

Año: 2022

Expediente: 15193/LXXVI

H. Congreso del Estado de Nuevo León



LXXVI Legislatura

PROMOVENTE: CC. SANDRA ALEJANDRINA USCANGA GUERRERO, SILVIA SOFÍA PÉREZ LÓPEZ Y VANESSA CASTILLO TORRES

ASUNTO RELACIONADO: MEDIANTE EL CUAL PRESENTAN INICIATIVA DE LEY FEDERAL SOBRE OCUPACIÓN LABORAL PARA PERSONAS TRAVESTIS, TRANSGÉNERO Y TRANSEXUALES EN MÉXICO.

INICIADO EN SESIÓN: 22 de marzo del 2022

SE TURNÓ A LA (S) COMISION (ES): Legislación

Mtra. Armida Serrato Flores

Oficial Mayor

Iniciativa de Ley Federal
Sobre ocupación laboral para personas
Travestis, transgénero y Transexuales en México.
Coalición Mexicana LGBTTTIQ+



16 MAR 2022

Exposición de Motivos.

Problemática.

En el sistema jurídico mexicano, la Constitución es una norma jurídica. Esta afirmación implica asumir que es vinculante por sí misma y que las normas inferiores que no respeten su contenido son inválidas. En este sentido, los derechos fundamentales han dejado de ser principios programáticos que únicamente podían hacerse efectivos cuando el legislador los materializaba en normas jurídicas para convertirse en normas con eficacia directa.ⁱ Sin embargo, las normas que contienen derechos fundamentales están redactadas de manera abstracta e indeterminada.ⁱⁱ

Los derechos de la diversidad sexual se han posicionado en el centro del debate jurídico contemporáneo en la última década y han influido profundamente en la forma en la que se piensa el derecho en la actualidad. Sin duda, la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) ha sido un factor clave para este cambio de paradigma, a través de las decisiones que ha emitido en estos temas.

A través de su jurisprudencia, el Tribunal Constitucional ha reconocido que, como parte del derecho al libre desarrollo de la personalidad se encuentra la identidad de género y, para garantizar este derecho, el Estado mexicano debe establecer los procedimientos necesarios para adecuar los documentos de estas personas a su identidad de género.

Aun y cuando estos derechos personalísimos no se enuncian (derecho a la intimidad, derecho al libre desarrollo de la personalidad, derecho a la identidad sexual y de género) en forma expresa en la Constitución, deben entenderse como derechos que derivan del reconocimiento al derecho a la dignidad humana previsto en el artículo 1º. constitucional, pues sólo a través de su pleno respeto podría hablarse de un ser humano en toda su dignidad.

Tal derecho es el reconocimiento del Estado sobre la facultad natural de toda persona a ser individualmente como quiere ser, sin coacción ni controles injustificados o impedimentos por parte de los demás, con el fin de cumplir las metas u objetivos que se ha fijado.

El trabajo de las personas trans y no binarias y su contribución al desarrollo del país, no ha sido valorado con justicia y equidad, tampoco se ha remunerado igualitariamente, por ello es imprescindible reconocer primordialmente, que aún existen profundas desigualdades sociales que les siguen obstaculizando el acceso a mejores oportunidades.

La incorporación en nuestra legislación de la obligación para contratar a personas trans y no binarias en instituciones públicas del orden federal, estatal y municipal, sin duda requiere adiciones con perspectiva de género, a partir de las cuales, se garantice igualdad y se reconozca el equilibrio con el que, tanto hombres como mujeres pueden desempeñarse en su trabajo, independientemente de que la participación laboral de las, los y les mexicanes este tildada en la Ley Federal del trabajo, carece de la perspectiva LGBTTTIQ+ y particularmente de la inclusión laboral de personas Trans y no binarias.

Por el contrario, la presente iniciativa garantiza igualdad de condiciones para las personas trans y no binarias, así poder acceder al mercado laboral formal a través de una garantía de oportunidad laboral en los espacios públicos de cualquier nivel de gobierno en México.

Al mismo tiempo se propone la certificación pública y voluntaria de aquellas instituciones públicas que acrediten prácticas de igualdad laboral y no discriminación en la contratación y remuneración de personas trans y no binarias.

Argumentación.

Dentro de nuestro histórico sistema económico patriarcal, a las personas trans y no binarias se les ha negado el reconocimiento pleno de sus derechos laborales, además, las responsabilidades familiares no han sido consideradas de reparto equitativo, lo que impide la armonización de la vida laboral y privada entre hombres y mujeres con distintas orientaciones, identidades y expresiones de género en México.

El problema de la desigualdad entre hombres y mujeres ha sido persistente en los mercados laborales mundiales, no solo en México, primordialmente en lo referente a las oportunidades. Por ello en el año 2015 los Estados miembros de las Naciones Unidas adoptaron la agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, que refuerza la importancia de lograr la igualdad de género e impulsar acciones que apuesten al crecimiento inclusivo, con pleno empleo productivo y trabajo decente para mujeres y hombres.

En las listas del Informe Global de la Brecha de Género elaborado por el Foro Económico Mundial (WEF por sus siglas en inglés), México se ha situado en el lugar 128 de 144 países con relación a la desigualdad en los salarios que reciben hombres y mujeres por el mismo trabajo. Este reporte, el cual mide las brechas relativas entre hombres y mujeres y cuantifica la magnitud de las disparidades basadas en el género, destaca que la “paridad económica entre los géneros podría tomar hasta 170 años debido a los desequilibrios crónicos tanto en salarios como en la participación de la fuerza laboral”.

La OIT por su parte, se ha propuesto promover la igualdad de oportunidades para que las mujeres y los hombres accedan a un trabajo decente, esto es, un trabajo bien remunerado, productivo y realizado en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. Este Organismo estima que la igualdad de género constituye un elemento decisivo de las actividades encaminadas a la consecución de sus cuatro objetivos estratégicos:

1. Promover y cumplir las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo;
2. Generar mayores oportunidades para que las mujeres y los hombres puedan tener un empleo e ingresos dignos;
3. Mejorar la cobertura de empleo para personas trans y no binarias.
4. Fortalecimiento del diálogo social.

Los estándares internacionales en materia de derechos humanos para el ámbito laboral provienen principalmente de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), organismo multilateral que entre otros instrumentos adoptó en 1958 el Convenio Núm. 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación). En 2007, la OIT presentó un informe con el que demostró que la discriminación en el ámbito laboral “no es un acto excepcional ni aberrante, sino un fenómeno sistémico, a menudo intrínseco a las pautas de funcionamiento de los lugares de trabajo y arraigado en los valores y normas culturales y sociales dominantes”. Estudios de diversos países han demostrado que al ser comparadas con personas no LGBT, las personas LGBT tienen menores salarios, menos oportunidades de empleo, viven más frecuentemente en

la pobreza, viven peores condiciones de salud, enfrentan mayores obstáculos en la educación y sufren violencia y rechazo familiar con mayor frecuencia.⁴

De acuerdo a la investigación de fundación Arco Iris A.C. 8 de cada 10 personas encuestadas trabajan. En la postulación para un trabajo, varias personas han enfrentado prácticas que pudieran resultar discriminatorias, como pruebas de embarazo (2.59%) o de VIH/SIDA (11.76%).

El trato que reciben las personas LGBT no es igual al que reciben las personas heterosexuales. Sólo 2 de cada 10 personas perciben que siempre reciben el mismo pago cuando realizan las mismas actividades que personas heterosexuales.

La mitad de las personas ha vivido, por lo menos alguna vez en su vida laboral, alguna situación de acoso, hostigamiento o discriminación. Por lo que muchas personas prefieren ocultar su condición LGBT para evitar este tipo de situaciones. La discriminación percibida y vivida afecta mucho a las personas en su desarrollo laboral. Además, la condición LGBT ha sido percibida como obstáculo para conseguir trabajo por lo menos alguna vez.

Los gobiernos en su conjunto desde el nivel federal hasta el municipal tienen la obligación de incorporar medidas que sistemáticamente acrediten la igualdad y el equilibrio de género para incorporar a las personas Trans y no binarias.

El Instituto Nacional de Estadística y Geografía señala que siete de cada diez trabajadoras en México se ocupan por menos de dos salarios mínimos, esto en todo el mercado laboral, ya sea que esté regulado o no.

En el trabajo formal, que registra el Instituto Mexicano del Seguro Social indica que las mujeres ganan en promedio 12 por ciento menos que los hombres, aunque de acuerdo a esta información se ha reducido la brecha de ingresos sin tener un registro de personas Trans y no binarias.

La discriminación daña la dignidad, los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas trans y no binarias a través del trato de inferioridad que se le da y sé que se justifica equivocadamente por las responsabilidades sociales, familiares y culturales como un rol que se le atribuye inequitativamente, sin reconocer su capacidad y restringiéndola frente a los derechos que se otorgan a las personas heterosexuales, principalmente en cuanto a su remuneración. Es decir, el efecto es anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y ocupación.

El Estado debe tomar medidas que obliguen al cumplimiento de las disposiciones relacionadas con la no discriminación laboral de las mujeres y en materia de salario asegurarse de que no reciben menos que las demás personas por la misma actividad.

La igualdad de género incluida la alta dirección debe establecer progresivamente medidas, metas y cuotas, según sea necesario, en los nombramientos en el gobierno, por lo que se requiere mayor compromiso en todos los niveles a fin de consolidar este propósito que beneficie a las personas trans y no binarias en México.

La Corte Interamericana ha señalado que el trámite o procedimiento tendiente al reconocimiento de la identidad de género auto-percibida de una persona consistiría en un proceso de adscripción que cada persona tiene derecho a realizar de manera autónoma, en el cual el papel del Estado y de la sociedad debe consistir meramente en reconocer y respetar dicha adscripción identitaria sin que la intervención de las autoridades estatales tenga carácter constitutivo.

La discriminación y violencia tienen su origen en prejuicios y estereotipos que derivan de la ignorancia respecto de la sexualidad y el género, y se presentan en distintas formas, niveles y ámbitos. Las consecuencias en la vida de las personas implican la imposibilidad de ejercer plenamente los derechos humanos y las expresiones más graves son los crímenes de odio.

Además, en dicho estudio se señala que sólo 8% de las personas expresan su condición LGBTI en el trabajo y 29.8% no la expresa nunca. Así mismo, ante actos de discriminación el 34% opta por no reaccionar para conservar su empleo. La OIT ha documentado también que, como consecuencia de la discriminación, las personas LGBTI tienen mayores dificultades para acceder a un empleo o a una contratación, se les despiden injustamente, se les niegan oportunidades de capacitación y promociones y reciben salarios inferiores con relación a las personas heterosexuales.

El artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada por las Naciones Unidas en 1948, establece que:

- ♦ Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
- ♦ Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
- ♦ Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será complementada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
- ♦ Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

La OIT define al trabajo decente como la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que las personas expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, la igualdad de oportunidades y trato para todas las personas.ⁱⁱⁱ

El derecho al trabajo decente corresponde a todas las personas trabajadoras tanto de la economía formal como de la informal, autónomas o independientes y las que trabajan a domicilio.

Los componentes del trabajo decente son:^{iv}

- a) La creación de empleos suficientes como para que todas las personas tengan la posibilidad de acceder a trabajos de calidad
- b) Que el trabajo sea remunerado de manera justa
- c) Contar con seguridad social (atención de salud y prestaciones en caso de enfermedad, desempleo, vejez, accidente laboral, por familiares a cargo, por maternidad, por invalidez y para sobrevivientes de la persona trabajadora fallecida)
- d) Condiciones laborales salubres y seguras (horas de trabajo, descanso semanal, pago de vacaciones, seguridad física y salud de las personas trabajadoras).

Los Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género (Principios de Yogyakarta), establecen: **Principio 12:** 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.

De acuerdo con ello, los Estados deberán adoptar todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean necesarias a fin de prohibir y erradicar 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. Además, eliminarán toda discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género a fin de garantizar iguales oportunidades de empleo y superación en todas las áreas del servicio público, incluidos todos los niveles del servicio gubernamental y el empleo en funciones públicas, incluyendo el servicio en la policía y las fuerzas armadas, y proveerán programas apropiados de capacitación y sensibilización a fin de contrarrestar las actitudes discriminatorias.

La Constitución Política de la Ciudad de México que entro en vigor el 17 de septiembre de 2018 incorpora las siguientes categorías o motivos de discriminación: origen étnico, apariencia física, situación migratoria, embarazo, orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales. Las últimas cuatro categorías son fundamentales para las personas LGBTI. También cuando quienes te emplean rechazan la identidad de género y expresión de género por ejemplo al rechazar o imponer cierta forma de vestir o se impone la utilización de sanitarios acordes al sexo biológico.

[...] la orientación sexual y la identidad de género no sujetas a la heteronormatividad constituyen un factor innegable de discriminación [...] se trata de una discriminación institucionalizada y constante, que incluso quienes la sufren pueden llegar a naturalizar [...] Esto sucede tanto en el sector público como en el privado (OIT). (artículo 4, inciso C, numeral 2).

Respecto de la no discriminación en el ámbito laboral, la CEPEUM (artículo 123) establece la prohibición de todo tipo de discriminación en materia de empleo y ocupación y la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor: "Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad."

La igualdad de género parte del principio de que todos los seres humanos, tanto hombres como mujeres, tienen la libertad para desarrollar sus habilidades personales y para hacer elecciones sin estar limitados por estereotipos, roles de género rígidos o prejuicios. El principio de igualdad de oportunidades se refiere a la necesidad de corregir las desigualdades sociales y toda barrera sexista y discriminatoria directa o indirecta contra las poblaciones trans y no binarias.

Significa que no existe discriminación con base en el sexo de la persona para la asignación de oportunidades, recursos o beneficios, ni en el acceso a servicios. El principio de igualdad ha ido evolucionando hacia exigencias de igualdad de oportunidades reales en todos los ámbitos de la vida, haciendo necesaria la implementación de un enfoque más integral y general de la igualdad de género.

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º.- Las disposiciones de esta Ley son de orden público y de interés social. El objeto de la misma es prevenir y eliminar todas las formas de discriminación causadas por la exclusión laboral para las personas Travestis, Transgénero, Transexuales y no binaries, que se ejerzan contra cualquier persona de estas poblaciones en los términos del Artículo 1o de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato en materia laboral.

Artículo 2º.- La presente Ley es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, Apartado B, de la Constitución política de los estados Unidos Mexicanos.

Artículo 3º.- 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 Mexicana.

Artículo 4º.- Personas alcanzadas. Se encuentran alcanzadas por la presente ley las personas travestis, transexuales y transgénero habilitadas a trabajar en los términos que establece la legislación laboral mexicana, que manifiesten que su Identidad de Género se encuentra alcanzada por la definición del artículo 1º Constitucional, hayan o no accedido al cambio registral, de identidad de género. Ponerlas al principio.

Artículo 5º.- Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.

Artículo 6º.- La persona trabajadora, es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

Artículo 7º. - Marco normativo. En cumplimiento de las obligaciones del Estado Mexicano en materia de igualdad y no discriminación, la 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 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.

I.- Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana de la persona trabajadora; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

II.- El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.

III.- Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón. La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las personas de grupos tradicionalmente vulnerados, destacando las poblaciones Trans que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

Artículo 8°.- El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley. Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las personas trabajadoras y sus familiares dependientes.

a) No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre las personas trabajadoras por motivo de origen étnico o nacional, **género**, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, **preferencias sexuales**, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

b) Es de interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia, promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a las personas trabajadoras como a los patrones.

Artículo 8º. Bis. - Para efectos de esta Ley se entiende por:

- a) **Hostigamiento**, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; y
- b) **Acoso sexual**, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Artículo 9º.- Las disposiciones de esta Ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

- I. Trabajos para adolescentes trans y no binarias menores de quince años.
- II. Una jornada mayor que la permitida por esta Ley Federal del trabajo.
- III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio del Tribunal.
- IV. Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciocho años.
- V. Un salario inferior al mínimo.
- VI. Un salario que no sea remunerador, a juicio del Tribunal.
- VII. Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a las personas contratadas por las instituciones públicas federales, estatales y municipales en el país.
- VIII. Un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna o tienda, para efectuar el pago de los salarios, siempre que no se trate de las personas trabajadoras de esos establecimientos.
- IX. La obligación directa o indirecta para obtener artículos de consumo en tienda o lugar determinado.
- X. La facultad de la institución pública de retener el salario por concepto de multa.
- XI. Un salario menor que el que se pague a otra persona trabajadora en la misma institución por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad, identidad, orientación y expresión sexual.
- XII. Trabajo nocturno institucional o el trabajo después de las veintidós horas, para menores de dieciséis años.
- XIII. Renuncia por parte de la persona trabajadora de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo.
- XIV. Encubrir una relación laboral con actos jurídicos simulados para evitar el cumplimiento de obligaciones laborales y/o de seguridad social.
- XV. Registrar a una persona trans o no binaria con un salario menor al que realmente recibe.

En todos estos casos se entenderá que rigen la Ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas.

Artículo 10º.- Las instituciones que componen los gobiernos federales, estatales y municipales deberán emplear al menos el 3% de personas trabajadoras Trans y no binarias de origen mexicano, por lo menos.

I.- Sin que esto signifique que sean colocadas en la base laboral, con los salarios más bajos y posiciones por debajo de su perfil y preparación académica.

II.- En las categorías de técnicos y profesionales, las personas Trans deberán ser mexicanos, salvo que no los haya en una especialidad determinada dentro del catálogo de profesionales técnicos Trans y no binarias.

III.- Las diferentes instituciones gubernamentales tendrán la obligación solidaria de capacitar a las personas trabajadoras Trans y no binarias en la especialidad de que se trate.

Artículo 10° Bis. - En toda institución gubernamental, deberá contratar al menos el 3% de personas trabajadoras de la población Travestis, transgénero y/o transexuales en los puestos que de acuerdo a su nivel de preparación les permita desempeñar, así mismo acceder a un plan de capacitación para el trabajo que de oportunidad al acceso de crecimiento laboral.

CAPÍTULO II

Acciones inclusivas.

Artículo 11°.- Inclusión laboral en el territorio nacional. El Estado nacional, comprendiendo los tres poderes que lo integran, las instituciones Públicas, los organismos descentralizados o autónomos, los entes públicos no estatales, las empresas y sociedades del Estado, debe ocupar en una proporción no inferior al tres por ciento (3%) 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

Artículo 12°.- Preparación educativa y capacitación. A efecto de garantizar la igualdad real de oportunidades, el requisito de preparación 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 Trans y no binarias a los puestos de trabajo no completaron su educación, en los términos del artículo 153° de la ley Federal del Trabajo, de la Secretaría de Educación, 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 dentro de la institución pública de que se trate.

Artículo 13°.- No discriminación. 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, orientación de género y/o su expresión por lo que la institución pública será garante de esta participación generando un ambiente y oportunidad laboral.

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 de personas Trans y no binarias.

Artículo 14°- Inclusión transversal y federal. 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 15°- Acciones de concientización. Los organismos comprendidos en el artículo 12° 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 en las instituciones públicas.

Artículo 16°.- Acceso al crédito. El Banco de México 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.

Artículo 17°.- Registro Único de Aspirantes. La autoridad de aplicación (Secretaría del Trabajo y Previsión Social), debe crear un Registro Único de Aspirantes en el que pueden inscribirse las personas travestis, transexuales, transgénero y no binarias d todo el país 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.

I.- La inscripción en el mismo no es obligatoria ni resulta impedimento para el acceso al régimen de inclusión laboral previsto en la presente ley.

II.- El Registro debe consignar únicamente el nombre auto percibido, 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.

Artículo 18.- Confidencialidad. Las personas responsables del Registro Único de Aspirantes Travestis, Transgénero y Transexuales 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 6° de la Ley Federal de Protección de datos confidenciales en posesión de particulares o la que en el futuro la reemplace.

Artículo 19°.- No suplantación. El cumplimiento del cupo laboral previsto en el artículo 5°, así como el acceso a los beneficios e incentivos previstos en los artículos 10 y 11 de la presente ley, no puede implicar en ningún caso autorización para suplantar personas trabajadoras que cuentan con una relación laboral al momento de la sanción de la presente ley, disponiendo su cese.

Artículo 20°.- Participación. La autoridad de aplicación debe promover espacios de participación de personas travestis, transexuales y transgénero, en representación de organizaciones sindicales y de la sociedad civil de todo el país vinculadas al objeto de la presente ley para el seguimiento y monitoreo de su implementación, y para el desarrollo de mecanismos y políticas de acompañamiento de las personas travestis, transexuales y transgénero en su proceso de inclusión laboral.

Artículo 21°.- Unidad de coordinación. Créase, en el ámbito de la autoridad de aplicación del Poder Ejecutivo, una Unidad de Coordinación Interinstitucional para garantizar la implementación integral y coordinada de la presente ley entre los organismos con competencia en la materia y el seguimiento del estado mexicano de avance de esta.

La Unidad de Coordinación estará integrada por representantes de la Secretaría del trabajo y Previsión Social, Instituto Nacional de las Mujeres, Comisión Nacional de Derechos Humanos, Consejo Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación (CONAPRED), La Secretaría de Educación Pública, Gobernación Federal. La autoridad de aplicación podrá incluir otros organismos si fuese necesario para la implementación de la presente ley.

Capítulo III

Disposiciones finales

Artículo 22°.- Autoridad de aplicación. El Poder Ejecutivo debe determinar la autoridad de aplicación de la presente ley. La autoridad de aplicación debe promover que el diseño y ejecución de las medidas dispuestas en la presente ley contemplen un criterio no binario de los géneros de conformidad con la ley de identidad de Género en México.

Artículo 23°.- Sanciones. El incumplimiento total o parcial de la presente ley por parte de las funcionarias y los funcionarios públicos responsables constituye mal desempeño en sus funciones o falta grave, según corresponda.

Artículo 24°.- Invitación a Universidades de prestigio nacional públicas y privadas. Invítase a las universidades nacionales públicas y privadas, dentro del marco de su autonomía, a adherirse a la presente ley con el fin de colocar en sus estaciones a alumnos que pudieran estar becaos por sus fuentes de empleo para la profesionalización de sus funciones y/o contratación en las mismas de acuerdo a sus capacidades.

Artículo 25°.- Reglamentación. El Poder Ejecutivo debe reglamentar la presente ley en un plazo que no puede exceder los sesenta (60) días hábiles, contados a partir de su sanción a efectos de que sea ejecutable en tiempo y forma, procediendo a su publicación el Diario Oficial de la Federación.

Artículo 26°.- Disposición transitoria. La ejecución de las obligaciones de los organismos y dependencias enunciadas en el artículo 12° de la presente ley debe efectuarse de manera progresiva y dentro de un plazo máximo de dos (2) años, contados desde su sanción.

Artículo 27°.- Comuníquese al Poder Ejecutivo....

Glosario.

Acción Afirmativa Es el conjunto de medidas de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre mujeres y hombres. El objetivo principal de estas medidas es lograr la igualdad efectiva y corregir la distribución desigual de oportunidades y beneficios en una sociedad determinada

Acoso laboral: El acoso laboral (mobbing) es una conducta que se presenta dentro de una relación laboral, con el objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad, que suele presentar el hostigador, de agredir o controlar o destruir; se presenta, sistémicamente, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral, de forma que un acto aislado no puede constituir acoso, ante la falta de continuidad en la agresión en contra de algún empleado o del jefe mismo; la dinámica en la conducta hostil varía, pues puede llevarse a cabo mediante la exclusión total de cualquier labor asignada a la víctima, las agresiones verbales contra su persona, hasta una excesiva carga en los trabajos que ha de desempeñar.

Cisnormatividad Expectativa de que todas las personas son cisgénero, “que aquellas personas a las que se les asignó masculino al nacer siempre crecen para ser hombres y aquellas a las que se les asignó femenino al nacer siempre crecen para ser mujeres”.

Derecho a la Identidad De Género Es aquel que deriva del reconocimiento al libre desarrollo de la personalidad. Considera la manera en que cada persona se asume a sí misma, de acuerdo con su vivencia personal del cuerpo, sus caracteres físicos, sus emociones y sentimientos, sus acciones, y conforme a la cual se expresa de ese modo hacia el resto de las personas.⁹

Discriminación en el ámbito laboral: Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, nacionalidad u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. (Convenio 111 de la OIT)

Violencia laboral: La OIT la define como una forma de violencia en el trabajo, la cual puede adoptar distintas formas. Puede tratarse de agresiones físicas o de amenazas, o de violencia psicológica, manifestándose a través de intimidación, hostigamiento y acoso basados en distintos motivos, entre ellos el género, la raza o la orientación sexual. Consiste en la actitud constante de nulificar a un miembro del equipo.

Estigma, Estereotipo Y Prejuicios Tienen como resultado la reproducción de prácticas que justifican las relaciones desiguales de poder entre diferentes grupos sociales y niegan el acceso a derechos; es ahí donde comienza la discriminación.

Heteronormatividad Expectativa, creencia o estereotipo de que todas las personas son, o deben ser, heterosexuales, o de que esta condición es la única natural, normal o aceptable; esto es que solamente la atracción erótica afectiva heterosexual y las personas heterosexuales, o que sean percibidas como tales, viven una sexualidad válida éticamente, o legítima, social y culturalmente

Muxe Término zapoteca designado para una persona que al nacer le fue asignado sexo masculino, y que utiliza ropa y se comporta de acuerdo a una identidad de género cultural y socialmente considerada femenina. De manera general las personas Muxe son consideradas como un tercer género.

Queer Refleja la naturaleza subversiva y transgresora de una mujer masculina; de un hombre afeminado o con una sensibilidad contraria a la tipología dominante, etcétera. Lo queer refleja la transgresión a la heterosexualidad institucionalizada que constriñe el intentar escapar de su norma (Mérida, 2002)

Trans Personas cuyo sexo asignado al nacer fue masculino mientras que su identidad de género es femenina. Por otra parte, el término hombres trans se refiere a aquellas personas cuyo sexo asignado al nacer es femenino mientras que su identidad de género es masculina. El término persona trans también puede ser utilizado por alguien que se identifica fuera de la binaria mujer/hombre. Adicionalmente, algunas mujeres trans se identifican como mujeres, y algunos hombres trans se identifican como hombres

Transfobia Es el rechazo, odio, aversión, temor, repudio, discriminación, ridiculización, prejuicio y/o violencia hacia las personas que son o parecen transexuales, transgénero o travestis.

Transgénero Término utilizado para describir las diferentes variantes de la identidad de género (incluyendo transexuales, travestis, entre otras), cuyo denominador común es que el sexo asignado al nacer no concuerda con la identidad de género de la persona. Las personas Trans construyen su identidad de género independientemente de intervenciones quirúrgicas o tratamientos médicos. Sin embargo, éstas pueden ser necesarias para la construcción de la identidad de género de algunas personas Trans.

Transexual Personas que se sienten identificadas con un sexo y un género diferentes al que les fue asignado de nacimiento. Pueden optar por modificar su cuerpo, para adecuar su apariencia física y corporalidad a su realidad psíquica, espiritual y social. Las modificaciones del cuerpo pueden incluir cambios en órganos sexuales internos y/o externos a través del uso de hormonas o intervenciones quirúrgicas. Dichas modificaciones se pueden realizar o no.

Violencia Basada En Prejuicio Violencia que es ejercida contra las personas que perciben como transgresoras de las normas tradicionales de género, del binomio hombre/mujer, y cuyos cuerpos difieren de los cuerpos "femeninos" y "masculinos" estereotipados.

ⁱ Véase García de Enterría, Eduardo, La Constitución como norma y el Tribunal Constitucional, cuarta edición, pp. 23-37

ⁱⁱ Para revisar los tipos de indeterminaciones de los textos constitucionales véase Ferreres Jordana, Víctor, segunda edición, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, Madrid, 2007

ⁱⁱⁱ <http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>

^{iv} ILO (OIT), "Trabajo decente. Concepto e indicadores", en Revista Internacional del Trabajo, 122 (2005)