

CUPO LABORAL TRAVESTITI TRANS NO BINARIE EN EL ESTADO ARGENTINO

“

*“Se puede construir con amor, en redes
y con fuerza para soñar ese mundo
en el que entremos todos”*

”

Diana Sacayán



**Secretaría de
Género y Diversidad**

Clarisa Gambera

**Observatorio Sindical
de Géneros y Relaciones
Laborales**

Coordinadora

Julia Campos

Autores

Pato Laterra y Francisco
Fernández Romero

Equipo de Trabajo

Silvia Bergalio
Claudia Rodriguez
Marcelo Yahari
Agustina Rodriguez
Violeta Ayzemberg
Victoria Zicarelli
Mir Acebey

**Diseño gráfico,
edición y diagramación**

Flavia Forgit

ÍNDICE

Introducción	2
Antecedentes	2
• Ley de Identidad de género	2
• Antecedentes del cupo laboral	4
¿Qué establece la ley?	5
¿Qué pasa ahora?	7
• Contrataciones y despidos	7
• Coordinación del cupo	7

INFORME

02.I

CUPO LABORAL TRAVESTITI TRANS NO BINARIE EN EL ESTADO ARGENTINO¹

¹**POR LATERRA PATO (CIEPP-CONICET)
FERNÁNDEZ ROMERO FRANCISCO (UBA Y CONICET)**

Antecedentes

Introducción

En 2021, el Congreso Nacional sancionó la ley 27.636 de Promoción de Acceso al Empleo Formal para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero “Diana Sacayán-Lohana Berkins”. Entre otras políticas, dicha ley **estableció un cupo de al menos 1% de los puestos del Sector Público Nacional para la población travesti-trans**. Dicho cupo es único en el mundo, continuando con la tradición de vanguardia de Argentina con respecto a los derechos trans que comenzó con la sanción de su Ley de Identidad de Género en 2012.

La ley 27.636 no sólo crea puestos laborales, sino que busca generar condiciones más justas para que puedan acceder a esos trabajos aquellas personas trans, travestis y no binaries (TTNB) más excluidas de la educación y el empleo formal. Estas características de la ley serán detalladas en este cuadernillo, junto con los antecedentes de la ley y su situación actual².

Ley de Identidad de Género

Luego de una extensa historia de luchas de los movimientos travesti-trans, en 2012 Argentina se convirtió en vanguardia a nivel mundial al sancionar una ley que reconoce el derecho a la **identidad de género como derecho humano** (Ley de Identidad de Género 26.743).³ Este reconocimiento busca romper con tres prácticas sociales muy estigmatizantes, que las comunidades trans, travestis y no binaries (TTNB) hemos enfrentado y aún enfrentamos a nivel global: la criminalización, patologización y judicialización de nuestras

identidades. La criminalización se expresa en la persecución policial, sobre todo de las feminidades travesti-trans; si bien hoy continúa, anteriormente estaba aún más legitimada mediante contravenciones contra el uso de “vestimenta del sexo opuesto en la vía pública” en varias jurisdicciones del país. Por su parte, la patologización y la judicialización generaban obstáculos para el reconocimiento administrativo del nombre y género de cada cual, ya que para acceder a dicho reconocimiento se debía contar con un diagnóstico de “trastorno de identidad de género”, realizarse obligatoriamente ciertas intervenciones corporales, y lograr la autorización judicial.

La Ley de Identidad de Género establece que toda persona tiene derecho a que se reconozca su propia identidad de género y a desarrollar libremente su vida de acuerdo a esa identidad. Desde su sanción, cualquier persona puede hacer un trámite administrativo para rectificar el nombre y el género que aparecen en sus documentos oficiales. Desde el Decreto 476/2021, ese género puede ser X en vez de varón o mujer. Aún si una persona no cambia su DNI, tiene derecho a que su identidad sea respetada en cualquier ámbito, gracias a un artículo específico que así lo estipula (art.12).

La Ley de Identidad de Género también establece que las personas pueden acceder a modificaciones corporales vinculadas al género, por ejemplo mediante hormonas o cirugías, con sólo expresar su propio deseo de hacerlo. Ello debe estar cubierto al 100% por el sistema de salud público, privado y de obras sociales.

¿Qué implicancias tiene esto en el lugar de trabajo?

- **Todos los empleados tienen derecho a aparecer en los registros con el nombre acorde a su género, aún si no es su nombre legal. (Ver art. 12 de la Ley de Identidad de Género)**
- **Tienen derecho a ser tratados con el nombre y pronombres correctos (él, ella, elle) en el trato cotidiano.**
- **Lo anterior también aplica a todas las personas que acuden a realizar algún trámite o a hacer uso de servicios públicos o privados.**
- **Las obras sociales deben cubrir los tratamientos de salud transicional al 100%.**
- **Algunos organismos reconocen el derecho a licencias específicas para atender a la salud transicional o para realizar trámites de rectificación de la documentación.⁴**
Ya que, como las licencias por maternidad, no son licencias por enfermedad.

Para saber más,
ver el cuadernillo
**Autoformación
Político-Sindical en
Género y Diversidad,
tomo 3:
DesCisHetero-
sexualizar
los espacios
de trabajo**

https://ate.org.ar/wp-content/uploads/2022/06/Diversidad_Tomo3_web.pdf



⁴ Ver por ejemplo "El Garrahan otorga licencias laborales a personas travestis y trans para garantizar el acceso a la salud integral", Tiempo Argentino, 16/03/2023, <https://www.tiempoar.com.ar/generos/el-garrahan-otorga-licencias-laborales-a-personas-travestis-y-trans-para-garantizar-el-acceso-a-la-salud-integral/>

Antecedentes del cupo laboral

A pesar de los avances traídos por la Ley de Identidad de Género, las condiciones de vida de la población TTNB continúan siendo precarias y precarizadas. En relación al trabajo, por ejemplo, un relevamiento de 2014 halló que sólo un 13% de las personas TTNB encuestadas se hallaba en relación de dependencia (**Fundación Huésped y Asociación de Travestis, Transexuales y Transgéneros de Argentina, 2014**). Otra investigación de 2017 indicó que el 88% de las travestis y mujeres trans y el 51,5% de los varones trans nunca había poseído un empleo formal en su vida (Ministerio Público de la Defensa de CABA, 2017). Un relevamiento más reciente arrojó que las personas TTNB poseen índices de desocupación mayores a aquella de la población general, que era de 6,2% para el segundo trimestre de 2023. Se hallaban desocupadas un 12,3% de las feminidades trans encuestadas, 14,3% de las masculinidades trans y 10,1% de las personas no binarias (**Censo Diversidad, 2024**). Notemos que estos datos no indican cuántas de las personas TTNB ocupadas poseen un trabajo formal, ya que muchas desarrollan trabajos autogestivos o no registrados.

Es por ello que a lo largo del país se continuó luchando para mejorar las condiciones materiales de existencia del colectivo, y la **demand a por la legislación de cupo laboral** en el sector estatal fue el siguiente objetivo que nucleó los esfuerzos del colectivo. Gracias al trabajo de compañeras tales como Diana Sacayán,

la primera de estas leyes fue sancionada en la Provincia de Buenos Aires en 2015, seguida por Chubut, Río Negro y Chaco en 2018 y Santa Fe en 2019, además de ordenanzas municipales en diversas localidades.

En septiembre de 2020, tras una lucha histórica de los movimientos TTNB en todo el país, y en el contexto de pandemia mundial en el cual esta población se vio gravemente afectada, el Poder Ejecutivo Nacional dictó el **Decreto de Necesidad y Urgencia 721/2020**. En su artículo 1°, establece una reserva de por lo menos 1% de los cargos del Sector Público Nacional para personas travestis, transexuales y transgénero.

Este cupo amplió un proceso que ya había comenzado unos años antes, con iniciativas puntuales en algunos organismos estatales, de contratar a personas trans como mecanismo de inclusión. Con el decreto se formalizó esta modalidad, en respuesta al reclamo de la inserción de nuestras, nuestras y nuestros compañeras/es/os al trabajo formal.

Si bien el decreto intentaba atender a una agenda muy reclamada por la población TTNB, durante los meses siguientes al decreto, como

sujetas, sujetos y sujetos de derecho, continuamos exigiendo la aprobación de una ley. Tener el estatus de ley le daría a esta política una mayor marco constitucional, o mayor estabilidad ante la alternancia partidaria en los gobiernos, para seguir atendiendo a la situación de precarización y exclusión estructural del mundo del trabajo formal de las personas TTNB.

Gracias a la lucha y organización colectiva, siete meses después, en junio de 2021, se consiguió la aprobación de la Ley Nacional 27.636 de Promoción de Acceso al Empleo Formal para Personas Travestis,

Transexuales y Transgénero "Diana Sacayán - Lohana Berkins". Esta establece en su **Art. 1º**:

"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".

Así, se llegó a una Ley Nacional que comenzará a atender una de las tantas deudas históricas que la sociedad heterocispatriarcal guardaba para con nosotros.

¿Qué establece la ley?

La Ley 27.636 establece distintos mecanismos para promover el empleo formal entre personas TTNB:

- Un cupo laboral con un **piso mínimo 1% en el Sector Público Nacional**
- Que las compras del Estado se hagan prioritariamente a entidades **donde haya empleados TTNB**
- **Incentivos impositivos** para empresas del sector privado que contraten personas TTNB
- **Líneas de crédito con tasa preferencial** para emprendimientos de personas TTNB

Aquí nos focalizaremos en la política de cupo, que está definida en el Art. 5:

Artículo 5º - Inclusión laboral en el Estado nacional. Cupo. El Estado nacional, comprendiendo los tres poderes que lo integran, los Ministerios Pùblicos, los organismos descentralizados o autárquicos, los entes pùblicos 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. (...)

La ley 27.636 fue debatida durante años por el colectivo TTNB, y gracias a ello, **la normativa incluye diversos mecanismos orientados a atender a las condiciones de vida específicas de estas comunidades.** En este sentido, la ley no solo vuelve obligatoria la contratación, sino que además agrega algunos derechos que buscan compensar situaciones como la criminalización histórica del colectivo y su marginación del sistema de educación formal:



- Si una persona no finalizó el nivel educativo solicitado para el puesto, **“se permitirá su ingreso con la condición de cursar el o los niveles educativos requeridos y finalizarlos”** (art. 6).
- **No se deben valorar los antecedentes** contravencionales ni los antecedentes penales **irrelevantes para el cargo** (art. 7).
- La ley procura una **aplicación federal** en cuanto a la distribución geográfica de los puestos laborales (art. 8).
- **Se establece mediar acciones para promover la sensibilización** con el fin de una efectiva integración de las personas travestis, transexuales y transgénero en los puestos de trabajo (art. 9).
- **Los puestos generados en el marco de este cupo deben mantenerse** para personas TTNB hacia el futuro, aún si la persona contratada cesa en el cargo (art. 5).

También se crea un Registro Único de Aspirantes donde las reparticiones demandantes pueden obtener perfiles afines a sus búsquedas, para evitar la arbitrariedad en la contratación.

Hasta fines de 2023 se vio un ingreso lento pero sostenido de compañeres TTNB en instituciones estatales. Sin embargo, no siempre se ha cumplido el espíritu de la ley para proveer oportunidades a los sujetos más precarizados dentro del colectivo. Por ejemplo, las personas contratadas suelen tener un nivel educativo muy superior al promedio para el colectivo, y frecuentemente no fueron contactadas mediante el Registro Único de Aspirantes. Asimismo, no siempre resulta claro si la contratación se enmarca formalmente dentro del marco del cupo, o bien si se realizó por una voluntad de inclusión por parte de ciertas personas del organismo.

¿Qué pasa ahora?

Contrataciones y despidos

En julio de 2022, el decreto presidencial 426/2022 congeló las contrataciones del Sector Público Nacional, pero quedaron explícitamente exceptuados los nombramientos que se enmarcaran dentro del cupo laboral TTNB (art. 2º i).⁵ Sin embargo, diversas personas informaron que, desde ese momento, la oficina de Empleo Público rechazó o dejó sin respuesta los pedidos de contratación a personas TTNB de diferentes organismos, por falta de presupuesto.

Coordinación del cupo

La ley 27.636 establecía una unidad de coordinación que debía hacer el seguimiento de la implementación del cupo y demás medidas implicadas en esta legislación. Esta unidad debía estar integrada por representantes del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación (MMGyD);

En diciembre de 2023, tras la asunción de Milei, el Decreto 84/2023 estableció el despido de todo trabajador del Estado que hubiera sido contratado desde el 1º de enero 2023 mediante las distintas modalidades de contratación temporaria. En el 2º artículo estableció la excepción para las personas contratadas mediante leyes de cupos. Pero a lo largo de 2024, y en el marco del desprestigio y reducción general del personal del Estado, un gran número de personas TTNB fueron despedidas. Esto será detallado en un cuadernillo de próxima publicación, donde también se relata cómo estas contrataciones han sido consideradas como ilegítimas y por lo tanto han sido revertidas en instancias administrativas y judiciales.

el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación; el Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI); y el Ministerio de Educación de la Nación. Sin embargo, bajo el gobierno de Milei, tanto el MMGyD como el INADI fueron disueltos. Por lo tanto, **no existen actualmente políticas activas para monitorear el cumplimiento del cupo laboral.**

⁵ El decreto puede consultarse en <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/decreto-426-2022-368447/texto>

“

SE PUEDE CONSTRUIR
CON AMOR, EN REDES Y
CON FUERZA PARA SOÑAR
ESE MUNDO EN EL QUE
ENTREMOS TODOS

”

Diana Sacayán