

Cupo laboral trans: los debates parlamentarios vigentes y pendientes



Sofía Garzón Funes

Antecedentes

Durante el transcurso del año 2018 se presentaron varios proyectos de ley desde diferentes espacios políticos para establecer un cupo laboral para personas travestis, transexuales, transgéneros, mujeres y masculinidades trans, tanto en el sector privado como en el público. Mencionaremos solo tres proyectos que se presentaron en la Cámara de Diputados sobre finales de ese año.

Cabe preguntarse y mencionar brevemente las razones por las cuales desde espacios políticos antagónicos se ha planteado una inquietud en este sentido y se ha considerado la necesidad de intervenir desde las políticas públicas para dar respuesta a una demanda que dicho colectivo reclama desde los comienzos de su constitución como tal.

Una exclusión sistemática y endémica ha generado y genera múltiples consecuencias en su dinámica de vida: el ejercicio de los derechos más elementales, como el acceso a la salud, el trabajo y la seguridad social, la educación, la libertad y la integridad psicofísica resulta una conquista diaria y un estandarte de lucha.¹

La consecuente vulneración de derechos que las personas trans atraviesan sumado, la mayoría de las veces, a una exclusión temprana de su hogar familiar generalmente en su primera infancia, condensa

¹ Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Ministerio Público de la Defensa (2017). *La Revolución de la Mariposas. A diez años de la Gesta del Nombre Propio*. Buenos Aires: Ministerio Público de la Defensa.

la gravedad de la situación a la que se enfrentan. Esto decanta en la urgencia de una respuesta estatal y política que pueda promover el respeto a las garantías constitucionales que históricamente le han sido vedadas y expresan la peor de las violencias que padecen.

En ese mismo sentido, la normativa internacional reconoce esta problemática y ha elaborado estándares específicos para la protección y promoción de derechos de las personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersexuales (LGBTI).²

Asimismo, en el orden local, nuestro país, además de incorporar los tratados internacionales a la Constitución Nacional mediante el artículo, 75 inciso 22, tiene normativa propia en este mismo sentido: a modo de ejemplo, la ley de matrimonio igualitario (2010), la Ley de Identidad de Género (2012). Por su parte, como consecuencia de la sanción de las leyes mencionadas, entre los años 2012 y 2015 se elaboraron desde el Poder Ejecutivo nacional distintas iniciativas tendientes a la inclusión laboral e institucional de las personas que conforman el colectivo trans-travesti. Estas políticas han perdido virtualidad como consecuencia del desmantelamiento y retroceso de políticas públicas por parte del Estado en la actual gestión de gobierno.

Teniendo en cuenta los antecedentes citados y la experiencia adquirida por el activismo que organizara el colectivo trans-travesti en el año 2015 a partir de la sanción de la Ley N° 14783 de Cupo Laboral Trans Diana Sacayán en la provincia de Buenos Aires, durante el año 2018 comienza a gestarse la discusión para la sanción de un proyecto de cupo laboral de similares características a nivel nacional.

Un recorrido por los proyectos en debate

El proyecto presentado por el Frente Nacional Diana Sacayán, que nuclea a numerosas organizaciones del colectivo trans, fue presentado en el mes de julio de 2018 y plantea, en los mismos términos que la ley sancionada en provincia de Buenos Aires, un cupo de puestos de trabajo reservados a personas del colectivo, equivalente al 1% de la totalidad del personal del sector público nacional.³

Cabe destacar que en esta oportunidad y en función de los obstáculos con los que se encontrara la ley provincial luego de su sanción, esta propuesta contempla que, de las personas a las que se permitirá el ingreso a la planta estatal, aquellas que no hubiesen completado la educación secundaria se las acepte con la condición de cursar ese nivel educativo y finalizarlo mientras se garantiza su derecho al trabajo. Esta previsión no es menor dadas las dificultades detectadas respecto de la aplicación de la ley provin-

2 La Convención Americana sobre Derechos Humanos, la Convención de Belém Do Pará, los Principios de Yogyakarta y otros instrumentos, pero también la interpretación que de ellos hace la Corte Interamericana de Derechos Humanos tanto en su labor consultiva como contenciosa.

3 Art. 2 Expediente N° 4033-D-2018: "Alcance de la aplicación. El Estado Nacional, sus organismos descentralizados, las empresas del estado, las sociedades del estado, las entidades autárquicas, las personas jurídicas de derechos público no estatal creadas por ley, las empresas subsidiadas por el estado y las empresas privadas concesionarias de servicios públicos".

cial del año 2015, ya que la exclusión institucional y social que padecen la mayoría de los miembros del colectivo implica un alto número de potenciales postulantes que no cumplen con este requisito.⁴

No podemos dejar de resaltar que la ley sancionada en la provincia de Buenos Aires aún no cuenta con la reglamentación que obligue a su efectiva implementación. Solo algunos municipios⁵ adhirieron a la ley sin esperar a la respectiva reglamentación.

En el mismo sentido, en el mes de agosto de 2018 se presenta el proyecto de ley Lohana Berkins como iniciativa de la Liga LGTBIQ+ de las provincias y la Convocatoria Federal Trans-Travesti de Argentina que establece la emergencia laboral de la población de personas trans-travestis de la República Argentina y plantea la creación de una línea de créditos por parte del Banco Nación para el financiamiento de emprendimientos productivos, un sistema de becas para capacitación laboral, la institución de un sistema de incentivos impositivos para las empresas privadas radicadas en la Argentina que ocuparen personas del colectivo prorrateado de acuerdo a su dimensión y un cupo en el ámbito público del 1.5% del total del personal de planta permanente, transitoria y contratado, en forma progresiva e irreversible debiéndose ocupar cada año como mínimo el equivalente al 0.15% del total del personal hasta cubrir los puestos reservados de acuerdo al cálculo inicial.

Otro de los proyectos que conformó el debate sobre cupo en la Cámara Baja focaliza la inclusión en el sector privado del mercado laboral. Propone medidas de cupo que establecen que las empresas con más de 50 trabajadores que desarrollen actividades o tributen dentro del territorio nacional deberán obligatoriamente contar con un 2% de personal trans dentro del total de sus trabajadores, haciendo reserva de los puestos pertinentes. La medida resulta optativa para quienes cuenten con menor cantidad de puestos laborales. Este proyecto, además, agrega la participación sindical para la capacitación del personal trans-travesti para una efectiva y real inserción laboral y como garante de la aplicación de la ley. Crea un registro público de aspirantes y contratantes en la órbita del ex Ministerio de Trabajo y propone sanciones ante el incumplimiento tanto de los funcionarios que deban officiar como contralor como de las empresas que incumplan con esas obligaciones.

Los números que dan sustento al debate

Conforme se desprende de la investigación llevada a cabo en forma conjunta por el Ministerio Público de la Defensa CABA y el Bachillerato Popular Trans Mocha Celis durante 2017, publicada con el título *La revolución de las mariposas*⁶ y que actualiza el trabajo de Lohana Berkins *La gesta del nombre propio* (2005), casi el 70% de las encuestadas manifestó haberse alejado de sus familias cuando aún era menor de edad.

4 La Ley N° 1043 de la Provincia de Buenos Aires en su artículo 2 explicita como requisito para acceder al empleo público en esa jurisdicción, poseer título secundario.

5 Lanús, Avellaneda, Almirante Brown, Quilmes, Morón, Merlo, San Miguel, Tres de Febrero, Campana, Azul, Chivilcoy, Gral. Pueyrredón y Tandil, entre otros.

6 <https://www.mpdefensa.gob.ar/publicaciones/la-revolucion-las-mariposas-a-diez-anos-la-gesta-del-nombre-propio>

En dicho sentido, tanto la citada investigación como el *Informe de situación de los derechos humanos de las personas travestis y trans en Argentina*,⁷ presentado ante CEDAW en 2016 y que fuera realizado por el CELS junto a organizaciones LGBTTTTI, dan cuenta de las precarias condiciones de vida de las personas trans, travestis y transgénero, los serios niveles de exclusión social e institucional que padecen y los diferentes tipos de violencias a los que se las somete cotidianamente.

A modo de síntesis, se destaca un conjunto de datos que condensa la gravedad de la situación a la que se enfrenta cotidianamente la comunidad trans, travesti y transgéneros que conforma la población económicamente activa (PEA) de la República Argentina:

- El 88.2% de las mujeres travestis y trans manifiesta no haber tenido nunca un empleo formal. En el caso de los hombres trans, este número es del 51.5%.
- El 69.8% de las mujeres travestis y trans nunca accedieron a una entrevista laboral con posterioridad a la asunción social de la identidad/expresión de género autopercebida. En el caso de los hombres trans, el 60.6% manifestó haber accedido a entrevistas laborales.
- El 70.4% de las mujeres travestis y trans consiguen sus ingresos económicos del ejercicio de la prostitución, mientras el 14.8% lo hace mediante trabajos precarios. Y respecto de la edad de inicio en el ejercicio de la prostitución indican: 46.1% entre los 14 y los 18 años, 29.6% entre los 11 y los 13 años y 24.3% a partir de los 19 años de edad. Esto guarda una importante relación con el nivel educativo alcanzado, ya que cuando este es más alto, el inicio en la prostitución es más tardío.
- El 65% de las mujeres travestis y trans vive en habitación de hotel, pensión o casa tomada o no tomada (lo que es considerado vivienda precaria por la Encuesta Anual de Hogares del GCABA) y solo el 22.5% puede acceder al alquiler de una vivienda, dadas las dificultades que se presentan al no contar con recibo de sueldo. El 65.8% dejó de vivir con su núcleo familiar antes de los 18 años, en clara relación con la edad de asunción de la identidad de género, y la mayoría de ellas colabora con sus familias mediante el envío de dinero.
- El 74.6% de las mujeres travestis/trans y el 73% de los hombres trans dijeron haber sufrido algún tipo de violencia, indicando en ambos casos los insultos y burlas en primer término. No obstante lo cual, resulta destacable la proporción de robos/asaltos (66.9% y 45.5%), agresiones físicas (63.9% y 39.4%) y abusos sexuales (25.45% y 18.2%) padecidos, respectivamente. Por su parte, las mujeres travestis y trans identifican la calle, las comisarías y la escuela como los ámbitos donde más se las agrede, mientras los hombres trans refieren la escuela, la calle y la familia.
- Respecto de las mujeres trans y travestis, el 34.9% de las encuestadas tiene secundario incompleto, el 24.3% cuenta con secundaria completa y el 19.5% alcanza solo estudios primarios finalizados. Por su parte, en el universo de hombres trans encuestados, el 39.4% cuenta con nivel terciario/universitario incompleto, el 21.2% con secundaria incompleta y el 15.2% con secundaria completa.

⁷ <https://www.cels.org.ar/web/publicaciones/situacion-de-los-derechos-humanos-de-las-travestis-y-trans-en-la-argentina/>

De lo expresado se evidencia que la exclusión afecta con mayor impacto a las mujeres travestis y trans en relación a la interseccionalidad⁸ que confluye en su persona.

Asimismo, el informe *La revolución de las mariposas* (2017) pone en evidencia la escasa participación laboral de personas trans, travesti y transgéneros en el sector privado. Del total de las mujeres trans encuestadas, solo el 11.8% de la población se desempeña dentro del mercado formal de trabajo y, de dicha proporción, el 42.9% lo hace dentro del ámbito privado.

No obstante la inexistencia de estadísticas oficiales sobre el número de población trans en todo el país, los registros del RENAPER establecen que la cantidad de trámites procesados por el organismo a fin de la modificación de registro y DNI en los términos de la Ley de Identidad de Género alcanza las 6.892 personas desde junio de 2012 a julio de 2018. Del informe *La revolución de las mariposas* (2017) se desprende que la proporción de mujeres trans que ha realizado dicho trámite es del 58%, mientras este número en varones trans se eleva al 78%. Dichas estimaciones son coincidentes con los informes *Ley de Identidad de Género y Acceso al Cuidado de la Salud de las Personas Trans en Argentina* realizado por la Asociación Travestis, Transexuales y Transgéneros Argentinas (ATTTA) junto a Fundación Huésped (2014); y *Primera encuesta sobre población trans 2012: travestis, transexuales, transgéneros y hombres trans. Informe técnico de prueba piloto municipio de La Matanza 18 al 29 de junio de 2012* (2012). En ambos casos la proporción de personas que realizaron el cambio de registro ante el RENAPER resulta similar. Debe considerarse que en todos los casos el mecanismo utilizado para la recolección de datos ha sido a partir del método “bola de nieve”, lo que puede estar dejando por fuera un sinnúmero de personas ajenas a los círculos en los que estos trabajos se han desarrollado.

Algunas consideraciones

No debemos dejar de destacar que en un contexto de ajuste y empobrecimiento de corte neoliberal como el que actualmente se encuentra en proceso, donde además de la merma en los ingresos de la población y su poder adquisitivo, se reducen las prestaciones estatales que hacen a la calidad y continuidad de vida, como ser aquellas atinentes a la salud (incluyendo medicación para VIH y enfermedades de transmisión sexual) y la seguridad social, la necesidad de medidas aplicables a los colectivos más vulnerables de la sociedad se vuelve urgente. Y en este sentido, la población trans, travesti y transgéneros, cuya expectativa de vida promedia entre los 35 y 40 años condensa solo en ese dato el imperativo político institucional de legislar en este sentido.

Este colectivo de personas necesita una urgente respuesta estatal y política con el fin de promover un efectivo respeto de las garantías constitucionales que históricamente le han sido vulneradas cada uno de los días de sus vidas. Resulta imperiosa una urgente respuesta conjunta en materia de acceso al empleo como eje central para la inclusión social de la comunidad trans, travesti y transgéneros.

⁸ Entendemos la interseccionalidad como un concepto multidimensional que revela las diferentes capas de identidades y expone los niveles de discriminación que padecen determinados colectivos por esa combinación de identidades. En este caso, por ser personas trans-travestis e identificarse con el género femenino.