



Proyecto de Ley

El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación reunidos en Congreso...

SANCIONAN

LEY DE CUPO Y DE PROMOCIÓN DEL EJERCICIO DEL DERECHO AL TRABAJO PARA LAS PERSONAS TRAVESTIS, MUJERES TRANS Y VARONES TRANS

CAPÍTULO I. OBJETO Y ALCANCE

Artículo 1º.- OBJETO. La presente ley tiene por objeto promover el ejercicio del derecho al trabajo de las personas travestis, mujeres trans y varones trans asegurando la igualdad real de oportunidades en el acceso, permanencia y desarrollo en el ámbito laboral, el respeto de su dignidad y su integración social.

Artículo 2º.- ALCANCE. Se encuentran alcanzadas por los efectos de la presente ley todas las personas travestis, mujeres trans y varones trans, con independencia de su adhesión a la Ley 26.743.

CAPÍTULO II. DERECHOS LABORALES EN EL SECTOR PÚBLICO NACIONAL

Artículo 3º.- ÁMBITO DE APLICACIÓN. El Sector Público Nacional, entendiéndose por tal el Poder Legislativo, el Poder Judicial, el Ministerio Público, el Poder Ejecutivo, sus organismos descentralizados y entidades autárquicas, los organismos de la seguridad social, las empresas y sociedades del Estado nacional, los fondos fiduciarios del Estado nacional, las sociedades anónimas con participación estatal mayoritaria, sociedades de economía mixta y todas aquellas otras organizaciones empresariales donde el Estado nacional tenga participación mayoritaria en el capital o en la formación de las decisiones societarias, tiene que destinar puestos de trabajo para personas travestis, mujeres trans y varones trans.

En el caso de contrataciones directas o licitaciones públicas, el ente u organismo del Sector Público Nacional que llame a licitación o contrate servicios o insumos a proveedores privados, al aplicar el criterio de preferencia debe priorizar, en adición a lo establecido por el artículo 15 del Decreto 1023/2001, a aquellas personas físicas o jurídicas que acrediten



tener entre su nómina de empleados personas travestis, mujeres trans y varones trans o demuestren tener búsquedas activas orientadas a la contratación de personal perteneciente al colectivo trans.

Artículo 4º.- AUTORIDAD DE APLICACIÓN. El Poder Ejecutivo designa a la autoridad de aplicación de la presente ley, que debe estar integrada por un cincuenta por ciento, por lo menos, de personas del colectivo trans.

La autoridad de aplicación establece los procedimientos necesarios para facilitar la inclusión laboral plena y satisfactoria de las personas del colectivo trans y asegura el cumplimiento de las normas de la presente ley.

Artículo 5º.- REGISTRO LABORAL ÚNICO Y CONFIDENCIAL. En el ámbito de la autoridad de aplicación se crea el Registro Laboral Único y Confidencial (RLUC) para la inscripción de las personas del colectivo trans que se postulen para ocupar los puestos de trabajo del Sector Público Nacional.

El RLUC debe llevar también un registro actualizado de las personas del colectivo trans que trabajan en el Sector Público Nacional, indicando el organismo en que se desempeñan, para asegurar el cumplimiento del cupo laboral trans previsto en la presente ley. A tal efecto, debe realizar un relevamiento en el plazo de sesenta (60) días a partir de su conformación.

Los datos del RLUC son confidenciales y en ningún caso se podrá exigir más prueba que la manifestación del género autopercebido en los términos de la Ley 26.743.

Artículo 6º.- CAPACITACIÓN. La autoridad de aplicación debe ofrecer capacitaciones remuneradas para los inscriptos en el RLUC, a fin de que obtengan la formación adecuada para el empleo al que se postulan

Artículo 7º.- CUPO OBLIGATORIO. Los puestos de trabajo del Sector Público Nacional deben cubrirse con personas que integran el colectivo trans en una proporción no inferior al uno por ciento (1%) del total de puestos existentes.

Este porcentaje es de aplicación obligatoria y se calcula sobre el total del personal de planta permanente, temporaria, transitoria y/o personal contratado, cualquiera sea la modalidad de contratación.

Artículo 8º.- INCUMPLIMIENTO. El incumplimiento total o parcial de la presente ley por parte de las funcionarias y funcionarios públicos responsables constituye mal desempeño de sus funciones o falta grave, según corresponda.



Si el ente estatal que efectúa una convocatoria para cubrir puestos de trabajo no tiene relevados y actualizados los datos sobre la cantidad de cargos cubiertos con personas travestis, mujeres trans y varones trans se considera que incumple el 1% y no puede incorporar nuevo personal no trans hasta satisfacer el cupo.

CAPÍTULO III. DERECHOS LABORALES EN EL SECTOR PRIVADO

Artículo 9º.- INCENTIVO. Las personas físicas o jurídicas que empleen a personas del colectivo trans, mientras dure la vigencia del contrato de trabajo tienen derecho al cómputo de una deducción especial equivalente al cincuenta por ciento (50%) de las contribuciones a su cargo correspondientes a estas trabajadoras en cada período fiscal.

Artículo 10.- PROTECCIÓN DEL EMPLEO. INDEMNIZACIÓN ESPECIAL. Son nulos y sin ningún valor los actos o contratos de cualquier naturaleza que establezcan el despido a raíz del cambio en la manifestación del género autopercebido en los términos de la Ley 26.743.

Se considera que el despido responde a la causa mencionada cuando fuese dispuesto sin invocación de causa por el empleador, o no fuese probada la que se invocare, y el despido se produjere dentro de los 12 meses posteriores a la toma de conocimiento del empleador respecto del cambio en la manifestación del género autopercebido.

El incumplimiento de esta prohibición dará lugar al pago de una indemnización agravada igual a la prevista en el artículo 182 de la ley 20.744.

Artículo 11º.- REGLAMENTACIÓN. El Poder Ejecutivo reglamentará las disposiciones de la presente Ley dentro de los noventa (90) días de su promulgación.

Artículo 12º.- Comuníquese al Poder Ejecutivo.



Fundamentos

Sr. Presidente:

El presente proyecto de ley tiene como objeto promover y garantizar el acceso al empleo registrado en el sector público y privado a personas travestis, mujeres trans y varones trans asegurando se respeten los principios fundamentales del derecho al trabajo y la igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia y desarrollo en el ámbito laboral. Entendiendo que asegurar el goce efectivo del derecho al trabajo incide positivamente en el acceso a otros Derechos Humanos básicos como el de acceso a la vivienda y el acceso a la salud, entre otros.

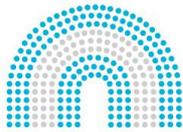
En este sentido, el proyecto no sólo abarca la posibilidad de acceso a un trabajo digno, sino que garantiza también el acceso a una capacitación remunerada y a la protección del trabajo obtenido mediante la implementación de sanciones especiales para el caso de despido arbitrario, contribuyendo así a la reparación que el Estado debe brindar a las personas travestis, mujeres trans y varones trans en el marco del respeto del fundamentalísimo derecho a la Identidad de Género.

Desde la sanción de Ley 26.743 de Identidad de Género, Argentina cuenta con un marco normativo avanzado sobre derechos de las personas travestis, mujeres trans y varones trans; sin embargo, todavía queda mucho por hacer para lograr el reconocimiento y cumplimiento pleno de los derechos de este colectivo.

Específicamente, la Ley de Identidad de Género produjo un impacto significativamente positivo en las condiciones y calidad de vida de las mujeres y varones trans, pero no fue suficiente para erradicar la grave situación de vulneración que padece cotidianamente el colectivo.

Sin una ley que acompañe y asegure la empleabilidad a una población víctima de un exterminio sistemático durante toda su existencia, este colectivo dañado por décadas sin reparación alguna seguirá viendo incrementadas sus problemáticas en todos los aspectos (salud, educación, promedio de vida, acceso a la vivienda, etc.).

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) “la discriminación en el trabajo constituye una violación de los derechos humanos que supone un desperdicio de talentos, con efectos negativos para la productividad y el crecimiento económico. La discriminación genera desigualdades socioeconómicas que perjudican la cohesión social y la solidaridad y que dificultan la disminución de la pobreza”.



La falta de acceso al empleo constituye el primero de múltiples obstáculos con los que las personas travestis, mujeres trans y varones trans debe convivir para lograr el pleno ejercicio de sus derechos. Los problemas que les sobrevienen comienzan mucho antes que, para otros sectores vulnerados, la discriminación en el ámbito laboral, los estereotipos de género, los prejuicios, entre otras problemáticas, son posteriores a los problemas que tienen en los procesos previos de educación y formación. La temprana exclusión de sus hogares inicia un proceso continuo de exclusión y marginación que va desde la escuela y los espacios de socialización hasta ser expulsadas de sus hogares disminuyendo considerablemente las oportunidades de formación profesional y acceso al mercado de trabajo.

La UNESCO, reveló que el 45% de las y los estudiantes trans argentinas y argentinos encuestados abandonó la educación secundaria debido a la concepción cis-heteronormativa del sistema ejercida a través de discriminación, y estigmatización.”.

La gran mayoría de las personas travestis, mujeres trans y varones trans no goza ni gozó nunca ni de aportes y contribuciones en su nombre, ni de beneficios de la seguridad social ni a ella ni a su familia, ni del sistema de obras sociales, ni Fondo de Desempleo, ni de derechos colectivos a afiliarse a organización sindical alguna que promueva la defensa de sus derechos, mucho menos de ART, o de un sistema crediticio y sistema bancario o de tarjetas de crédito, tampoco de la posibilidad de justificar sus ingresos, ni su nivel de vida (algo básico para adquirir una vivienda), ni tampoco pudo conocer ni gozar de todas las compensaciones salariales tan importantes en las crisis económicas como la que estamos viviendo.

En el año 2015, el estudio Orgullo en el Trabajo (Pride at Work) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) reveló que más del 90% de la población trans/travesti está excluida del mercado formal de trabajo. De todas las personas LGBT consultadas, fueron las personas trans quienes reportaron la mayor inestabilidad laboral; además, señalaron que el Estado les ofrece contratos de muy poca estabilidad y que se las invisibiliza en el ámbito laboral, sea público o privado.

Los datos aportados por la prueba piloto de la “Primera encuesta sobre población trans en Argentina” (INDEC, 2012) dejan en evidencia que son las mujeres trans las más castigadas por la sociedad patriarcal. Respecto a la edad, el 35% murió cuando tenía entre 22 y 31 años y el 34% entre los 32 y 41 años.

Por su parte, la Red Latinoamericana y del Caribe de personas trans (RED-LACTRANS) informó que “los promedios de esperanza de vida según los datos que poseen



algunas referentes arrojan un mínimo de 35,5 y un máximo de 41,25 años. Mientras tanto la esperanza de vida en Latinoamérica en términos generales ronda los 75 años".

En 2018 el Observatorio Nacional de crímenes de odio LGBT tiene en su tercera recomendación la "Sanción de una ley nacional de cupo laboral para personas trans/travestis en el ámbito público e incentivos impositivos en el ámbito privado para promover la inclusión laboral.", recomendación que se desprende de los siguientes datos relevados actualizados en 2019:

Del total de las personas de la comunidad LGBT víctimas de crímenes de odio registradas, el 56% de los casos corresponden a mujeres trans (travestis, transexuales y transgéneros), de todos los crímenes de odio registrados este semestre, el 28% de los casos (19) corresponden a lesiones al derecho a la vida, es decir a asesinatos, suicidios y muertes por ausencia y/o abandono estatal, DEL CUAL EL 100% SON MUJERES TRANS; y el 72% restante de los casos (49) corresponden a lesiones al derecho a la integridad física, es decir violencia física que no terminó en muerte. Es decir que, el primer semestre de 2019 hubo 6 asesinatos perpetrados hacia la diversidad sexual y 13 muertes por abandono y/o ausencia estatal. **Los 19 casos de lesión al derecho a la vida fueron dirigidos a mujeres trans exclusivamente.**

Para el Instituto Nacional contra la Discriminación, Xenofobia y el Racismo (INADI), "la discriminación y marginación se potencian cuando las personas con diversa orientación sexual o identidad de género son, además, pobres, o viven con alguna enfermedad estigmatizada, miembros de grupos migrantes o pueblos originarios. Este es el caso de la mayoría de las personas trans/travestis en la Argentina.

En relación con las políticas de protección social e inclusión laboral de personas travestis y trans se pueden enumerar los siguientes antecedentes:

En el ámbito nacional, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación creó en el año 2012 la "Línea Nacional de Inclusión Laboral para Personas Travestis, Transexuales y Transgéneros" con el objetivo de incorporar a personas trans, travestis, transexuales y transgénero a los programas de mejora de la empleabilidad.

En el año 2013 se sancionó la Resolución de la Secretaría de Empleo N° 331/13 que amplió a las personas trans el Seguro de Capacitación y Empleo, un programa de transferencia dineraria condicionada de apoyo a la inserción laboral. En el período 2013-2015 se incorporaron 1.069 personas, de las cuales el 58% realizó un trayecto formativo ocupacional y se vinculó a alguna actividad.



En el nivel provincial se sancionó la Ley N° 14.783/2015 de Cupo Laboral Travesti Trans en la Provincia de Buenos Aires el 17/09/2015, reglamentada el 5 de diciembre de 2019 mediante el decreto 1473. Los Municipios que adhirieron al cupo en sus plantas de trabajadores han sido Lanús, Avellaneda, Almirante Brown, Quilmes, Morón, Merlo, San Miguel, Tres de Febrero, Campana, Azul, Chivilcoy, General Pueyrredón, Tandil entre otros.

La Ley de Cupo Laboral Trans Travesti también fue aprobada en la Provincia de Chubut y está en proceso de debate en distintas jurisdicciones del país.

En el nivel local además de la aprobación de iniciativas de cupo laboral como en los Municipios de Resistencia, Chaco, Río Grande, Tierra del Fuego y Rosario, Santa Fe -entre otros- se han desarrollado pocas experiencias de políticas de protección social e inserción laboral de personas trans. Las más importantes han sido el “Programa de Protección Social para personas travestis, transexuales, transgéneros y masculinidades trans” en el Municipio de Lanús en la Provincia de Buenos Aires instituido a través del decreto 1921/2014, un programa de transferencia dineraria con acceso a prestaciones sociales para garantizar un piso de protección social y por otra parte el “Programa de Apoyo a las Iniciativas Productivas Autogestivas- Línea Trans” que funcionó en el Municipio de Morón en la Provincia de Buenos Aires con el objeto de brindar asistencia técnica y financiera para la realización de proyectos de empleo independiente.

Existe también una evolución favorable en materia judicial en el ámbito laboral, como el del juez en lo laboral de la 5° nominación de los Tribunales de Rosario, que condenó a una empresa dueña de una peluquería a indemnizar a una empleada que fue despedida por su identidad y/o expresión de género travesti. El fallo analiza los orígenes y consecuencias de la discriminación por orientación sexual e identidad y/o expresión de género, y condena a la empresa a abonar un monto no sólo por la indemnización sino también por daño moral.

Lo expresado en párrafos anteriores evidencia que, si bien existe en Argentina una Ley de Identidad de género, ésta no ha sido suficiente para promover la igualdad real y promover un acceso igualitario al trabajo que permita a la comunidad trans acceder también a otros derechos básicos, como el de la vivienda, educación, entre otros, consagrados en nuestra Constitución Nacional y los tratados internacionales a los que la Nación ha adherido.

Tomando en consideración:



Que toda persona tiene derecho al trabajo digno, tal como lo reconoce la Constitución Nacional: “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...”(artículo 14 bis).

Que en línea con lo anterior, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), de jerarquía constitucional en nuestro ordenamiento jurídico, establece: “Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores: i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres gocen de condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual; ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto; b) La seguridad y la higiene en el trabajo; c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad; d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos” (Artículo 7, incorporado a la CONSTITUCIÓN NACIONAL a través del artículo 75 inciso 22).

Que tal como reconoce el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, órgano encargado de interpretar el PIDESC: “El derecho al trabajo es esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana. Toda persona tiene el derecho a trabajar para poder vivir con dignidad. El derecho al trabajo sirve, al mismo tiempo, a la supervivencia del individuo y de su familia y contribuye también, en tanto que el trabajo es libremente escogido o aceptado, a su plena realización y a su reconocimiento en el seno de la comunidad” (Observación General Nro. 18).

Que la Constitución Nacional Argentina establece la igualdad ante la ley en sus Artículos 16, y 75 incisos 19, 22 y 23.



Que la Republica Argentina ha ratificado el Convenio 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación a través de la Ley 17.677.

Que en la REPÚBLICA ARGENTINA, la Ley N° 14.783 sancionada por la Legislatura de la Provincia de Buenos Aires creó el cupo mínimo de un UNO POR CIENTO (1%) de los empleos para personas trans en el sector público provincial, medida valorada positivamente por la COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS (CIDH) que la consideró como un paso fundamental en el camino a la inclusión social de las personas trans e instó a los Estados “a continuar adoptando medidas garantistas, incluyendo medidas legislativas y en materia de políticas públicas, en favor de personas trans, y personas lesbianas, gays, bisexuales e intersex.” (comunicado de prensa n° 122/2015).

Que asimismo, la COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS afirmó al respecto: “Medidas de esta naturaleza buscan incentivar el acceso de las personas trans a esferas públicas y a un mayor ejercicio de sus derechos económicos y sociales. Pueden contribuir no sólo a reducir los niveles de pobreza que enfrentan las personas trans, sino que también podrían asistir a reducir los niveles de homicidios y violencia policial en la medida que disminuyan el número de personas trans en economías informales criminalizadas y contribuyan a derrumbar estereotipos y prejuicios relacionados con la identidad de género” (comunicado de prensa n° 122/2015).

Que la Ley N° 26.743 de Identidad de Género establece que toda persona tiene derecho al libre desarrollo y al trato digno conforme a su identidad de género, lo que implica que debe respetarse la identidad de género adoptada, tanto en los ámbitos públicos como privados.

Que según el Artículo 2 de la norma mencionada en el párrafo precedente se entiende por identidad de género “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”.

Que con el objetivo de ayudar a los Estados en la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género el Alto Comisionado por los Derechos Humanos de NACIONES UNIDAS promovió la elaboración de los Principios de Yogyakarta, documento por el cual se establecieron estándares básicos, para evitar los abusos y dar protección a los derechos humanos de las personas lesbianas, gays, bisexuales, intersex, travestis, transgénero y transexuales (LGBTTIQ).



Que estos Principios establecen que toda persona tiene derecho al trabajo digno y productivo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género; y que los Estados adoptarán todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean necesarias a fin de eliminar y prohibir la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género en el empleo público y privado, incluso en lo concerniente a capacitación profesional, contratación, promoción, despido, condiciones de trabajo y remuneración (principio 12).

Que la CIDH ha manifestado en su Opinión Consultiva 24/17 parágrafo 65 que “Los Estados están obligados a adoptar medidas positivas para revertir o cambiar situaciones discriminatorias existentes en sus sociedades, en perjuicio de determinado grupo de personas. Esto implica el deber especial de protección que el Estado debe ejercer con respecto a actuaciones y prácticas de terceros que, bajo su tolerancia o aquiescencia, creen, mantengan o favorezcan las situaciones discriminatorias”

Entendemos que los derechos requieren de la acción concreta del Estado, que garantice condiciones de equidad, reconociendo las desigualdades subyacentes y los derechos vulnerados por acción u omisión a las poblaciones más desprotegidas. Sumado esto a un sistema educativo que no contempla el libre acceso a la elección identitaria, en el sistema de justicia clasista, en el aparato de salud pública poco amigable que no estudia y no invierte para prevenir, acompañar o resolver las dolencias propias del colectivo; desde la hormonización, y cirugías para adecuación de los cuerpos a la silicona líquida, además de la expulsión de su entorno familiar, debe ser considerado URGENTE la sanción de una ley que disminuya el impacto de toda esta violencia en sus vidas.

No se puede ni debe permanecer en silencio con la realidad del colectivo trans/travesti, a quienes durante muchos años les fueron negados sus derechos. Por eso, asegurando un cupo laboral en puestos estatales públicos e incentivando la contratación de personas trans travestis en el sector privado, así como también estableciendo políticas tendientes a la protección de los puestos laborales de las personas que deciden iniciar su transición en situación de empleo, se inaugurará una política pública para garantizar una vida con los mismos derechos y las mismas obligaciones.

Entendemos las desigualdades socioeconómicas y políticas en detrimento de ciertas poblaciones, como lo es la población trans travesti, están erguidas sobre las desigualdades de género y es por ello que el Estado debe apalear esas desigualdades con más políticas públicas de inclusión y redistribución de la riqueza.



Que el Estado vele para que las personas trans tengan acceso a un trabajo registrado es, en definitiva, luchar por una sociedad más equitativa para todas, todos y todes, con mayor inclusión y que es obrar en favor de la justicia social.

Sabemos que falta mucho para liberarnos de la cultura patriarcal y transo-diante, pero con la presente ley se podrá ir hacia un país más justo– en su sentido amplio; trabajo, vivienda, participación política, oportunidades al acceso al estudio- más justo, más igualitario, soberano, con justicia social y con los mismos derechos para todas, todos, todes que quieran habitar el suelo argentino.

Por todo lo expuesto, solicito a mis colegas diputadas y diputados para aprobación del presente proyecto de ley.