesas de seguridad y posibilidad de crecimiento, como único medio accesible para obtener una forma de vida.

Esta historia , contada a través de unos fríos párrafos es, quizás, una realidad que se repite. La realidad que sufre el colectivo Travesti Trans.

[61] "Asociación de Mujeres Meretrices de la Argentina". ammar.org.ar (Visitado 18/03/2023).

Y es la expulsión de la sociedad, quien obliga o fuerza a estas personas a someterse al peligro, la inseguridad y la exposición a enfermedades y demás contingencias, ejerciendo la prostitución como único posible medio de vida.

Por ello es que todas las entrevistas o encuestas que hemos utilizado para la confección del presente trabajo delatan de manera terrorífica, las bajas expectativas de vida que tienen las personas travesti trans, y la persecución sufrida data de varios años.

Fue en el año 1993, en donde representantes del colectivo se presentaban en la televisión de aire abierta y exponían sus pesares, evidenciando y mostrando cual era la realidad de ser, en dicho momento histórico travesti en Argentina.

Las activistas Kenny De Michelli, Sandy Gonzalez y Gabriela Carrizo, fueron las primeras travestis que visibilizaban la realidad en la década de los ´90. Ante la Sra. Conductora del ciclo "Hola Susana" – Susana Giménez decía la Sra. De Michelli *"como representante de la agrupación, tenemos que especificar, que acá en primer lugar estamos luchando por la libertad… no por un libertinaje, para que no se mal interprete, lo que es libertad y libertinaje. Nosotras necesitamos que la sociedad entera entienda que somos gente, que estamos predispuestas al peligro, ya que, el único medio de sobrevivir en este país, para nosotras, todas mis compañeras de la República Argentina estoy hablando, es la prostitución"* a lo cual la conductora del ciclo le responde *"¿pero y por qué? Mucha gente se pregunta eso de ¿Por qué?, ¿ No les dan trabajo en otro lado?"* Y Kenny responde *"es que es una realidad … yo necesito integrarme a la sociedad … todas estamos forzadas a la prostitución."*[62].

Con este fragmento de video queda evidenciado que la problemática en materia de obtención de trabajo formalizado es un constante peso en la vida de las personas trans, también es reflejado por los informes y encuestas realizados al colectivo, por ello podríamos decir que no se trata de palabras o dichos vacíos, carentes de sustento, hablamos de una realidad.

Según un informe realizado por la Fundación Huésped[63], en el año 2014 y a nivel nacional, 6 de cada 10, travestis y mujeres trans, estaban vinculadas al trabajo sexual, el

[62] Kenny De Michelli; ***"HOLA SUSANA"*** https://www.youtube.com/watch?v=62t6hilyZLM ; 1993, TELEFE S.A, Canal 11 de Buenos Aires, Argentina (Visitado el 20/11/2022).
[63] Fundación huésped y la Asociación de Travestis, Transexuales y Transgénero de la Argentina; ***"Informe sobre la situación de las personas trans en Argentina"***; 2014. (VER ANEXO I)

resto, menos del 2% lograron trabajos informales y precarizados, las demás simplemente sobreviven de beneficios provistos por políticas públicas.

Estos datos reflejan una realidad que es, a nuestra mirada, incuestionable. El principal ingreso de las mujeres travestis y trans es la prostitución.

Este enorme porcentaje de personas que ejercen la prostitución como medio de subsistencia, creemos que será beneficiada por el cupo laboral trans, porque la ley reglamenta y posibilita, el cambio de vida, de todas estas personas las cuales fueron expulsadas de un sistema laboral y educativo.

Hay algo que debemos tener en cuenta, como sociedad, una persona trans ¿Tiene posibilidad de elegir algo más para su vida o solo debe limitarse a la prostitución? Diana Sacayán que fue una de las más reconocidas activistas del movimiento de derechos humanos y de la lucha por el reconocimiento y la inclusión social del colectivo transgénero, dijo en un documental *"... Hablamos de la prostitución individual, el ejercicio por voluntad propia de la prostitución digamos, por voluntad propia entre comillas, digamos… bueno, vos tenes el "derecho" a decidir, digamos, a los 13 años cuando fuiste expulsada de tu casa, sos una niña travesti, tirada a una ruta del conurbano, digamos… ¿Tuviste derecho a decidir?"*[64].

Claramente, debemos realizar un cambio estructural y lograr acompañar a las personas trans en este camino, evitando que sea el único medio de subsistencia la prostitución o la informalidad y clandestinidad laboral.

Tal como ya hemos tratado a lo largo del primer capítulo en el ámbito del Derecho Laboral, existen una serie de principios, como toda clase de Derecho, y es por ello que creemos necesario remarcar o clarificar cuales de ellos son incumplidos por el sistema jurídico, y por lo cual debemos exigir de manera viva y vigente que el Estado procure legislar e intentar, a través de las políticas públicas que dichos principios puedan ser cumplidos.

Es quizás el principio esencial el de protección a los trabajadores, y por ello debemos remitirnos nuevamente a las enseñanzas del Dr. Grisolia el cual nos enseña que dicho principio busca la protección de la dignidad de los trabajadores y nuevamente debemos preguntarnos… ¿Existe la dignidad en una persona la cual ha sido despojada de

[64] Sacayán Diana; ***"Conurbano: Diana Sacayán (capitulo completo)"*** https://www.youtube.com/watch?v=85tKM6oQwJg ; 2017. Canal Encuentro de Buenos Aires, Argentina (Visitado el 20/11/2022).

los derechos esenciales garantizados por la Constitución Nacional? ¿Existe dignidad en una persona a la cual se le vulneran y se le limitan las posibilidades de acceder a un trabajo digno y formalizado? ¿Podemos decir que las personas travestis trans fueron tratadas y se le han reconocido en si misma su dignidad? Como respuesta a estas preguntas debemos tener en cuenta que la dignidad ha sido consagrada en el Código Civil y Comercial, y es en el artículo 51 de la citada norma en donde se sostiene "*"Inviolabilidad de la persona humana. La persona humana es inviolable y en cualquier circunstancia tiene derecho al reconocimiento y respeto de su dignidad."*[65]

¿Cuál será entonces la dignidad que se le exija a una persona a la cual no se le respetan los derechos consagrados por el ordenamiento? Claro que son personas dignas y que no carecen de dignidad en si misma, pero resulta incompatible pensar él porque es tan vigente la constante vulneración de derechos y garantías.

Es menester destacar que no sólo este principio rector es vulnerado, siguiendo con los principios estudiados otro de suma importancia el cual tiene vigencia en todas las ramas del Derecho es el Principio de Buena Fe, en materia laboral como hemos estudiado, las partes se encuentran obligadas a obrar de buena fe, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y un buen trabajador, para desarrollar la relacion laboral de la mejor manera posible y esto nos da a pensar, o nos sugiere analizar, en una relacion laboral encubierta o no debidamente regularizada, ¿existe buena fe entre las partes?...

La respuesta es sencilla y podríamos decir que no, porque entre las partes se encuentra una relación de hiposuficiencia la cual ha sido tratada jurisprudencial y doctrinariamente, en este vínculo laboral hay una de las partes que tiene preponderancia sobre la otra, y no sólo hablaremos ahora, de una diferencia entre capitales entre el empleador y los trabajadores.

También ha quedado evidenciado que las personas trans reciben una mayor estigmatización, siendo tomados en muchas ocasiones de una manera burlesca o "graciosa", dando cuenta que la sociedad, los asigna o comprende simplemente como un medio de espectáculo o algo burdo, gracioso de ver, esto en el ámbito laboral tiene su significancia y en lo cotidiano resulta extraño observar en cualquier ámbito, no sólo en el ámbito público, una persona trans desarrollando tareas que no estén ligada al trabajo sexual o al narcomenudeo, trata de personas u otro medio delictivo de obtención de recursos, como así también resulta extraño ver otras minorías, porque no solo se trata de

[65] Código Civil y Comercial de la Nación Argentina - Articulo N° 51.

la estigmatización de las personas trans, sino que a esta estigmatización o discriminación es recibida por las personas que sufren de alguna limitación motriz o física.

En la misma inteligencia, nos es claro exponer que también se encuentra vulnerado el Principio de no discriminación e igualdad de trato, porque, en el presente trabajo analizamos la necesidad de aplicación del cupo laboral trans, teniendo en cuenta la idoneidad del trabajador, sin discriminar y ayudando a que dicho colectivo se encuentre habilitado para realizar tareas y trabajos formales gozando de la protección de todo el aparato jurídico y judicial.

Como política pública el Estado debe garantizar un mayor nivel educativo de estas personas, buscando la inclusión positiva y el acompañamiento activo por parte de las instituciones educativas, permitiendo así, lograr una verdadera inclusión.

Si dichos sujetos, carecen de educación desde la temprana edad, ¿Cómo será posible que revistan la idoneidad requerida para afrontar tareas laborales?

A mayor nivel educativo, mayor será la posibilidad de adquirir empleos formales, garantizando esto, será una manera positiva de erradicar la prostitución como único medio de subsistencia para dicho grupo social.

Esta es la lucha, perseguida por el activismo y las organizaciones, buscando una ley que establezca un "piso" mínimo para la inclusión de las personas trans en materia laboral.

Debemos hacer hincapié en el principio laboral de Justicia Social, el cual, como hemos dicho en el capítulo primero busca garantizar la justicia y es interpretado por Grisolia de una manera amplia el que consiste en darle a cada uno lo suyo, esta noción de darle a cada uno lo suyo sigue un pensamiento, el cual hemos adoptado y ha sido receptado de la enseñanza de dos grandes maestros del derecho, los Dres. Cordoba Marcos y Alpa Guido, los cuales nos enseñan sobre la importancia de la Solidaridad en el ámbito del derecho, entendiendo este valor como algo inherente a las personas.

El Dr. Cordoba explica que *"La solidaridad es un género compuesto por dos especies, una es la solidaridad espontánea, que se ejercita sin causa aparente y la otra solidad jurídica, que está regulada en las normas particulares"*[66]

[66] Alpa Guido; Cordoba Marcos. "La solidaridad como Principio General del Derecho. Base de Conocimiento de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas – UAI Universidad Abierta Interamericana. (19.06.2013)

En el presente caso, la solidaridad espontánea estará dada en cuanto la sociedad en si misma, deje la creencia o se despoje la costumbre que se encuentra visible por los usos y practicas sociales, que la transexualidad o la vivencia de la sexualidad diversa a lo que usualmente conocemos (la heterosexualidad) es algo negativo para la sociedad en general, y solo se limite a los sujetos que ejerzan esta forma de vida o se identifiquen bajo esta identidad a tener como único medio de obtención de recursos la prostitución o las formas delictivas, porque será la sociedad quien deba incentivar la presencia de estas identidades dentro de las tareas cotidianas, también serán los encargados de crear un entorno amigable para estas, esa será la solidaridad que contribuya a la presencia de visibilizar la realidad de estas minorías.

En contra partida, el Estado deberá garantizar mediante la implementación de leyes o políticas públicas, la faz de la Solidaridad Jurídica, como sabemos, dentro del Estado, son los legisladores, elegidos mediante el voto, aquellos que deban representar la voluntad de los ciudadanos, esto en consonancia a lo que el Dr. Cordoba, serán los encargados de positivizar las normativas que complementen y garanticen los derechos de las minorías.

Ahora bien, en la misma orden de ideas el Dr. Alpa, explica que *"La solidaridad tiene un sinónimo que es la fraternidad que se encuentra en la declaración de derechos del hombre y del ciudadano, porque solidaridad y la fraternidad considerada en su ámbito jurídico está directamente ligada con la libertad de las personas, se es solidario, una persona es solidaria con otra, en cuanto la considera digna, en cuanto la considera igual, en cuanto la considera libre. Entonces la solidaridad es un valor que se equipara a la libertad y a la igualdad. Es uno de los principios fundamentales sobre los que se basa la carta fundamental italiana que considera a la solidaridad interpersonal como espontanea expresión de la amistad pero también de una solidaridad colectiva, se habla de solidaridad social y personal, pero en la carta europea de derecho fundamentales la solidaridad es uno de los valores fundantes de la Unión Europea considerada con la igualdad y con la dignidad, considerada como un valor ético esencial La solidaridad como manifestación de apoyo, de ayuda, de colaboración con la persona que considera su propio par, que comparte la característica de la dignidad"* [67].

Estas ideas plasmadas por estos grandes maestros del derecho refuerzan la idea que queremos dejar evidenciada en el presente trabajo, se trata de un grupo social el cual

[67] Alpa Guido; Cordoba Marcos. Op. Cit.

fue marginado y despojado de todo tipo de oportunidad, y es necesario que la sociedad y el Estado, tomen como punto de partida una mirada solidaria para con este colectivo, siendo estos los encargados de garantizar la inclusión y el respeto de los derechos fundamentales de la Carta Magna como así de los Tratados Internacionales.

La política pública adoptada por el Estado intenta que la igualdad ante la ley, garantizada por la Constitución Nacional, sea una igualdad real, en otras palabras, podemos decir que esta puesta en marcha son medidas dirigidas a un grupo determinado, aspiran a suprimir o prevenir una discriminación, compensando las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras sociales, fuertemente ancladas.

Estas políticas públicas, son atacadas por el entorno conservador de la sociedad, pero creemos importante destacar y remarcar, que dichas medidas buscan atender la histórica desigualdad que sufrieron, y siguen sufriendo la población travesti trans.

Es menester destacar que la presente ley tiene una función reparadora, reparadora del daño que por acción u omisión que el propio Estado ha provocado al colectivo, dicha conquista lleva el nombre de las activistas trans- Lohana Berkins y Diana Sacayán, máximas referentes del colectivo, quienes han luchado inalcanzablemente por la obtención de múltiples derechos o garantías del colectivo.

El primer antecedente normativo del país, se logró en la Provincia de Buenos Aires, en el año 2015, bajo el ejercicio de la Gobernadora Provincial, María Eugenia Vidal, conjuntamente el Senado y la Cámara de Diputados pusieron en vigencia la Ley N° 14.783, que tenía como objetivo que *"El Sector Público de la Provincia de Buenos Aires, debe ocupar, en una proporción no inferior al uno por ciento (1%) de la totalidad de su personal, a personas travestis, transexuales y transgénero que reúnan las condiciones de idoneidad para el cargo y establecer reservas de puestos de trabajo a ser exclusivamente ocupados por ellas, con el fin de promover la igualdad real de oportunidades en el empleo público."*

Fue entonces en 2015, cuando se logró, por primera vez un cupo laboral travesti trans, este antecedente fue el motivador del cupo laboral trans a nivel nacional, pero debemos remarcar que el proyecto aprobado, incorpora nuevos derechos que en la ley provincial no existían.

En septiembre de 2020, cinco años después, el gobierno nacional impulso bajo el Decreto N° 721/2020, estableciendo que en el sector público nacional, los cargos deberían

ser ocupados en una proporción no inferior al uno por ciento de la totalidad de estos por personas travestis, transexuales y transgénero que reúnan las condiciones de idoneidad para el cargo.

Para el año 2021, las provincias que acogieron la medida y contaban con un cupo laboral trans eran; la Provincia de Buenos Aires, la cual la aprobó en 2015 y reglamento en 2019, Chubut, Rio Negro y Chaco en el 2018, Santa Fe en el 2019 y Entre Rios en el 2020.

Previo a iniciar con el análisis de la normativa creemos correcto plasmar algo que ha sido sostenido doctrinariamente, y utilizamos la corriente de pensamiento del Dr. Goldin Adrián el cual sostuvo en su obra que *"las leyes laborales no son sino la consecuencia del mandato imperativo de la Constitución Nacional que, antes que sugerir, ordena u obliga al Congreso Federal a sancionar las leyes vinculadas al trabajo, teniendo como premisa fundamental el principio protectorio que emerge de sus cláusulas o de las que recogen los tratados internacionales a los que privilegia atribuyendo a algunos jerarquía constitucional y al resto, superior a las leyes."*[68]

II) ANÁLISIS DE LA NORMATIVA – LEY 27.636 LEY DE PROMOCIÓN DEL ACCESO AL EMPLEO FORMAL PARA PERSONAS TRAVESTIS, TRANSEXUALES Y TRANSGÉNERO "DIANA SACAYÁN - LOHANA BERKINS".

Antes de analizar la presente Ley (N° 27.636), debemos dejar claro, que solo establece un cupo laboral trans dentro de la administración pública, aplicando a los tres poderes estatales, el Legislativo, Ejecutivo y Judicial, además de los Ministerios y Organismos o Empresas Estatales.

Habiendo aclarado esto, empecemos con el análisis…

El primer capítulo de la ley trata las disposiciones generales y está compuesto por cuatro artículos:

[68]Goldin Adrián, y Autores Varios. ***Curso de Derecho del Trabajo y La Seguridad Social.*** 2ª ed actualizada. Buenos Aires: LA LEY; 2013. Pág. 142.

Artículo 1° *"Objeto. La presente ley tiene por objeto establecer medidas de acción positiva orientadas a lograr la efectiva inclusión laboral de las personas travestis, transexuales y transgénero, con el fin de promover la igualdad real de oportunidades en todo el territorio de la República Argentina."*[69]

Dicho artículo establece el objeto de la ley, que busca incluir laboralmente a las personas del colectivo trans, fomentando a través de acciones promover la igualdad real de oportunidades dentro del territorio argentino.

En el 2° Artículo de la Ley, se establece el marco normativo de la misma, en consonancia con los Tratados, Convenciones y Protocolos Internacionales suscriptos por la Argentina y también con las leyes sancionadas dentro del territorio argentino, a saber: *"a presente ley adopta medidas positivas para asegurar a las personas travestis, transexuales y transgénero el ejercicio de los derechos reconocidos por la Convención Americana sobre Derechos Humanos y su Protocolo Adicional en materia de derechos económicos, sociales y culturales; las recomendaciones específicas establecidas en los Principios de Yogyakarta sobre la aplicación de la legislación internacional de los derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género; la Opinión Consultiva N° 24 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos sobre identidad de género, e igualdad y no discriminación a parejas de mismo sexo y la ley 26.743, de identidad de género; en especial, los referidos a: a) La identidad de género; b) El libre desarrollo personal; c) La igualdad real de derechos y oportunidades; d) La no discriminación; e) El trabajo digno y productivo; f) La educación; g) La seguridad social; h)El respeto por la dignidad; i) La privacidad, intimidad y libertad de pensamiento."*

Debemos destacar asimismo que este artículo refiere además de a la normativa internacional y local, a las garantías constitucionales, estableciendo un compendio normativo total, integrado primigeniamente por la Constitución, Tratados o Convenciones y Leyes Locales.

El artículo 3° y 4° define o establece cuales son las personas alcanzadas y en consonancia con lo expuesto en el trabajo serán: *"Artículo 3°: ... personas travestis, transexuales y transgénero a todas aquellas que se autoperciben con una identidad de género que no se corresponde con el sexo asignado al nacer." "Artículo 4°: Se encuentran alcanzadas por la presente ley las personas travestis, transexuales y transgénero habilitadas a trabajar en los términos que establece la legislación laboral,*

[69] Ley de Promoción del Acceso al Empleo Formal para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero "Diana Sacayán – Lohana Berkins"

que manifiesten que su Identidad de Género se encuentra alcanzada por la definición del artículo 3° de la presente ley, hayan o no accedido al cambio registral previsto en el artículo 3º de la ley 26.743, de identidad de género."

En el Artículo 4° aparece la primera diferencia de la ley nacional con las adoptadas con anterioridad por las provincias, ya que la nueva normativa no requiere que las personas hayan hecho el cambio registral previsto por la ley de identidad de género, solo se exige como requisito la manifestación de la voluntad para ser considerados y tenidos en cuenta para el registro de personas trans de la ley.

El segundo capítulo de la ley trata la medida de acción positiva y está compuesto por trece artículos:

El artículo 5° es a nuestro parecer, el más importante ya que es el que establece el cupo y fomenta la inclusión laboral en el Estado Nacional, y dice que *"El Estado nacional, comprendiendo los tres poderes que lo integran, los Ministerios Públicos, los organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas y sociedades del Estado, debe ocupar en una proporción no inferior al uno por ciento (1%) de la totalidad de su personal con personas travestis, transexuales y transgénero, en todas las modalidades de contratación regular vigentes. A los fines de garantizar el cumplimiento del cupo previsto en el párrafo anterior, los organismos públicos deben establecer reservas de puestos de trabajo a ser ocupados exclusivamente por personas travestis, transexuales o transgénero. Deben, asimismo, reservar las vacantes que se produzcan en los puestos correspondientes a los agentes que hayan ingresado bajo el régimen de la presente ley para ser ocupadas en su totalidad por personas travestis, transexuales y transgénero. El cumplimiento de lo previsto en la presente ley en ningún caso debe implicar el cese de las relaciones laborales existentes al momento de su sanción."*

A este artículo debemos realizarle una crítica objetiva, se estipula en el segundo párrafo del mismo, que los organismos deben establecer reservas de puestos de trabajo, las cuales no se encuentran publicados y no son difundidas por los mismos.

Posicionándonos en una mirada negativa podríamos decir que los organismos estatales carecen de la transparencia necesaria que garantice tanto a la sociedad en general como al colectivo el acceso a dicha información, a los fines de entender cómo será conformado ese porcentual dentro de cada organismo.

El artículo 6° de la presente ley busca la terminalidad educativa y la capacitación de los sujetos *"A los efectos de garantizar la igualdad real de oportunidades, el requisito de terminalidad educativa no puede resultar un obstáculo para el ingreso y permanencia*

en el empleo en los términos de la presente ley. Si las personas aspirantes a los puestos de trabajo no completaron su educación, en los términos del artículo 16 de la ley 26.206, de Educación Nacional, se permitirá su ingreso con la condición de cursar el o los niveles educativos requeridos y finalizarlos. En estos casos, la autoridad de aplicación debe arbitrar los medios para garantizar la formación educativa obligatoria y la capacitación de las personas travestis, transexuales y transgénero con el fin de adecuar su situación a los requisitos formales para el puesto de trabajo en cuestión."

Podemos decir que este extracto busca la capacitación de aquellas personas que no pudieron perfeccionarse y educarse, por las diversas causas que se han expresado a lo largo del trabajo, ya sea por la discriminación, por la necesidad de ingresos tempranos o por todas las posibles contingencias sufridas por el colectivo.

Debemos destacar también que es una imposición para los organismos ya que los obliga a garantizar la formación educativa de manera obligatoria.

El artículo 7° establece el principio de no discriminación en materia laboral y la letra de la ley reza *"Toda persona travesti, transexual o transgénero tiene derecho al trabajo formal digno y productivo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo, sin discriminación por motivos de identidad de género y/o su expresión, A fin de garantizar el ingreso y permanencia en el empleo no podrán ser valorados los antecedentes contravencionales. Asimismo, los antecedentes penales de las/os postulantes, que resulten irrelevantes para el acceso al puesto laboral, no podrán representar un obstáculo para el ingreso y permanencia en el empleo considerando la particular situación de vulnerabilidad de este colectivo.".*

Además de la no discriminación establece que los posibles antecedentes contravencionales o penales no serán tenidos en cuenta y no obstaculizarán el ingreso o permanencia en el empleo, todo ello teniendo en cuenta la vulnerabilidad del colectivo.

Los artículos 8° y 9° establecen la inclusión a nivel transversal y federal, asimismo determinan las acciones de concientización de dichos organismos para lograr una integración efectiva de las personas trans *"Artículo 8° Debe procurarse que la inclusión laboral de las personas travestis, transexuales y transgénero, de acuerdo con lo establecido en el artículo 5° de la presente ley, se refleje en todos los organismos obligados, asegurando asimismo una aplicación federal en cuanto a la distribución geográfica de los puestos laborales que se cubran." "Artículo 9° Los organismos comprendidos en el artículo 5° de la presente ley deben promover acciones tendientes a la sensibilización con perspectiva de género y de diversidad sexual en los ámbitos*

laborales, con el fin de una efectiva integración de las personas travestis, transexuales y transgénero en los puestos de trabajo.".

El artículo 10° establece que: *"El Estado nacional debe priorizar, a igual costo y en la forma que establezca la reglamentación, las compras de insumos y provisiones a personas jurídicas o humanas del ámbito privado que incluyan en su planta laboral a personas travestis, transexuales y transgénero."* Dicho artículo tiene por finalidad la inclusión efectiva en el desarrollo de la jornada laboral buscando incluir de manera efectiva al colectivo.

Los artículos 11° y 12° estipulan una serie de acciones en favor de los sectores privados que adopten medidas inclusivas y realicen contratación de personas trans, fomentando así, la formalidad del empleo no solamente en el ámbito público, sino que también en el privado, claro está que la ley hace una invitación y no lo implementa con un carácter obligatorio, algo que es solicitado por el colectivo.

Asimismo, el artículo 12° ordena al Banco de la Nación Argentina a promover el acceso a créditos para personas trans que intenten impulsar emprendimientos de carácter productivo o comercial.

"*Artículo 11° Las contribuciones patronales que se generan por la contratación de las personas beneficiarias de la presente ley podrán tomarse como pago a cuenta de impuestos nacionales. El beneficio establecido en el párrafo precedente tiene una vigencia de doce (12) meses corridos desde la celebración del contrato de trabajo. En el caso de las micro, pequeñas y medianas empresas el plazo se extenderá a veinticuatro (24) meses." "Y Artículo 12° El Banco de la Nación Argentina debe promover líneas de crédito con tasa preferencial para el financiamiento de emprendimientos productivos, comerciales y/o de servicios, individuales o asociativos, destinados específicamente a personas solicitantes travestis, transexuales y transgénero. La autoridad de aplicación debe garantizar el asesoramiento y capacitación para las personas travestis, transexuales y transgénero interesadas en acceder a este beneficio."*

El Artículo 13 crea el "Registro Único de Aspirantes." Y establece que *"La autoridad de aplicación debe crear un Registro Único de Aspirantes en el que pueden inscribirse las personas travestis, transexuales y transgénero interesadas en postularse a cubrir puestos laborales en el marco de la presente ley, con el objeto de proveer, a las reparticiones demandantes, así como a las personas jurídicas o humanas que lo requieran, listados de candidaturas que se correspondan con la descripción del puesto a cubrir. La inscripción en el mismo no es obligatoria ni resulta impedimento para el acceso al régimen de inclusión laboral previsto en la presente ley. El Registro debe*

consignar únicamente el nombre autopercibido, los antecedentes educativos y laborales, así como las aptitudes y preferencias laborales de las personas aspirantes. La autoridad de aplicación debe asegurar la accesibilidad para la inscripción a la totalidad de las personas interesadas."

Dicho artículo persigue los mismos fines que el instaurado en 2015 por la ley de la Provincia de Buenos Aires, que reglamentó el cupo laboral trans, busca que aquellas personas trans interesadas en ingresar al empleo público puedan ser tenidas en cuenta por su registración, se entiende que del registro al acceso al empleo solo habrá como limite la idoneidad, toda vez que si revisten los requisitos exigidos por la ley y existe un puesto a cubrir deberán ser tenidas en cuenta.

Entendemos necesario exponer que cierto grupo conservador sostiene que este registro vulnera el principio de igualdad, consagrado constitucionalmente, mantienen la creencia que se crea un listado que pone en "desventaja" al posible postulante que no reviste la identidad de género trans.

La crítica que realiza el entorno conservador carece de legitimidad, y explicaremos por qué la existencia del registro no genera una vulneración al principio de igualdad.

Dicho registro no determina que no podrá ingresar un tercero fuera del registro al empleo público, debemos tener en cuenta que la presente ley no establece que la persona trans ingrese al empleo público, sino que genera la posibilidad de ingreso y la fomenta.

Se requiere como característica principal la idoneidad, para ejercer las tareas o el cargo público, la persona trans que carezca de dicha aptitud no será tenida en cuenta para el empleo, por ello entendemos que la creación del registro solo busca, posibles "talentos" para el empleo.

La creación del registro garantiza que las personas trans sean tenidas en cuenta, y se puedan evaluar si dentro del registro alguna de las personas interesadas sea la persona idónea o apta para cubrir el puesto.

Es menester destacar que la presente ley solo propone el piso del 1%, cifra que es totalmente baja con respecto al otro 99%, seria equivocado creer que vulnera la igualdad de oportunidades, porque no lo hace efectivamente.

Estamos en presencia de una ley que persigue la inclusión laboral para aquella minoría que carece de igualdad, y ha sido demostrado a lo largo del presente trabajo, por ello y por todo lo demás expuesto la crítica realizada por los conservadores de la sociedad es carente de raciocinio.

El artículo 14° configura la confidencialidad del registro público de aspirantes *"Las personas responsables del Registro Único de Aspirantes y todas aquellas que intervienen en cualquier fase del tratamiento de los datos personales que se encuentran en el mismo, tienen deber de confidencialidad, de conformidad con lo establecido en el artículo 10 de la ley 25.326 o la que en el futuro la reemplace."*

Los demás artículos de la ley establecen la participación y coordinación de los diversos organismos de la administración pública para la correcta implementación de la ley.

El capítulo tercero de la presente ley establece como disposiciones finales:

En sus Artículos 19°, 20°, 21° y 22° la aplicación de sanciones ante el incumplimiento total o parcial de la ley por parte de los funcionarios públicos, la invitación a las universidades nacionales autónomas a la adhesión de la ley y la reglamentación de esta en un plazo no mayor a 60 días hábiles desde la sanción de la ley para la vigencia.

Habiendo analizado los artículos que conforman la presente ley, creemos importante destacar la invitación que realiza la ley a aquellas universidades del país, a incluir políticas de inclusión y el cupo laboral trans.

Según datos informados por la organización *"Agencia presentes"*[70], en el año 2017 la Universidad Nacional de Mar del Plata se convirtió en la primera casa de altos estudios de América Latina en implementar el cupo laboral travesti trans.

Resulta necesario que dichas invitaciones sean adoptadas por los organismos, y luego de un año de su sanción, son ya doce casas de altos estudios los que han incorporado el cupo laboral trans. Entre ellas destacan la Universidad Nacional de Tierra del Fuego (2018); Universidad Nacional del Comahue (2018); Universidad Nacional de La Pampa (2019); Universidad Nacional de Lujan (2020); Universidad Nacional de Rosario (2020); Universidad Nacional de Villa María (2020); entre otras tantas más.

Este es un gran avance, y tal como ha dicho en su oportunidad la precursora del cupo laboral trans, Lohana Berkins; *"Cuando una travesti entra a la universidad, le cambia la vida a esa travesti. Y Muchas travestis en la universidad le cambian la vida a la sociedad"*[71]

---

[70] Soledad Mizerniuk y Victoria Rodriguez; ***"Las universidades argentinas avanzan en la incorporación del cupo laboral trans, travesti y no binarie"***; 31 de mayo de 2022. https://agenciapresentes.org/2022/05/31/las-universidades-argentinas-avanzan-en-la-incorporacion-el-cupo-laboral-trans-travesti-y-no-binarie/ (Visitado el 20/11/2022).

[71] Ines Hayes; "El cumplimiento de la ley de cupo travesti trans es un hecho en la Universidad de General Sarmiento"; https://www.pagina12.com.ar/509641-el-cumplimiento-de-la-ley-de-cupo-travesti-trans-es-un-

Luego de analizar la presente ley creemos que se trata de una norma completa, la cual cumple, en principio, con las necesidades o lo exigido por el colectivo Travesti Trans, pero debemos tener presente que la presente política, es el puntapié inicial de una serie de cambios en materia laboral y social.

Creemos que esta norma debe ser complementada con diversas herramientas o con diversas prácticas que deben ser ejercida por los empleadores en general, pero también es muy importante que el Estado las implemente dentro de sus organismos.

Como sabemos, la presente ley apunta inicialmente a destinar 1% del total de empleos para ser destinado para las personas trans que se registren en un Registro único de Aspirantes (Art. 13), una vez que comience a tener vigencia este registro, la población carece de un acceso transparente a esta base de datos, entendemos que son datos sensibles que limitan la trasparencia de los organismos, pero no solo se limita la información de la población en general, sino que se contribuye nuevamente a la falta de transparencia de saber si efectivamente las personas registradas son tenidas en cuenta al momento de distribuir las tareas en cabeza de los agentes de la APN.

Esto no solo contribuye a la desconfianza del colectivo y de la población, sino que nuevamente, tal como sucede se carece de datos certeros, encuestas, informes y toda otra fuente de información fidedigna.

III) EL CUPO LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD COMO ANTECEDENTE NORMATIVO. Ley 22.431.-

Existe en Argentina, un antecedente normativo que tiene como fin la inclusión de una minoría, este es el Cupo Laboral para las personas en situación de discapacidad, este antecedente tiene por objetivo facilitar la inclusión y la igualdad de oportunidades.

Dicha ley fue promulgada en marzo de 1981, en dicha normativa se obliga al Estado, asegurar para personas con discapacidad el derecho a trabajar, debiendo este tener empleadas a un 4% de personas con discapacidad dentro de las harás del Estado, dicho porcentual se aplica sobre todas las modalidades del empleo, ya sea en planta permanente, contratos administrativos y/o servicios tercerizados.

hecho#:~:text=En%20marzo%20de%202021%2C%20el,travesti%2C%20transexual%20y%20transg%C3%A9nero). (Visitado en fecha 20/10/2022)

Al igual que sucede con el Cupo Laboral Trans, se designó al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad social, ser el encargado de establecer un Registro Único con los aspirantes a ingresar a la APN.

En la misma orden de ideas se establece la obligación al estado de dar ayudas técnicas y establecer programas de capacitación y adaptación necesarios para toda aquella persona comprendida en la presente norma.

El artículo N° 2 de la ley estipula que *"se considera discapacitada a toda persona que padezca una alteración funcional permanente o prolongada, física o mental, que en relación a su edad y medio social implique desventajas considerables para su integración familiar, social, educacional o laboral."*[72]

Como observamos la citada norma también estipula unos sujetos comprendidos y tal como lo hace el Cupo Laboral Trans establece un Registro único, y también establece un 4% de la totalidad de su personal, esto lo realiza en el Artículo 8° *"El Estado nacional, sus organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas del Estado y la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires, están obligados a ocupar personas discapacitadas que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo, en una proporción no inferior al cuatro por ciento (4 %) de la totalidad de su personal."*[73]

Entendemos necesario presentar esta norma como un antecedente, ya que en repetidas ocasiones la discapacidad de las personas ha sido comprendida como una enfermedad, utilizando el concepto de una manera negativa, como una falta de capacidad de aquellas personas que sufren limitaciones o alteraciones de sus facultades mentales o físicas.

Es claro exponer, que la discapacidad y las personas discapacitadas conforman una minoría social, "según datos del Informe Mundial sobre la Discapacidad, alrededor del 15% de la población vive con algún tipo de discapacidad, debemos decir, además que en total se estima que casi el 12% de la población de América Latina y El Caribe vive con al menos una discapacidad, lo que representa alrededor de 66 millones de personas"[74].

Estos datos, son recopilados por la Organización Panamericana de la Salud y datan de una antigüedad mayor a 12 años, fueron publicados en 2011, a la actualidad no se ha podido realizar un informe que verifique la realidad actual y cuantifique la cantidad real de personas discapacitadas. Los datos sobre la discapacidad siguen siendo

[72] Ley N° 22.431. Sistema de Protección Integral de los Discapacitados. Artículo 2.
[73] Ibidem, Articulo 8.
[74] ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD. Discapacidad. https://www.paho.org/es/temas/discapacidad#:~:text=Las%20personas%20con%20discapacidad%20son,de%20condiciones%20con%20los%20dem%C3%A1s. (Visitado en fecha 20/03/2023).

extremadamente limitados en muchos países, algo similar sucede con la realidad de las personas Travesti Trans.

Sin datos, es imposible establecer la situación actual de una problemática y también los datos sobre las temáticas específicas cumplen el rol fundamental en el derecho, porque en base a hechos o datos podremos generar una formulación de políticas públicas, creación de presupuestos, programas y herramientas que erradiquen o disminuyan las falencias que sufran los ciudadanos.

En esta inteligencia nos resulta necesario exponer el informe realizado por la Auditoria General de la Ciudad de Buenos Aires, el mismo arroja un dato alarmante, de la situación actual del Cupo Laboral para Personas Discapacitadas, en el cual se informa que "de un personal de 128.696 agentes, solo 2.574 son personas con discapacidad. A nivel nacional el porcentaje es del 0,61% cuando debería superar el 4%."[75] Esto, claramente deja evidenciado que no se cumple ni en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires ni en lo extensivo a la Nación.

Explica el auditor porteño, Lisandro Teszkiewicz que "el registro especial creado por la Ley presenta inconsistencias y faltantes, con lo que el porcentaje que falta cumplir podría ser mayor que el evidenciado"[76]

Entendiendo que la normativa posee una antigüedad que supera los 30 años debemos pensar como ha sido el tratamiento por parte del Estado, no se logra explicar como con el paso de los años no han logrado una correcta implementación y un cumplimiento objetivo del fin perseguido, esto evidencia que la creación de cupos laborales específicos no garantiza la eficacia y la resolución de la problemática, este que es un antecedente acompaña el lineamiento de nuestra hipótesis y evidencia la necesidad de una correcta aplicación del cupo laboral, ya sea el perseguido por la Ley 22.431, como ahora así también por el cupo laboral travesti trans.

IV) NECESIDAD DE APLICACION DEL CUPO LABORAL TRANS.

Tal como reza el título del presente trabajo, y como hemos dejado evidenciado a lo largo del capítulo, la política adoptada favorece a la inserción laboral de aquellas

[75] AUTOR DESCONOCIDO. "El cupo laboral de discapacidad no se cumple en Nación ni en Ciudad". Publicado en fecha 10 de noviembre 2021. https://elauditor.info/actualidad/el-cupo-laboral-de-discapacidad-no-se-cumple-en-nacion-ni-en-ciudad-_a618576d680c59974f6b72086 (Visitado en fecha 20/03/2023)
[76] Ibidem.

personas que fueron despojadas de oportunidades y quizás, también la inserción de personas al trabajo formal por primera vez en su vida. Generalizar seria incurrir en un error burdo y alimentar la creencia social de que aquellas personas trans solo se han dedicado a la prostitución como única actividad.

Puede y quizás existan personas trans a las cuales esta normativa no les genere un cambio significativo en su realidad social, pero a otras, la existencia y regulación de esta norma, es un cambio enorme en su vida.

Fue en julio de 2021 el momento en cuál se sancionó la presente ley y tal como hemos analizado se han designado diversas tareas al Estado, para garantizar el acceso y el funcionamiento dentro de la Administración Pública Nacional, también ha nacido la obligación al Estado de garantizar dicho derecho.

A poco más de un año y medio de su sanción y entrada en vigor, podemos decir que se encuentran varias inconsistencias y que la realidad muestra una falencia en cuanto al cumplimiento de esta, según datos recopilados por la "Agencia de Noticias – Ciencias de la Comunicación de la Universidad Abierta Interamericana" *"El registro de aspirantes ya superó los 6000 inscriptos mientras los monitoreos sobre el Sector Público Nacional no superan los 500 empleos efectivos."*[77]

También informan que *"El Registro Único de Aspirantes contabiliza al cierre de esta edición 6.807 personas Travestis, Transexuales y Transgénero inscriptas. En otras palabras, la respuesta del Estado sigue siendo lenta en relación con el ejercicio pleno del derecho. Así, tomando los datos dispuestos por ATE Nacional y la Asamblea TTNB, los 5.551 puestos de trabajo ya podrían estar cubiertos con mayor compromiso de las autoridades del sector público y atender la demanda de nuevas solicitudes."*[78]

De estos datos informados se desprende nuevamente, la falta de un seguimiento y un cumplimiento normativo por parte del Estado, si bien se han incorporado personas trans al ámbito público, estas hoy en día no logran el 1% a nivel nacional.

También debemos remarcar la difícil labor que es acceder a datos certeros e informen que plasmen la realidad, creemos que esto se suscita por diversos problemas, quizás el principal es la masividad de organismos y dependencias del Estado Nacional pero creemos también que falta la obtención de datos por una falta de interés genuino por los mismos organismos.

---

[77] Fernández Yenifer y otro. "Cupo Laboral Trans: Una Ley que no se cumple". Agencia de Noticias Ciencias de la Comunicación UBA. 2023. http://anccom.sociales.uba.ar/2023/02/14/leydecupolaboraltrans/ (Visitado en fecha 20/3/2023)

[78] Ibidem.

Teniendo en cuenta esto, nos es oportuno exponer el Informe de Género de la Justicia Argentina, Edición 2022, confeccionado por la Oficina de la Mujer de la Corte Suprema de Justicia de la Nación. Utilizamos este organismo a modo de ejemplo de la situación actual, habiendo ya entrado en vigencia la normativa hace más de un año, y creemos que es de vital importancia exponer lo que sucede en el Poder Judicial, el cual es el organismo encargado de procurar el cumplimiento de las normas.

En dicho informe se refleja la situación actual dentro del organismo y tal como lo vemos, los datos son correspondientes al Total de Empleados del Sistema de Justicia Argentino (Ver Anexo III), el cual informa que *"En el año 2022, el total del plantel estuvo compuesto por 127.336 personas, de las cuales el 57% eran mujeres. Sin embargo, ellas conformaron sólo el 30% de las máximas autoridades (Ministras/os, Procuradoras/es Generales, Defensoras/es Generales), incluso un punto por debajo del año 2021. Si se considera la sumatoria de quienes accedieron a un cargo de Magistratura, Procurador/a, Fiscal o Defensor/a, número que también incluye a quienes se desempeñaban como máximas autoridades, esta cifra ascendió al 45%, aún por debajo de la paridad de género. Al contrario, las mujeres fueron mayoría en el Funcionariado y en el Personal administrativo (61% en ambos casos). El Personal de servicio fue mayoritariamente masculino (67%) ... Además, tal como se detalla en la sección metodológica, en el año 2022 por primera vez se habilitó para la carga la posibilidad de registrar al personal que se autopercibe con otra identidad de género, diferente a la de mujer o varón. Se trata de un proceso gradual y de reciente implementación, que además depende de la voluntad de manifestarse como tal. En este primer relevamiento, se informaron 20 personas con otra identidad de género: 19 de ellas pertenecientes al personal administrativo y 1 al de servicio. De estas personas, 7 trabajaban en la Procuración General de la Nación, 12 en el Poder Judicial de la Provincia de Tucumán, y 1 en el Poder Judicial de la Provincia de Jujuy."*[79]

Tal como se desprende del informe, se deja evidenciado que la insignificante cifra de personas "con otra identidad de género" es alarmante, resulta extraño entender que del número total de 127.336, solo 20 sean incluidas por esta nueva normativa. Claro esta que esta cifra es muy lejana al 1% que solicita la presente norma. Y esto es asumido por el mismo informe ya que en las estadísticas plasmadas no se logra apreciar los porcentajes de personas de otras identidades de género pero también se deja expuesto que es

[79] Oficina de la Mujer de la Corte Suprema de Justicia de la Nación . "Informe Mapa de Género de la Justicia Argentina – Edición 2022". Páginas 14, 15 y 16 https://om.csjn.gob.ar/consultaTalleresWeb/public/documentoConsulta/verDocumentoById?idDocumento=165 (Visitado en Fecha 20/3/2023). (VER ANEXO III)

proporcionalmente pequeña y no alcanza la cifra en ninguna de las categorías, ya sea de Ministros, magistrados, funcionarios, personal administrativo o de servicio.

Esto, podría encontrarse de igual manera en otros organismos, pero creemos que es importante exponer dicho informe porque deja claro que, si no se logra cumplir dentro del Poder Judicial, el cual debería dar el ejemplo, cumpliendo de forma ejemplar la norma, como podrá ser exigido al Estado en su totalidad, como bien sabemos, las normas están creadas para ser cumplidas y es necesario que ante un incumplimiento, se procure el efectivo cumplimiento haciendo uso del imperium que el Estado posee en si mismo.

Y estos datos no resultan extraños o alarmantes, porque lo mismo ha sucedido con la Ley de Cupo Laboral para personas discapacitadas, ya que como hemos expuesto pese a su antigüedad tampoco se ha logrado cumplir. Y ello nos hace pensar y repreguntarnos ¿Podrá la ley de cupo laboral travesti trans, ser cumplida por el Estado? Aproximarnos a dar una respuesta es imposible, porque no conocemos la situación real dentro de todos los organismos, y porque la falta de datos también incrementa la falta de certezas.

Por todo esto, y por los antecedentes creemos que es necesario un organismo de contralor, el cual procure el cumplimiento y que recopile datos, datos que ayudaran en un futuro a saber en qué situación se encuentran las personas beneficiadas por la ley.

CAPÍTULO SEXTO: CONSIDERACIONES FINALES.

Durante el desarrollo del presente trabajo, hemos analizado los institutos del derecho laboral, administrativo y constitucional. Utilizamos los aportes doctrinarios del Dr. Goldin, el cual con su obra contribuyo a entender cómo se lograron consagrar los artículos 14 y 14 bis, al cuerpo normativo de la Constitución Nacional, asimismo realizamos el análisis del Derecho Laboral, tratando sus fuentes, principios y lo tendiente a la materia.

Tal como hemos mencionado en el primer capítulo, a raíz de la reforma del año 1957 dichos artículos ampararon y desplegaron un gran avance, en materia de protección de los intereses civiles de los trabajadores.

Es en la actualidad nos encontramos ante una ola de nuevas problemáticas, las de mayor vigencia resultan ser la desigualdad entre varones y mujeres, la cual no es compartida en nuestro pensamiento, porque no existen las diferencias y ser mujer o varón no debe ser tomado para abonar en mayor o menor medida por iguales tareas.

Asimismo, dentro de dicha problemática podemos exponer la existente por el colectivo Travesti – Trans. La cual se encuentra marcada no solo una desigualdad entre las posibles remuneraciones adquiridas, sino que también se encuentran expuestas a la discriminación, marginalización y estigmatización que sufren aquellas personas integrantes al colectivo.

La realidad es que las personas travestis trans son excluidas socialmente desde la mera manifestación de su identidad de género, y es la sociedad quien a través de diversos modos las discriminan y excluyen. Es por ello, que creemos importante remarcar que es la sociedad quien debe realizar un cambio de pensamiento, y no solo debe el Estado adoptar medidas públicas que alienten a la inclusión, esto sigue la línea de pensamiento de los Maestros del Derecho Alpa Guido y Cordoba Marcos, quienes nos han ayudado a entender la necesidad de la Solidaridad entendiendo a este como un principio general de Derecho y como un género de dos especies, la solidaridad espontánea y la jurídica.

En lo cotidiano con o sin cupo laboral trans nos es extraño observar a una persona trans ejercer una actividad que no se limite a la prostitución. Esta afirmación es extraña o

ilógica. Sinceramente entendemos que lo "normal y natural" es que este sector sea invisibilizado y que no formen parte de lo conocido socialmente como normal.

Lo "normal" para la sociedad es ver una mujer ejerciendo la docencia, y un hombre manejando un colectivo. Porque es más simple, cerrarnos a la creencia de que, es una mujer quien debe ejercer la enfermería o un hombre el desarrollo empresarial o las actividades de fuerza. Nos es alejado, entender que otra persona pueda realizar dichas actividades o prácticas, como también es impensado que una persona trans, realice tareas de atención al público, emprenda y construya su realidad social y económica por fuera de la prostitución. Porque la creencia es que, las personas trans - hombres o mujeres trans- solo encuadran en un sistema delictivo, haciendo explotación de su cuerpo como único medio de subsistencia o realizando narcomenudeo como exclusiva fuente de ingreso, dichas personas, realizan estas tareas lejos de los ojos de la sociedad, a los fines de no incurrir en incomodidad para estos. Es por ello, que las cifras y los datos arrojados por las encuestas utilizadas en el presente trabajo, proyectan como dato desolador la poca expectativa de vida de dichos sujetos ¿Cómo es posible que dicho grupo en el ámbito de la República Argentina tenga una expectativa de vida de aproximadamente entre 33 a 35 años?

Es nuestra Constitución Nacional la que consagra en su preámbulo que *"Nos los representantes del pueblo de la Nación Argentina… con el objeto de … promover el bienestar general, y asegurar los beneficios de la libertad, para nosotros, para nuestra posteridad, y para todos los hombres del mundo que quieran habitar en el suelo argentino…"*[80] y por ello nos preguntamos en dicha problemática ¿Cuál es el rol del Estado para evitar que la prostitución o el narcomenudeo sean el único y exclusivo medio de subsistencia temprana para la comunidad LGBTQIA+ y Travesti Trans?

Es a través del *imperium*, en donde el Estado ejerce un rol "ejemplificativo" y lo creemos porque es quien postula mediante la Ley Nacional de Cupo Laboral Trans, la inclusión positiva de los integrantes del colectivo, y es mediante esta Ley que podremos visibilizar a un grupo social que tal como hemos dicho y debemos remarcar es excluido de la sociedad, simplemente por no amoldarse a los patrones y canones sociales que son impuestos por las construcciones ideológicas, religiosas, morales y sociales.

Ahora bien, tener una Ley que establezca un piso mínimo de contratación, tan solo un uno por ciento, y reglamente listas diferenciales para las personas Travesti Trans

[80] Preámbulo de la Constitución Nacional de la República Argentina.

postulantes a cargos dentro de la Administración Pública Nacional, no es la respuesta a la necesidad sufrida por este grupo social estigmatizado. Sin embargo, y a pesar de que el porcentaje sea desalentador, este contribuye a un avance social, porque es la primera respuesta adoptada positivamente por el Estado, el cual hemos demostrado que ha estado ausente a lo largo de los años… Y que no solo no ayudo, sino que colaboro con la estigmatización del colectivo, porque debemos recordar las figuras de los edictos policiales que perseguían a las personas travesti trans, los fallos judiciales de la CSJN que plasmaban en sus considerandos que dichas prácticas o formas de vida eran de un mal vivir y revestían la insanidad, enfermedad o patologización. ¿Cómo el Estado, a través de su *imperium* y ejerciendo el rol del Poder Judicial, ha concebido a la homosexualidad o el travestismo como una enfermedad patológica? Acaso… ¿No fue el Estado quien los situó en posiciones desventajosas para con los terceros integrantes de la sociedad, prohibiéndoles el acceso a muchos institutos normativos? Lamentablemente, debemos responder de manera afirmativa dichas premisas.

Sin oportunidades la idoneidad requerida para el empleo público sería inviable, y perdería la vigencia que la Ley de Cupo Laboral Trans persigue. Porque esta minoría necesita de instrucción, de educación, de oportunidades, ya que sin ellas se las volvería, nuevamente, a excluir del sistema. Debemos pensar tal como lo hemos recalcado a lo largo de trabajo, que las personas trans buscan, desde el lugar que hoy en día les otorga la sociedad el desarrollo y el crecimiento personal y laboral, es por ello que se movilizan y buscan, que sea el Estado quien las acompañe y ampare. Reconociendo aquellos derechos que les fueron negados, a saber, el derecho a la salud, la educación, la vivienda, la identidad, la igualdad y todos los que en mayor o menor medida se vieron truncados por las malas políticas públicas adoptadas.

A modo de cierre, y luego del exhaustivo y por minorizado análisis que realizamos del rol del Estado frente a esta problemática podemos decir que, efectivamente, tal como lo reza nuestra hipótesis, necesitamos que la aplicación del cupo laboral travesti trans sea correcta, uniforme y transparente dentro de la República Argentina, para que sean las personas travestis trans las que por fin obtengan el tan ansiado derecho de ejercer la actividad licita y formal como medio de subsistencia, en la misma inteligencia volvemos a remarcar la creencia o la necesidad de la exposición de datos oficiales que permitan dimensionar la problemática, y que permita al Estado y a la sociedad en general lograr un correcto orden y respeto por la dignidad de estas personas.

Asimismo, creemos que el Estado debe ser quien promueva esta serie de políticas públicas que visibilicen y normalicen el desarrollo de las personas trans, toda vez que realizaran la inclusión de una manera homogénea y demostraran al sector privado y a la sociedad en sí, que las personas trans merecen la igualdad de derechos y también deben ser tuteladas de la misma forma que todos los ciudadanos, puesto que todos poseen los mismos derechos y garantías consagrados en nuestra Ley Suprema.

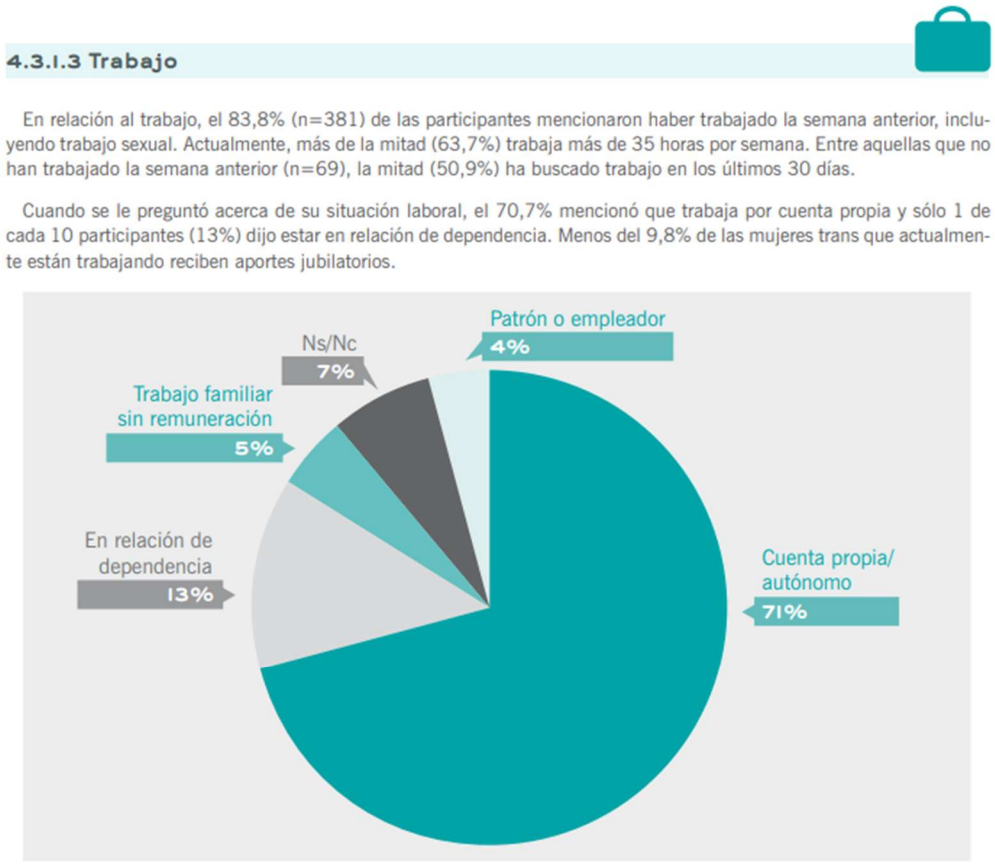
Ha quedado demostrado, que el Estado argentino ha contribuido a la inclusión de este colectivo, pero también debemos destacar que aún no son suficientes las políticas públicas adoptadas para generar un cambio significativo en el nivel de inclusión social.

El análisis realizado en el presente trabajo visualizo la necesidad de aplicación del cupo laboral travesti trans, una aplicación correcta y trasparente de la ley, será a nuestro entender, como lo ha sido la ley de identidad de género, el puntapié inicial que garantice las garantías constitucionales de esta minoría, y también será la que fomente en un futuro nuevas leyes que amplíen y conformen un plexo normativo que de fin a la desigualdad marcada y sufrida por el mismo.

ANEXO I.

Se adjunta datos informados por Fundación Huésped y ATTA “Ley de Identidad de Género y Acceso al Cuidado de la Salud de las Personas Trans en Argentina” del año 2014. Páginas 30; 31 y 32.

Fuente: https://www.huesped.org.ar/wp-content/uploads/2018/03/Aristegui-



4.3.1.3 Trabajo

En relación al trabajo, el 83,8% (n=381) de las participantes mencionaron haber trabajado la semana anterior, incluyendo trabajo sexual. Actualmente, más de la mitad (63,7%) trabaja más de 35 horas por semana. Entre aquellas que no han trabajado la semana anterior (n=69), la mitad (50,9%) ha buscado trabajo en los últimos 30 días.

Cuando se le preguntó acerca de su situación laboral, el 70,7% mencionó que trabaja por cuenta propia y sólo 1 de cada 10 participantes (13%) dijo estar en relación de dependencia. Menos del 9,8% de las mujeres trans que actualmente están trabajando reciben aportes jubilatorios.

Figura 15. Situación ocupacional principal (n=381)

Zalazar_2014_Ley-de-Identidad-de-Genero-y-acceso-a-la-salud-en-poblacion-trans.pdf

Como se muestra en las Figura 15 y 16, los datos de ocupación evidenciaron una situación laboral precaria de elevada inseguridad e informalidad. De las 452 encuestadas, solo 14,6% mencionó nunca haber realizado trabajo sexual. De las restantes, 6 de cada 10 participantes están vinculadas al trabajo sexual actualmente (n=274).

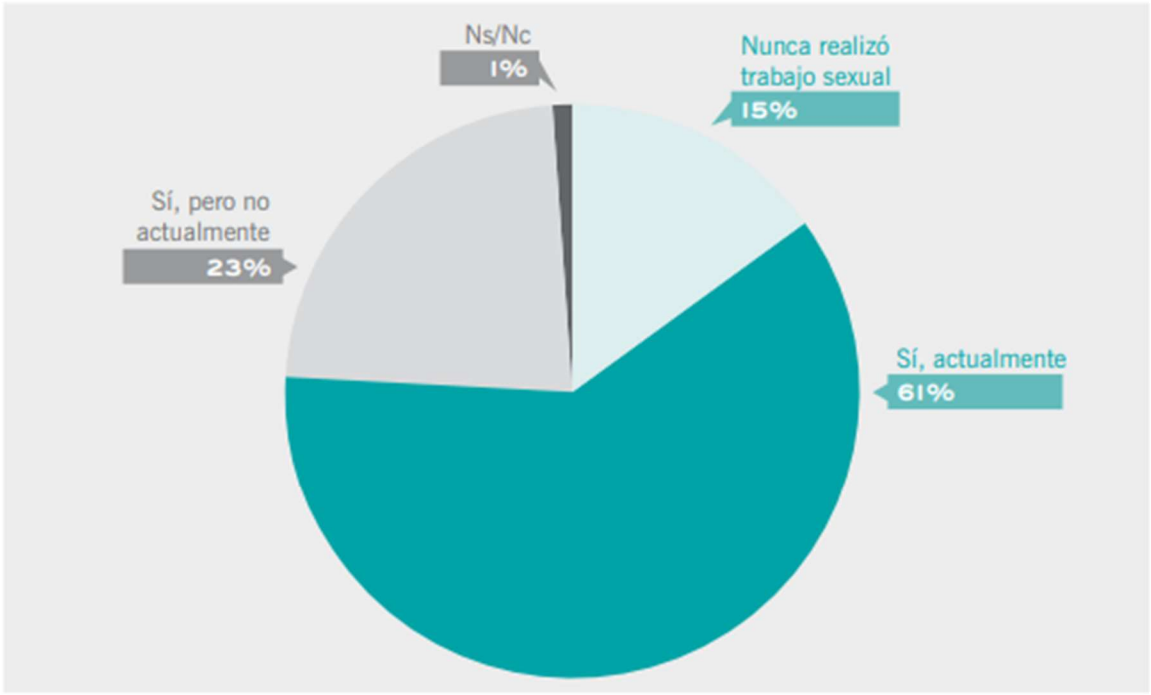


Figura 16. Trabajo sexual (n=452)

El 15,7% de las entrevistadas dijo tener algún tipo de discapacidad física, de estas, 6 de cada 10 (62,2%) tiene certificado de discapacidad y de estas últimas el 86,6% recibe pensión por discapacidad. La frecuencia de reporte de discapacidad fue significativamente mayor en mujeres trans mayores de 31 años que entre las más jóvenes (p=.000).

ESTIGMA Y DISCRIMINACIÓN ASOCIADOS A LA IDENTIDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL

Cuando se le preguntó acerca de las experiencias de E&D en el ámbito laboral de la muestra total (n=452), 4 de cada 10 (41,6%) entrevistadas mencionaron haber sentido rechazo o vivido situaciones de discriminación por parte de clientes y una cuarta parte de la muestra mencionó ser discriminada por jefes y compañeros de trabajo (26,2% y 25,5% respectivamente) A comparación de otras dimensiones, los resultados pareciesen no ser tan altos; sin embargo, debe considerarse que la mayoría de las entrevistadas no está en situación de empleo formal.

IMPACTO DE LA LEY EN LAS EXPERIENCIAS DE ESTIGMA Y DISCRIMINACIÓN EN TRABAJO

En relación a algunas situaciones específicas de E&D, como se observa en la Figura 17, las vivencias disminuyen significativamente luego de la sanción de la ley. Mientras un poco más de la mitad de las encuestadas (54,6%) informó que se les ha negado un trabajo debido a su identidad trans y un 33,9% no solicitó un empleo o le negaron un ascenso, estos porcentajes se reducen a un 12,5% y un 3,2 % respectivamente. En la misma línea, una cuarta parte de la muestra (25,4%) dijo que tuvo que renunciar a su trabajo antes de la ley, pero sólo un 3,2% se encontró en esta situación después de la implementación de la ley. en los últimos 12 meses. Los resultados muestran que el 76,1% de las entrevistadas no ha vivido ninguna de estas experiencias en el último año.

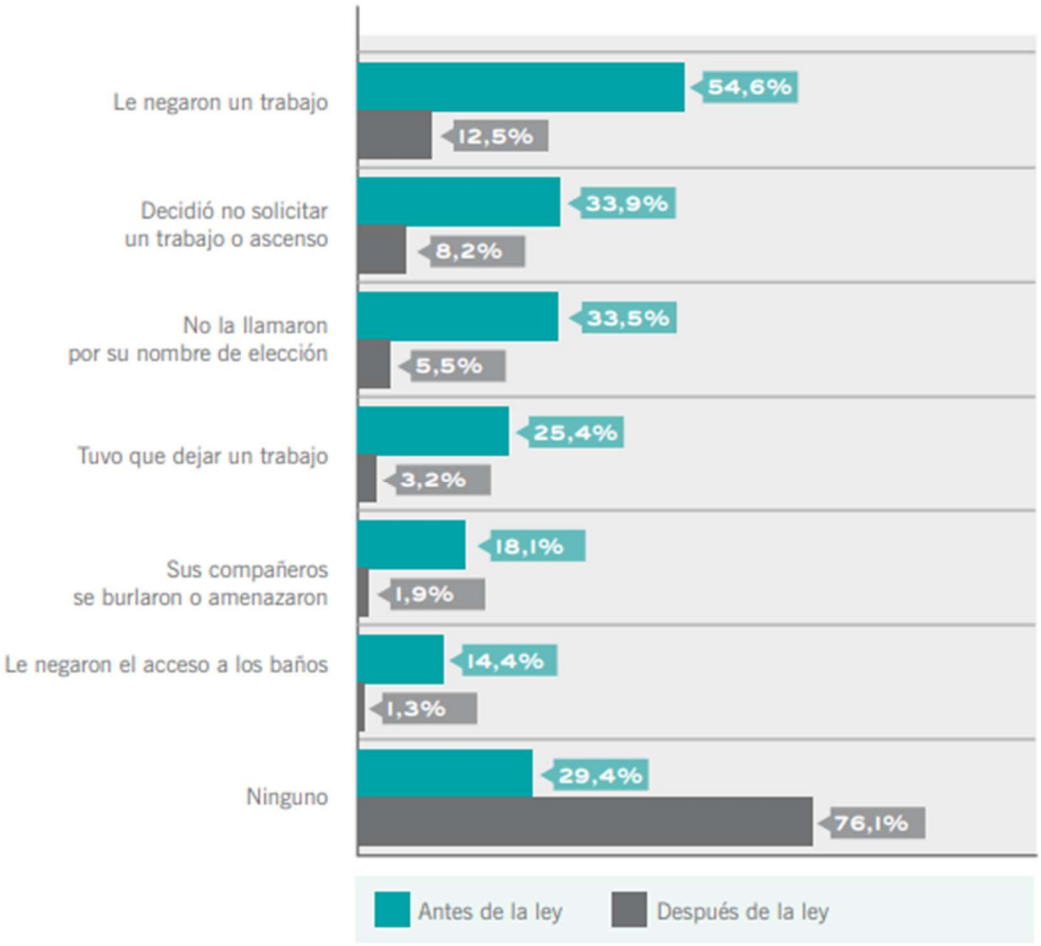


Figura 17. Experiencias de E&D en el ámbito laboral antes y despúes de la ley (n=452)

Se observan algunas diferencias por región en cuanto a las experiencias de E&D, antes de la sanción de la ley, la región Pampeana presentó un porcentaje significativamente menor de discriminación que otras regiones como CABA, NOA y Cuyo. Sin embargo, después de la ley, la región de NOA presentó un porcentaje significativamente mayor de situaciones de discriminación que la región Pampeana o Cuyo. Así también, se observa que las mujeres trans consideradas pobres de acuerdo a su nivel de ingresos, refieren un porcentaje significativamente mayor de discriminación laboral que aquellas con ingresos medio-pleno.

Sólo 24 de las participantes que vivieron situaciones de E&D presentó una queja formal y de estas pocas que la realizaron, 42,9% lo hicieron ante las autoridades del lugar donde trabajaban, y 30,2% ante el INADI o alguna ONG como ATTTA.

APLICACIÓN DE LA LEY DE IDENTIDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL

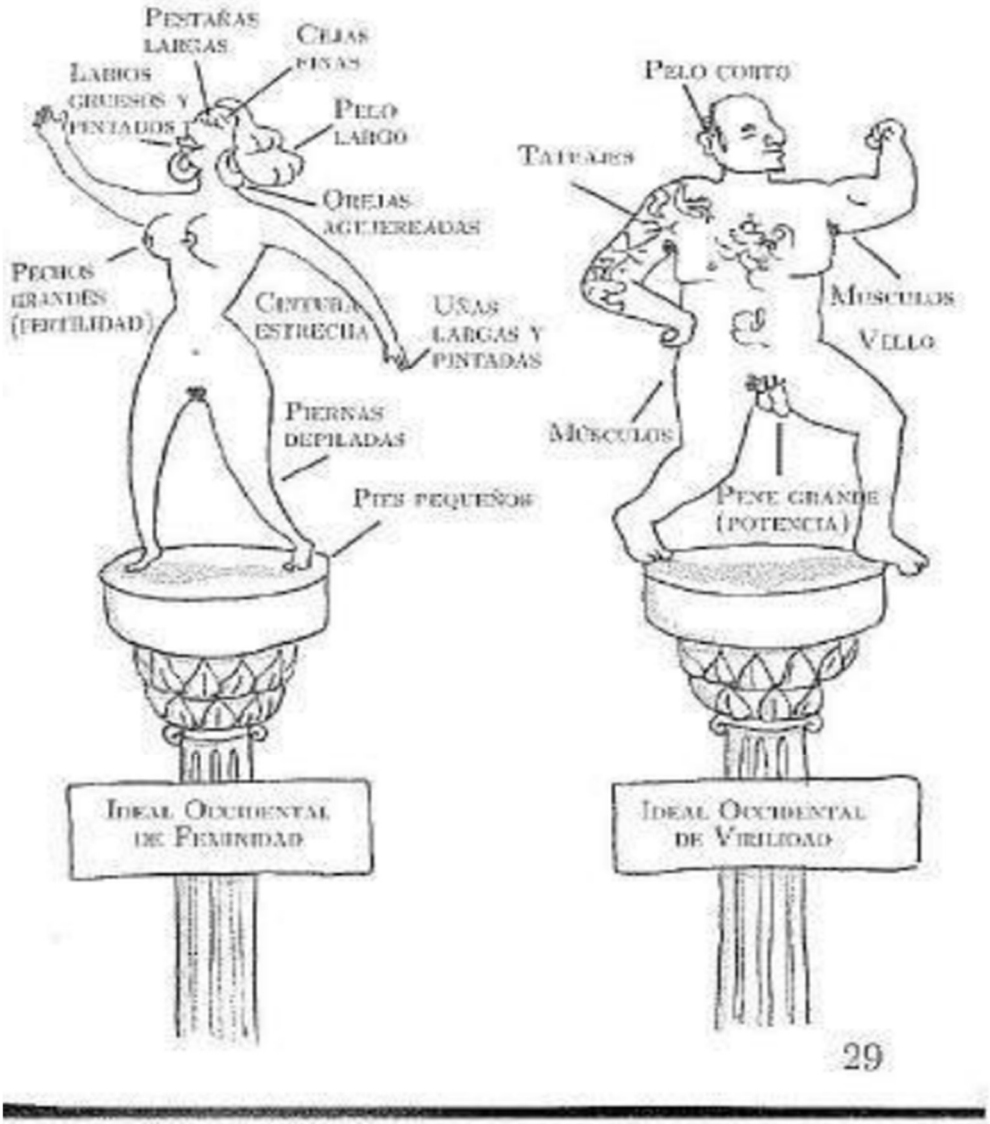
Cabe destacar que 3 de cada 10 mujeres trans entrevistadas iniciaron o retomaron la búsqueda de nuevas oportunidades laborales desde que la Ley fue sancionada. Las preguntas acerca del cambio de nombre en credenciales y recibos de sueldo como en obras sociales y ART, no obtuvieron frecuencias mayores al 10%. Sin embargo, estos resultados deben ser analizados con cautela debido a que la mayoría de las mujeres trans se encuentran aún por fuera del mercado laboral

ANEXO II.

Se adjunta página N° 29 del libro citado "Coll-Planas Gerard; ***Dibujando el Género***, 1a. ed.—Madrid, Editorial EGALES, S.L, 2013"

Ideales Occidentales de Feminidad y Virilidad.

De hecho, la propia distinción entre machos y hembras es un producto cultural. Es la cultura la que da significado a nuestros cuerpos y crea las diferencias entre un cuerpo de mujer y un cuerpo de hombre.



29

ANEXO III.

Se adjuntan datos informado por la Oficina de la Mujer de la Corte Suprema de Justicia de la Nación . “Informe Mapa de Género de la Justicia Argentina – Edición 2022”. Páginas 14, 15 y 16

Fuente:https://om.csjn.gob.ar/consultaTalleresWeb/public/documentoConsulta/verDocumentoById?idDocumento=165

INFORME **MAPA DE GÉNERO DE LA JUSTICIA ARGENTINA**

Edición 2022

Total del sistema de justicia argentino

En esta sección se analizan las tendencias generales del total del sistema de justicia argentino. Esto implica la sumatoria de los planteles de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, la Procuración General de la Nación, la Defensoría General de la Nación, la Justicia Nacional y Federal, y de los sistemas de justicia provinciales y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (lo cual incluye tanto los Poderes Judiciales como los Ministerios Públicos Fiscales, Ministerios Públicos de la Acusación, y de la Defensa de cada una de las provincias y de CABA, según corresponda)[13]. Cabe aclarar que se trata de la representación en los cargos ocupados, dado que existe un alto porcentaje de cargos vacantes en el sistema de justicia argentino.

En el año 2022, el total del plantel estuvo compuesto por 127.336 personas, de las cuales el 57% eran mujeres. Sin embargo, ellas conformaron sólo el 30% de las máximas autoridades (Ministras/os, Procuradoras/es Generales, Defensoras/es Generales), incluso un punto por debajo del año 2021. Si se considera la sumatoria de quienes accedieron a un cargo de Magistratura, Procurador/a, Fiscal o Defensor/a, número que también incluye a quienes se desempeñaban como máximas autoridades, esta cifra ascendió al 45%, aún por debajo de la paridad de género. Al contrario, las mujeres fueron mayoría en el Funcionariado y en el Personal administrativo (61% en ambos casos). El Personal de servicio fue mayoritariamente masculino (67%).

Lo anterior da cuenta de que el "techo de cristal" aparece para las mujeres cuando concursan para acceder a la Magistratura, y más aún, para acceder al máximo nivel de autoridad. Si bien no es requisito ser funcionaria/o del poder judicial para acceder a los últimos rangos ya que es un sistema abierto, a modo de ejercicio, se observa que, dentro del poder judicial, en el año 2022, los funcionarios varones tuvieron el doble de chances de convertirse en magistrados, procuradores, fiscales o defensores y 3,6 veces más posibilidades de convertirse en máximas autoridades que sus pares mujeres funcionarias en el sistema de justicia argentino (a partir del cálculo de *odds ratio*, esto es, de la razón entre la razón de varones Magistrados y varones

[13] Esta sumatoria no incluye a las/los Consejeras/os que componen los Consejos de la Magistratura de la Nación, de la Ciudad de Buenos Aires y de cada una de las provincias de la República Argentina, lo cual fue analizado por separado al final del informe.

Funcionarios, y la razón de mujeres Magistradas y mujeres Funcionarias, para el primer caso; y la razón entre la razón de varones Máximas autoridades y varones Funcionarios, y la razón de mujeres Máximas autoridades y mujeres Funcionarias, para el segundo caso).

Además, tal como se detalla en la sección metodológica, en el año 2022 por primera vez se habilitó para la carga la posibilidad de registrar al personal que se autopercibe con otra identidad de género, diferente a la de mujer o varón. Se trata de un proceso gradual y de reciente implementación, que además depende de la voluntad de manifestarse como tal. En este primer relevamiento, se informaron 20 personas con otra identidad de género: 19 de ellas pertenecientes al personal administrativo y 1 al de servicio. De estas personas, 7 trabajaban en la Procuración General de la Nación, 12 en el Poder Judicial de la Provincia de Tucumán, y 1 en el Poder Judicial de la Provincia de Jujuy.

TABLA 1

Distribución de cargos por género. Total del sistema de justicia argentino. Año 2022. En absolutos.

CARGO	MUJERES	VARONES	OTRAS IDENTIDADES DE GÉNERO	TOTAL
Ministras/os, Procuradoras/es Generales, Defensoras/es Generales*	57	133	-	190
Magistratura, Procuradoras/es, Fiscales y Defensoras/es	4.358	5.335	-	9.693
Funcionariado	22.152	14.172	-	36.324
Personal administrativo	41.690	26.743	19	68.452
Personal de servicio	4.222	8.644	1	12.867
TOTAL	**72.422**	**54.894**	**20**	**127.336**

Fuente: elaboración de la OM – CSJN a partir de datos aportados por cada organismo del sistema de justicia argentino.

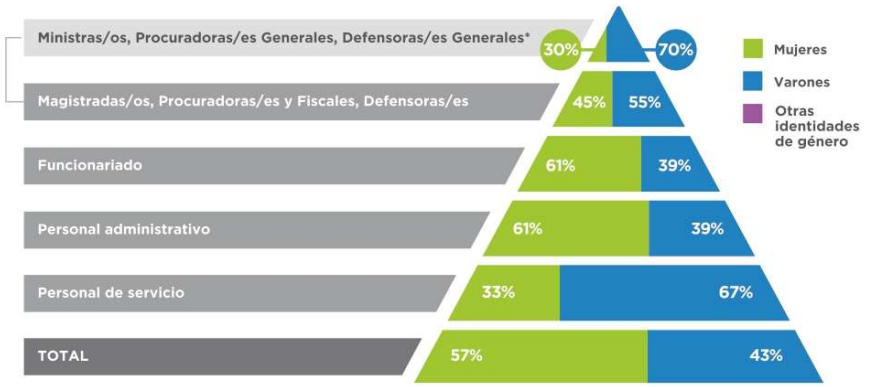
*Esta categoría se vuelve a incluir en la siguiente, por lo cual no debe ser sumada para el total.

Nota: esta sumatoria no incluye a las/los Consejeras/os que componen los Consejos de la Magistratura de la Nación, de la Ciudad de Buenos Aires y de cada una de las provincias de la República Argentina, lo cual fue analizado por separado al final del informe.

En el siguiente gráfico se exponen los porcentajes de mujeres y varones correspondientes a cada rango. No se logran apreciar los porcentajes de personas de otras identidades de género dado que aún la dotación reportada es proporcionalmente pequeña, sin alcanzar el 1% en ninguna de las categorías.

GRÁFICO 1

Distribución de cargos por género. Total país. Año 2022. En porcentajes.



Fuente: elaboración de la OM – CSJN a partir de datos aportados por cada organismo del sistema de justicia argentino.

*Esta categoría se vuelve a incluir en la siguiente, por lo cual no debe ser sumada para el total.

Nota 1: esta sumatoria no incluye a las/los Consejeras/os que componen los Consejos de la Magistratura de la Nación, de la Ciudad de Buenos Aires y de cada una de las provincias de la República Argentina, lo cual fue analizado por separado al final del informe.

Nota 2: dado que las personas reportadas con otras identidades de género representan menos del 1% del total, no se pueden visibilizar en el gráfico.

Evolución de la distribución de cargos de Magistratura (Magistradas/os; Procuradoras/es; Fiscales; Defensoras/es) por género. Total del sistema de justicia argentino (2011-2022)[14]

El siguiente gráfico analiza la evolución de la distribución por género de los cargos de Magistrado/a, Procurador/a o Fiscal y Defensor/a, que se consideraron como equivalentes para los fines de este análisis, en el total del sistema de justicia argentino. Esto incluye a las máximas autoridades de cada institución, dado que tuvieron que haber alcanzado el cargo de

[14] Todos los gráficos que analizan la evolución de una categoría en este informe fueron elaborados a partir de los datos cargados en el sistema web de gestión de datos de la OM–CSJN únicamente. En los informes anuales anteriores, en caso de que una institución como un Ministerio Público Fiscal o de la Defensa de una provincia no hubiera cargado los datos, excepcionalmente se repitieron los datos de los años anteriores. En este sentido, en el año 2011 no cargaron datos los MPF y MPD de las provincias de La Rioja, Misiones, Buenos Aires y Salta. El MPF de la Provincia de La Rioja omitió su carga también en los años 2012 y 2013, y el MPD de la misma provincia lo hizo en 2012, 2013 y 2019. En el año 2013 este último entregó datos que no se cargaron en el sistema. El MPF de la provincia de Mendoza omitió su carga en los años 2014 y 2016, el MPD de la misma provincia lo hizo en los años 2014, 2015 y 2016. El MPF de la Provincia de Tucumán no entregó datos en el año 2017 y el MPD de la misma provincia omitió la carga en 2018. Por su parte, el MPF de la Ciudad de Buenos Aires omitió la carga en el año 2014.

BIBLIOGRAFIA.

- BERKINS LOHANA; "***Cumbia, Copeteo y lágrimas***" , ALITT, 2007; Fundación Huesped y ATTTA, ―Ley de identidad de género y acceso al cuidado de la salud personas trans en Argentina‖, ONUSIDA, 2014
- BIRGIN, HAYDÉE, FAUR, ELEONOR Y BERGALLO, PAOLA; ***Un marco conceptual de Derechos Humanos para la programación de UNIFEM***, México, UNIFEM, 2003.
- CERVANTES MEDINA JULIO CESAR; ***"Los derechos Humanos de las personas Transgénero, Transexuales y Travestis";*** 1ª ed. Julio de 2018, Comisión Nacional de Los Derechos Humanos México.
- COLL-PLANAS GERARD; ***Dibujando el Género***, 1a. ed.—Madrid, Editorial EGALES, S.L, 2013.
- FUNDACIÓN HUÉSPED Y LA ASOCIACIÓN DE TRAVESTIS, TRANSEXUALES Y TRANSGÉNERO DE LA ARGENTINA; ***"Informe sobre la situación de las personas trans en Argentina"***; 2014.
- GOLDIN ADRIÁN, Y AUTORES VARIOS. ***Curso de Derecho del Trabajo y La Seguridad Social.*** 2ª ed actualizada. Buenos Aires: LA LEY; 2013. Pág. 142.
- GRISOLIA JULIO ARMANDO. ***Derecho del Trabajo y la Seguridad Social***. 13ª ed. Buenos Aires: AbeledoPerrot;2008.
- KASSIN SAUL, FEIN STEVEN, Y HAZEL ROSE MARKUS; ***Psicología social***, 7a. ed.-- Madrid : Wadsworth Cengage Learning, 2010.
- KELSEN HANS. ***Teoría Pura del Derecho***. 4ª ed. 8ª reimp. Buenos Aires: Eudeba; marzo de 2009.-
- MARUGO, DANIEL SILVIO. ***Derecho del Trabajo***. ed 1ª. Buenos Aires: Cathedra Jurídica, 2015.
- NACIONES UNIDAS DERECHOS HUMANOS (OFICINA DEL ALTO COMISIONADO). ***Orientación Sexual e Identidad de género en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos***;

LEGISLACIÓN APLICABLE.

- Código Civil y Comercial de la Nación Argentina.
- Constitución Nacional de la Republica Argentina.
- Decreto Ley 721/2020 – Cupo Laboral.
- Ley de Contrato de Trabajo – N°20.744.
- Ley de Empleo N° 24.013,

- Ley de Identidad de Género N° 26.743.
- Ley de Promoción del Acceso al Empleo Formal para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero "Diana Sacayán – Lohana Berkins" N° 27.636.
- Ley Marco de Regulación de Empleo Público Nacional N° 25.164
- Ley Sistema de protección integral de los discapacitados N° 22.431.

PÁGINAS WEB.

- "Asociación de Mujeres Meretrices de la Argentina". ammar.org.ar (Visitado 18/03/2023).
- AUTOR DESCONOCIDO. "El cupo laboral de discapacidad no se cumple en Nación ni en Ciudad". Publicado en fecha 10 de noviembre 2021. https://elauditor.info/actualidad/el-cupo-laboral-de-discapacidad-no-se-cumple-en-nacion-ni-en-ciudad-_a618576d680c59974f6b72086 (Visitado en fecha 20/03/2023)
- AUTOR DESCONOCIDO. ***TRATA DE PERSONAS Y COLECTIVO TRANS: La lucha por un trabajo decente.*** https://www.construirtv.com/trata-de-personas-y-colectivo-trans-la-lucha-por-un-trabajo-decente/ (Visitado el 10/05/2022).
- AUTORES VARIOS. "***Situación de los derechos humanos de las travestis y trans en la Argentina***" https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/ARG/INT_CEDAW_NGO_ARG_25486_S.pdf (Visitado el 20/11/2022)
- BIL DAMIÁN. ***"A 98 años del primer convenio colectivo"*** Fuente: https://razonyrevolucion.org/a-98-anos-del-primer-convenio-colectivo/#:~:text=En%201878%20los%20obreros%20gr%C3%A1ficos,y%20una%20jornada%20de%2012 (Visitado el 11/3/2022.)
- IDENTIDAD & DIVERSIDAD; "***Ley26.743 – Identidad de Género (2012)***" https://identidadydiversidad.adc.org.ar/normativa/ley-26-743-identidad-de-genero-2012/ (Visitado el 11/10/22)
- OFICINA DE LA MUJER – CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA NACION. "Informe de Género de la Justicia Argentina Edición 2022." https://om.csjn.gob.ar/consultaTalleresWeb/public/documentoConsulta/verDocumentoById?idDocumento=165 (Visitado el 20/11/2022.)
- ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD. ***"Discapacidad."*** https://www.paho.org/es/temas/discapacidad#:~:text=Las%20personas%20con%

20discapacidad%20son,de%20condiciones%20con%20los%20dem%C3%A1s. (Visitado el 20/3/2023).

- REGUEIRO DE GIACOMI IÑAKI; ***"El derecho a la identidad de género de niñas, niños y adolescentes".*** r34470.pdf (corteidh.or.cr) (Visitado el 11/10/2022).
- SOLEDAD MIZERNIUK Y VICTORIA RODRIGUEZ; ***"Las universidades argentinas avanzan en la incorporación del cupo laboral trans, travesti y no binarie"***; 31 de mayo de 2022. https://agenciapresentes.org/2022/05/31/las-universidades-argentinas-avanzan-en-la-incorporacion-el-cupo-laboral-trans-travesti-y-no-binarie/ (Visitado el 20/11/2022).
- VALLEJOS SOLEDAD. ***"Florencia de la V ya tiene el DNI que reconoce su género, un documento con su identidad***"; https://www.pagina12.com.ar/diario/sociedad/3-158621-2010-12-14.html (Visitado el 11/10/22)

FALLOS JUDICIALES.

"Asociación Lucha por la Identidad Travesti-Transexual c/ Inspección General de Justicia", Corte Suprema de Justicia de la Nación (21/11/2006).

"Comunidad Homosexual Argentina c. Resolución Inspección General de Justicia", Corte Suprema de Justicia de la Nación (22/11/1991).

"López Bilbao, Luis M. C/ Instituto de Obra Social del Ejercito" (14/03/2008). Cámara Nacional de Trabajo, sala 8ª

LARGOMETRAJE / VIDEOS / CONFERENCIAS.

ALPA GUIDO; CORDOBA MARCOS. "La solidaridad como Principio General del Derecho. Base de Conocimiento de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas – UAI Universidad Abierta Interamericana. (19.06.2013) https://www.youtube.com/watch?v=Bq_P8LfzBc0

KENNY DE MICHELLI; ***"HOLA SUSANA"*** https://www.youtube.com/watch?v=62t6hilyZLM ; 1993, TELEFE S.A, Canal 11 de Buenos Aires, Argentina (Visitado el 20/11/2022).

MONSERRAT PEREÑA VICENTE. “La Identidad y la Identificación”. Base de Conocimiento de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas – UAI Universidad Abierta Interamericana. (26.02.2016) https://www.youtube.com/watch?v=U2QSPPjDv0o

OLIVERIO PABLO Director; “***FIESTA CON AMIGXS”***; Fractal Cine, 2013. Largometraje.