



# Incentivos y cuotas laborales en la contratación de personas trans

## Legislación Comparada

### Autor

Jaime Rojas Castillo  
[vrojas@bcn.cl](mailto:vrojas@bcn.cl)

Anexo: 3131

Nº SUP: 174917

### Resumen

Las personas trans, particularmente las mujeres, según consta en documentos de la OIT, la Comisión Europea y la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, en todas partes experimenta una situación agravada de discriminación, estigma social y exclusión en relación el resto del colectivo LGTBIQ+ y las personas en general. Esta situación afecta el ejercicio de sus derechos, entre otros, el acceso al empleo formal. A esto contribuyen factores como falta de educación formal, el desajuste de la situación fáctica y legal de los documentos que no coincidan con la identidad de género e incluso el sexismo.

De la revisión de la legislación de Argentina, Uruguay, España y México (Ciudad de México) se puede concluir lo siguiente:

- Argentina, Uruguay y la Comunidad Autónoma de Aragón (España) han dictado leyes para reservar un cupo o cuota laboral del uno por ciento para personas trans en el ámbito de la administración pública, sea de carácter permanente o bien por un plazo determinado, por ejemplo, en Uruguay.  
Para acceder al cupo en las legislaciones citadas se observa disparidad de criterios respecto al cumplimiento de los requisitos establecidos para desempeñarse en el cargo. Por ejemplo, Uruguay exige cumplir con los requisitos establecidos, mientras que en Argentina, su incumplimiento no es obstáculo para acceder al cargo, con el compromiso de completar la formación requerida, para lo cual se establecen apoyos para completarla.
- En materias de incentivos estatales al sector privado para contratar a personas trans en empleos formales, se pueden citar, los estímulos a la inversión (Argentina), priorización en materia de contratación de insumos y provisiones (Argentina), deducción especial de impuestos (Uruguay), ayudas y subvenciones (España), entre otros.  
En España, algunas organizaciones LGTBIQ+ reciben subsidios estatales para el desarrollo de programas destinados a concientizar a las empresas sobre la realidad laboral que afecta a las personas trans (Programa Ámbar, Fundación 26 de Diciembre).

## Introducción

---

Este documento, de acuerdo a lo solicitado, analiza en la legislación comparada acciones afirmativas en materia laboral, particularmente incentivos y/o cuotas en la contratación en el sector privado de personas transexuales, travestis y transgénero (en adelante, personas trans).

El informe comprende dos secciones: la primera aborda la situación que enfrentan las personas trans para acceder a puestos de empleos formales, sus aspectos críticos y medidas contra la discriminación; mientras que la segunda examina cómo las legislaciones de Argentina, Uruguay, España y México abordan la materia objeto de este Informe, distinguiendo para ello, entre el establecimiento de cuotas laborales para personas trans en el ámbito público y los incentivos estatales para su contratación en el sector privado. La selección de países responde a que son legislaciones donde expresamente se establecen cuotas laborales e incentivos al sector privado para la contratación de personas trans en empleos formales.

Como fuentes de información se han considerado los informes disponibles de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Comisión Europea, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, legislaciones de Argentina, Uruguay, España y México y doctrina académica nacional y extranjera.

### I. Aspectos Generales

---

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), sostiene que en todas partes del mundo las personas LGTBIQ+ enfrentan exclusión, estigma, discriminación y violencia en relación con su orientación sexual, identidad, expresión de género y características sexuales, la que se proyecta en el ejercicio de sus derechos (2022: 25).

El Informe de la Comisión Europea, “Reconocimiento legal de género en la UE: los caminos de las personas trans hacia la plena igualdad”, sostiene que las personas trans, experimentan una mayor situación de vulnerabilidad dentro del colectivo LGTBIQ+, particularmente las mujeres trans. Siendo varios los factores que agravan su posición frente al empleo, entre ellos: la discriminación, documentos que no coinciden con su identidad de género y el sexismo, aspectos que se cruzan con otros factores, por ejemplo, la discapacidad o migración (2020: 4-5).

Así, por ejemplo, la Comisión Europea, citando datos de la Encuesta FRA de 2019, señala que el 19% de mujeres trans y 15% de hombres trans han sentido ser discriminados a la hora de buscar trabajo; siendo para las mujeres un problema particular, puesto que tienen tres veces más posibilidades de estar sin empleo en relación al promedio de la población en general. La misma fuente, señala que dentro de la población trans, los hombres tienen una tasa del 38,9%, que se explica por una alta proporción que todavía cursa estudios debido a su edad (40,6%) (Comisión Europea, 2020: 4).

Por su parte, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos sostiene que “la situación de exclusión laboral que sufren las personas trans y de género diverso es un fenómeno generalizado en la región” (CIDH, 2020: párr. 248). Asimismo, señala que existe escasa información sistematizada en los países de la región focalizada en las personas trans o género diverso, pero que la escasa información

cuantitativa reunida, sería preocupante. Así, por ejemplo, en Uruguay sólo el 23% tendría un trabajo formal; en Argentina el 10%; el Salvador el 5%, y Ontario, Canadá, 37% (CIDH, 2020: párr. 249).

A continuación, se aborda la situación que enfrentan las personas trans para acceder a puestos de empleos formales, sus aspectos críticos y medidas contra la discriminación.

## 1. Personas trans y el acceso al trabajo

Los sistemas normativos, en general, están contruidos sobre la concepción binaria de género. Son recurrentes las voces “trabajador” y “trabajadora” que evidencian el modelo sobre el cual se asientan las relaciones laborales. El derecho a transitar entre géneros, importa un reconocimiento que genera impacto en distintos ámbitos, siendo el laboral es más sensible, puesto que las personas trans están sometidas a violencia social y estructural por el rechazo que generan en una sociedad binaria (Martínez, 2021: 122-123).

Personas trans, es un término paraguas que es empleado para para describir las diferentes variantes de las identidades de género y comprende a personas transexuales, travestis, transformistas, entre otros, cuyo denominador común es que el sexo asignado al nacer no coincide con su género (CIDH, 2015: 32). Aunque son términos de uso frecuente estrictamente no son lo mismo (Gauche, 2015: 44-45) y como se verá posteriormente, las regulaciones de los países que comprende este informe utilizan el término persona trans o bien señalan expresamente los tres términos.

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2015: 32) señala, además, que el termino mujer y hombre trans se refiere a personas cuyos sexos asignados al nacer difieren de su identidad de género, pero que además, puede ser usado para identificar a una persona fuera del binarismo mujer - hombre (2015: 32). Por otra parte, se debe señalar que “la identidad de género difiere de la orientación sexual de los caracteres sexuales” (ONU, 2016: 18). Con todo, serán las personas trans, con independencia del proceso de transición en que se encuentren, quienes decidan como desean ser visibilizadas conforme a su género.

Por otra parte, la misma Comisión señala que se puede observar la existencia de “prejuicios que patologizan y estigmatizan a las personas trans o de género diverso [y] hacen que, en el marco de un proceso de selección laboral, no se les considere aptas ni con la capacidad de aportar al desarrollo de una empresa o un emprendimiento” (CIDH, 2015: párr. 257). Asimismo, la división sexo-género “implica la exclusividad de determinados géneros para la realización de ciertos trabajos que de mediar obligación de dar a conocer la identidad de género podrían ser causales de no contratación para estas personas” (Martínez, 2021: 135).

En cuanto al derecho al trabajo en los Principios de Yogyakarta sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género de 2006<sup>1</sup>, se sostiene que:

---

<sup>1</sup> Los “Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género”, conocidos como “Principios de Yogyakarta”, fueron adoptados en forma unánime en Indonesia, en la Universidad de Gadjah Mada, del 6 al 9 de noviembre de 2006, en que un grupo de 29 especialistas procedentes de 25 países, de distintas disciplinas y con experiencia relevante en el ámbito del

“[t]oda 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”<sup>2</sup>

Los autores de los Principios de Yogyakarta, señalan que los Estados para garantizar el derecho al trabajo digno y productivo<sup>3</sup>:

- “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.
- 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.”

## 2. Aspectos críticos en el acceso al empleo

Entre los aspectos críticos que obstaculizan el acceso de las personas trans al empleo se pueden distinguir: a) la situación de exclusión y barreras al acceso al trabajo; b) mayor discriminación, hostigamiento y acoso en los lugares laborales; y c) problemas en el acceso a la seguridad social y prestaciones médicas (Martínez, 2021: 146).

La Comisión Europea, en su Informe: “Reconocimiento legal de género en la UE: los caminos de las personas trans” (2020), concluye que son distintos los factores que afectan a las personas trans en materia de empleo, entre ellos, discriminación, procesos de solicitud problemáticos y contar con documentos que no coinciden con su identidad de género, los que en conjunto, impactan negativamente el proceso de contratación en relación a las personas cuyo género coincide con el sexo asignado al nacer o cisgénero<sup>4</sup>. Así, por ejemplo, la identidad es señalada como un factor de riesgo que se manifiesta en dificultades para encontrar empleo y cuando lo encuentran, en hostigamiento, prejuicio, acoso, discriminación, despido y en menores oportunidades de progreso. A mayor abundamiento, el Informe recoge los resultados de la encuesta FRA LGBTI (2019)<sup>5</sup>, en que se observa que distintos grupos se

---

derecho internacional de los derechos humanos. Estos principios son el resultado de un proyecto puesto en marcha por la Comisión Internacional de Juristas y el Servicio Internacional para los Derechos Humanos, en nombre de una coalición de organizaciones de derechos, con el objeto de desarrollar los principios jurídicos internacionales sobre la aplicación de las normas de derechos humanos a las violaciones basadas en la orientación sexual y la identidad de género. Disponible en: <http://bcn.cl/31ote> (julio, 2022).

<sup>2</sup> Principio N° 12.

<sup>3</sup> *Ibidem*.

<sup>4</sup> Aunque los distintos Informes citados, generalmente, definen qué debe entenderse, por ejemplo, género, identidad de género, etc., se sugiere consultar, además: Corte IDH. (2017). Opinión Consultiva OC-24/27, Identidad de género, e igualdad y no discriminación a parejas del mismo sexo. Disponible en: <http://bcn.cl/2o0ea> (julio, 2022).

<sup>5</sup> Los datos pueden consultarse en: FRA. (2019). Encuesta UE LGBTI II. Disponible en: <http://bcn.cl/33zcv> (julio, 2022).

han sentido discriminados debido a su identidad: genderqueer (27%), mujeres trans (25%), personas de género fluido (21%) y personas no binarias (20%) (2020: 99-100).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), constata que las personas trans reportan niveles extremadamente altos de discriminación laboral, de violencia y acoso, mayormente cuando su expresión e identidad de género no son congruentes con sus documentos (2022: 28). El Comité Económico y Social Europeo, advierte que se debe prestar especial atención a las personas trans y reconoce como una de las cuestiones más acuciantes su relación con el acceso al empleo y la discriminación en el lugar de trabajo (2021: 5-6).

El sexismo, parece ser otro factor que afecta el acceso al empleo formal por parte de personas trans. Según consigna el citado estudio de la Comisión Europea (2020) algunos varones trans se habrían visto beneficiados al verse como hombres, mejorando incluso su estatus y salario. Para Martínez, un grupo de especial de protección en materia laboral deberían ser las mujeres trans, ya que “el tránsito hacia el género sub alterno como el femenino las hace más vulnerable, pues ellas renuncian al mandato patriarcal y sus privilegios, recibiendo el castigo del modelo heteronormado con mayor fuerza, por eso ellas deberían ser prioritarias” (2021:157).

### 3. Medidas contra la discriminación y de acción afirmativa

En la legislación comparada se observa que se prohíbe discriminar en el acceso al trabajo en razón de la orientación sexual o identidad de género. Así, por ejemplo, la Corte Suprema de Estados Unidos de Norteamérica (EE.UU), en la decisión del caso *Bostock v. Clayton County* (junio, 2020), señaló que Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, que la discriminación sexual, prohibida por esta ley, incluye la discriminación en el empleo contra una persona por motivos de orientación sexual o estatus de transgénero. En este mismo país, la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés), al referirse a lo resuelto por la Corte señala que el Título VII señala que al ser una ley federal se aplica en todo el país y protege a empleados de discriminación se trate de una ley local o estatal (s/f).

En el proceso de contratación las personas LGBTIQ+ presentan mayores dificultades para encontrar un empleo justo y estable, en razón de la discriminación que experimentan, aumentado con ello el riesgo de pobreza, exclusión social y falta de hogar y particularmente en el caso de las personas trans, quienes enfrentan obstáculos adicionales a la hora de acceder al mercado laboral (Comisión Europea, 2020: 5).

Para superar la situación de exclusión en que se encuentran distintos colectivos en circunstancias de mayor vulnerabilidad, por ejemplo, las personas con discapacidad y trans, los Estados adoptan medidas de acción afirmativas, es decir, aquellas “regulaciones y políticas estatales que tienen como finalidad brindar un trato preferencial a una persona por ser ella parte de un colectivo de individuos que ha resultado – y sigue siendo – víctima de un trato excluyente, sistemático e histórico” con el fin de eliminar o disminuir las desigualdades (Sabas, 2013: 85).

Una política de acción afirmativa, como dice Villavicencio, “se funda en el reconocimiento de que un grupo de la sociedad sufre actualmente una posición desventajosa que les impide tener, en la práctica, las mismas oportunidades que los demás” (2018: 65).

En relación a las acciones afirmativas, consideran las “barreras fácticas y estructurales que impiden u obstaculizan que se cristalice la igualdad de trato que el ordenamiento jurídico dispone, al menos formalmente, para todos” (Villavicencio, 2018: 65-68). En este sentido, se puede decir que, no obstante que las personas trans tienen formalmente los mismos derechos, existen barreras de carácter fáctico, que son necesarias eliminar para que puedan ejercerlos.

En materia de acciones afirmativas para garantizar a las personas trans el acceso al empleo formal, según la legislación analizada, se pueden citar: los cupos o cuotas reservadas, procesos de capacitación preferente, selección preferente en licitaciones públicas, deducción especial de impuestos, subvenciones especiales.

## **II. Las cuotas o cupos laborales para personas trans en la legislación comparada**

---

Algunos Estados han establecido medidas de acción afirmativas para garantizar el acceso al empleo formal de las personas trans. A continuación, se revisan las legislaciones de Argentina y Uruguay que establecen cuotas laborales para personas trans.

### **1. Argentina**

Este país contempla como medida la reserva de un porcentaje de puestos de trabajo en el ámbito público para personas trans, que a nivel estatal generalmente es del 1%. A nivel de algunas Provincias y Municipios, el porcentaje oscila entre el 0,5% y el 3%.

En el año 2021 Argentina publicó la Ley N° 27.636<sup>6</sup>, Ley de promoción del acceso al empleo formal para personas travestis, transexuales y transgénero “Diana Sacayán – Lohana Berkins”<sup>7</sup>. Fundada en el principio de no discriminación, dispone que 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 (art.7). Para garantizar el derecho al trabajo de este colectivo, la ley establece un conjunto de medidas afirmativas con el de promover la igualdad real de oportunidades en todo el territorio del país (art.1).

La ley establece para las personas travestis, transexuales y transgénero, hayan accedido o no al cambio de sexo registral, una cuota laboral no inferior al 1% de la totalidad del personal de los Ministerios Públicos, los organismos descentralizados o autárquicos (autónomos), los entes públicos no estatales, las empresas y sociedades del Estado, en todas las modalidades de contratación regular vigente (art.5).

---

<sup>6</sup> En el año 2015 la Provincia de Buenos Aires dictó la Ley N° 14.783 de Cupo Laboral Trans, que fue la primera en establecer en el sector público bonaerense un cupo mínimo de a lo menos un 1% de los empleos para personas travestis, transexuales y transgénero, sin embargo sólo en el 2019 dictó su reglamento. En el año 2018, se dictaron leyes en el mismo sentido en Río Negro, Chubut, Tierra del Fuego, Chaco. Aunque, normalmente, el cupo es del 1%, en las Provincias de Chubut, Tierra del Fuego, es del 0,5% (Grimolizzi, 2019).

<sup>7</sup> Diana Sacayán – Lohana Berkins, fueron activistas por la defensa de los derechos de las personas trans en Argentina.

Además, la norma establece el deber promover acciones de concientización sobre perspectiva de género y diversidad sexual en los ámbitos laborales, junto con garantizar la igualdad de oportunidades, sin que sea un obstáculo para el ingreso y permanencia en el empleo, la terminación de los estudios. En este caso, se permite el ingreso bajo condición de cursar y terminar los niveles educativos requeridos, debiendo la autoridad arbitrar medios para garantizar la formación educacional obligatoria (art. 6 y 9).

Por otra parte, la Ley citada establece que la autoridad encargada de aplicarla crear un Registro Único de Aspirantes en que pueden inscribirse quienes se interesen en cubrir los puestos laborales en el marco de la ley; cuyo fin es proveer a quien lo solicite (reparticiones públicas u otras personas jurídicas o humanas), un listado de candidaturas de acuerdo al puesto a cubrir (art.13). Con todo, no es requisito para acceder al régimen de inclusión de la ley estar inscrito en el Registro.

En el siguiente cuadro se observan en detalle las medidas afirmativas consideradas por la Ley:

**Cuadro N° 1. Resumen Ley N° 27.636, de promoción del acceso al empleo formal para personas travestis, transexuales y transgénero “Diana Sacayán – Lohana Berkins”.**

Materia	Contenidos
<b>Objetivo de la Ley</b>	<p><b>La ley tiene por objeto<sup>8</sup>:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lograr la efectiva inclusión laboral de las personas travestis, transexuales y transgénero</li> <li>• Promover la igualdad real de oportunidades en todo el territorio de la República Argentina.</li> </ul>
<b>Ámbito de aplicación de la Ley</b>	<p><b>Ámbito de aplicación<sup>9</sup>:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Todas las personas travestis, transexuales y transgénero que se autoperciben con una identidad de género que no se corresponde con el sexo asignado al nacer.</li> </ul> <p><b>Organismos Obligados<sup>10</sup>:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Las instituciones de los tres poderes integran el Estado nacional, es decir: <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Ministerios Públicos.</li> <li>➤ Organismos descentralizados o autárquicos (autónomos).</li> <li>➤ Entes públicos no estatales.</li> <li>➤ Empresas y sociedades del Estado.</li> </ul> </li> </ul> <p><b>No se aplica a<sup>11</sup>:</b></p>

<sup>8</sup> Ley N° 27.636, art. 1.

<sup>9</sup> Ley N° 27.636, art. 4.

<sup>10</sup> Ley N° 27.636, art. 5.

<sup>11</sup> Ley N° 27.636, arts. 20 y 21.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las universidades nacionales.</li> <li>• Las Provincias y a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.</li> </ul> <p>A ambos se les invita a adherirse.</p>
<p><b>Mecanismos de acción afirmativa</b></p>	<p><b>La ley contempla los siguientes mecanismos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reserva puesto de trabajos para personas travestis, transexuales y transgénero en una <i>cuota no inferior al uno por ciento (1%) de la totalidad del personal</i>. [La cursiva es nuestra].</li> <li>• Comprende todas modalidades de contratación regular vigentes<sup>12</sup>.</li> <li>• Reserva 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.</li> <li>• El deber de priorizar, a igual costo y en la forma que establezca la reglamentación, las compras de insumos y provisiones a personas jurídicas o humanas del ámbito privado que incluyan en su planta laboral a personas travestis, transexuales y transgénero<sup>13</sup>.</li> <li>• Incentivos para el sector privado. Las contribuciones patronales que se generan por la contratación de las personas beneficiarias de la presente ley podrán tomarse como pago a cuenta de impuestos nacionales<sup>14</sup>.</li> <li>• Acceso al crédito. El Banco de la Nación Argentina debe promover líneas de crédito con tasa preferencial a personas travestis, transexuales y transgénero para financiar emprendimientos productivos o asociativos<sup>15</sup>.</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia.

A nivel provincial distintas leyes establecen cuotas laborales para personas trans, y algunas se han adherido a la Ley N° 27.636, en virtud del artículo 21 de la misma. Grumolizzi (2019) señala que distintos municipios han acordado cupos superiores al 1%, siendo el caso de Paraná: 2% (Provincia de Entre Ríos) y Goya: 3% (Corrientes).

## 2. Uruguay

Fue el primer país latinoamericano en establecer cupos laborales de este tipo. La Ley N° 19.684, integral para personas trans, publicada en noviembre de 2018, tiene por objeto asegurar su derecho a una vida libre de discriminación y estigmatización. Establece mecanismos, medidas y políticas integrales de prevención, atención, protección, promoción y reparación a todas las personas trans que residan en la República de Uruguay (art.3), dentro de las cuales se incorporan medidas en materia laboral.

En materia laboral la ley establece una cuota del 1% de los puestos de trabajo a ser llenados en el año para personas trans que cumplan con los requisitos para acceder al cargo (art.12), por parte de:

- Los Poderes Ejecutivo, Judicial y Legislativo.
- El Tribunal de Cuentas.
- La Corte Electoral.

<sup>12</sup> Ley N° 27.636, art. 5

<sup>13</sup> Ley N° 27.636, art. 10.

<sup>14</sup> Ley N° 27.636, art. 11.

<sup>15</sup> Ley N° 27.636, art. 12.



- El Tribunal de lo Contencioso Administrativo.
- Los Gobiernos Departamentales.
- Los Entes Autónomos.
- Los Servicios Descentralizados y las personas de derecho público no estatal.

Esta ley es de carácter transitorio, rige por un plazo de quince años a contar desde la fecha de su promulgación, esto es, el 26 de octubre de 2018. Se encarga al Consejo Nacional Coordinador de Políticas Públicas de Diversidad Sexual realizar el seguimiento de la Ley y a partir del quinto año de vigencia presentar un informe sobre el impacto de las medidas dispuestas en la ley (art.12).

El Decreto N° 104/019, reglamentario de la Ley, señala que pueden postular a este cupo las personas que se autoperciban trans, siendo necesario haber realizado o iniciado el proceso de adecuación de nombre o sexo en el documento identificador o haber solicitado la Tarjeta Uruguay Social Trans (art. 19).

Respecto a programas de capacitación, la ley ordena al Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional destinar un cupo no inferior al 1% en sus programas de capacitación a personas trans<sup>16</sup>. Asimismo, se ordena a los órganos responsables de las políticas educativas en todos los niveles, dentro de sus competencias, asegurar la inclusión de las personas trans (arts. 15,16 17).

### 3. España

En España no existe una ley general en la materia. Sin embargo, a nivel de las Comunidades Autónomas, por ejemplo, Ley 4/2018, de 19 de abril, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad Autónoma de Aragón dispone una cuota para personas trans. El N° 3 del artículo 27 de la ley señala:

“En las ofertas de empleo público realizadas por las Administraciones públicas aragonesas, se reservará *un cupo no inferior al uno por ciento* de las vacantes para ser cubiertas por personas transexuales”. [La cursiva es nuestra].

## III. Incentivos al sector privado para la contratación de personas trans

---

En relación a los incentivos al sector privado para la contratación de personas trans, se puede observar medidas provenientes desde el Estado y aquellas desarrolladas por las organizaciones de personas LGTBIQ+, pero con apoyo del Estado a través de algunos de sus organismos.

### a) Incentivos provenientes desde el Estado

#### 1. Argentina

---

<sup>16</sup> Ley N° 19.684, art. 13.

En este país, a modo de ejemplo, se desarrollan incentivos estatales dirigidos al sector privado para la contratación de personas trans, a saber:

#### **a. Ley N° 27.636**

La ley “Diana Sacayán – Lohana Berkins” (Ley N° 27.636) contempla dos incentivos estatales. El primero establece que el Estado nacional debe priorizar compras de insumos y provisiones a empleadores, personas naturales o jurídicas, que tengan en sus planillas de personal a personas travestis, transexuales y transgénero (art.10) y el segundo permite considerar como pago a cuenta de impuestos nacionales las contribuciones patronales pagadas a personas trans (art.11).

En cuanto a la vigencia del beneficio, la ley establece plazos distintos: tratándose de grandes empresas el beneficio tiene una vigencia de 12 meses y de 24 meses para las micro, pequeñas y medianas empresas, plazo que se cuenta en ambos casos desde la celebración del contrato de trabajo (art.11)<sup>17</sup>.

#### **b. Ley de Impuesto a las ganancias**

La Ley de Impuesto a las ganancias, Decreto 824/2019, otorga un beneficio que consiste en el incremento de las deducciones especiales de tercera categoría en un 60% del impuesto a las ganancias por honorarios de directores/directoras, síndicos/síndicas e integrantes de consejos de vigilancias cuando estas correspondan a personas travestis, transexuales y transgénero<sup>18</sup>.

La deducción tiene lugar, respecto a las personas señaladas hayan o no rectificado sus datos registrales en conformidad con la ley 26.743.

## **2. Uruguay**

El artículo 14 de Ley integral para personas trans, establece que las empresas privadas que incorporen en sus planillas de personal a personas trans tienen acceso preferente a los beneficios establecidos en la Ley de inversiones.

El beneficio de la ley de inversiones, establece que las empresas que de acuerdo a su artículo 11, letra “H) Incorporen a la plantilla de personal de la empresa personas trans que residan en la República”<sup>19</sup>, pueden acceder a un beneficio en la exoneración de tributos, plazo y cuantía de las franquicias de

---

<sup>17</sup> El artículo 12 de la Ley N° 27.636, establece la promoción de líneas preferenciales de créditos con tasas preferenciales para el financiamiento de emprendimientos productivos, comerciales y/o de servicios, individuales o colectivos, podría ser considerado un mecanismo para incentivar la contratación de personas trans. Aunque la ley los enfoca en las personas travestis, transexuales y transgénero y a cargo del Banco de la Nación, puede contribuir a generar empleo formal.

<sup>18</sup> El Informe del Observatorio de Tributación y Género, Argentina, consigna que el objetivo perseguido por la ley es incorporar la perspectiva de género en los beneficios otorgados para las deducciones de honorarios por parte de las empresas. Observatorio de Tributación y Género. (s/f). Perspectiva de Género en la modificación del Impuesto a las Ganancias Sociedades. Disponible en: <http://bcn.cl/342hr> (julio, 2022).

<sup>19</sup> Ley N° 16.906, art. 11.

inversiones que alcancen un monto de \$ 500.000.000 (quinientos millones de pesos uruguayos) en el plazo previsto en el plan de inversión respectivo<sup>20</sup>.

### **3. México ( Ciudad de México)**

No existe en este país una ley federal que entregue incentivos estatales dirigidos al sector privado para la contratación de personas trans, pero a nivel estadual, la Ley para el reconocimiento y la atención de las personas LGTTTI (Lésbico, gay, bisexual, transexual, transgénero, travesti e intersexual) de la Ciudad de México, del año 2021 contempla una medida de este tipo.

El artículo 19 de la Ley citada encarga a la Secretaria del Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México, implementar y fortalecer una bolsa de trabajo remunerado dentro de la administración pública del Gobierno de la Ciudad para las personas LGTTTI, priorizando la atención e inclusión de aquellas que viven un grado mayor de discriminación estructural, como son las personas transexuales y transgénero.

La Secretaría, debe desarrollar e implementar programas de prácticas de inclusión laboral, a empresas privadas y sociales para la integración y contratación de las personas LGTTTI. Asimismo, debe promover y fomentar la constitución y fortalecimiento de empresas sociales y solidarias integradas por personas LGTTTI.

### **4. España**

España, a la fecha del Informe, no cuenta con una ley general de cuotas laborales ni incentivos en el sector privado para la contratación de personas trans. Sin embargo, en junio de 2022, el Consejo de Ministros de España aprobó el “Anteproyecto de Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI”.

La Sección 2.ª “Medidas en el ámbito laboral para promover la igualdad real y efectiva de las personas trans”, del Anteproyecto, contempla la obligación del Ministerio del Trabajo y Economía Social diseñar medidas de acción positiva, como incentivos para su contratación, entre otras, así como planes específicos para el fomento del empleo de este colectivo (artículo 48).

Asimismo, el Anteproyecto propone que las Administraciones Públicas deben implementar mecanismos para organismos públicos y privados para favorecer la integración e inserción laboral y adoptar bonificaciones fiscales, ayudas y subvenciones que favorezcan la contratación de personas trans (artículo 49).

En el ámbito de las Comunidades Autónomas españolas existen normas destinadas a incentivar la incorporación de las personas trans al trabajo formal. A modo ejemplar, el siguiente cuadro ofrece información sobre la forma en que se regulan los incentivos:

---

<sup>20</sup> Ley N° 16.906, art. 16.

**Cuadro N° 2. Ejemplos de leyes de Comunidades Autónomas españolas que establecen medidas para la incentivar la incorporación de personas trans al empleo formal.**

Comunidad Autónoma	Legislación y contenido
Comunidad de Aragón	<p><b>Ley 4/2018, de 19 de abril, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad Autónoma de Aragón</b></p> <p><b>Medidas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La incorporación, en las convocatorias de ayudas y subvenciones de fomento del empleo, de criterios de igualdad de oportunidades y medidas de bonificación fiscal o subvención para la integración laboral de las personas trans en las empresas (art. 27, N° 2, g)</li> <li>• El impulso para la elaboración de planes de igualdad y no discriminación que incluyan expresamente a las personas trans, en especial en las pequeñas y medianas empresas (art. 27, N° 2, j).</li> <li>• En materia de responsabilidad social empresarial, Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, debe impulsar mecanismos que favorezcan la contratación de personas trans (art. 28).</li> </ul>
Comunidad de Cantabria	<p><b>Ley 8/2020, de 11 de noviembre, de Garantía de Derechos de las Personas Lesbianas, Gais, Trans, Transgénero, Bisexuales e Intersexuales y No Discriminación por Razón de Orientación Sexual e Identidad de Género</b></p> <p><b>Medidas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Formar e informar en colaboración con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas sobre las materias objeto de esta ley (art. 28, b).</li> <li>• Incorporación de medidas de medidas de acción positiva para el acceso al empleo y en las convocatorias de ayudas y subvenciones. En ningún caso podrán denegarse ayudas, subvenciones o prestaciones dirigidas a la inserción laboral, la formación o el emprendimiento, basadas en motivos de orientación sexual, identidad sexual o identidad de género (art. 28, e).</li> </ul>
Comunidad Autónoma de Canarias	<p><b>Ley 2/2021, de 7 de junio, de igualdad social y no discriminación por razón de identidad de género, expresión de género y características sexuales</b></p> <p><b>Medidas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Considera a las personas trans e intersexuales, en general, como personas en riesgo de exclusión social y con necesidades especiales de inserción laboral (art. 42, N° 1).</li> <li>• Incorporación en las convocatorias de ayudas y subvenciones de fomento del empleo de criterios de igualdad de oportunidades y de medidas de bonificación fiscal o subvención para la integración laboral de las personas trans e intersexuales en las empresas (art. 43, N° 1, f).</li> </ul>

- Impulso de actuaciones y medidas de difusión y sensibilización que garanticen la igualdad de oportunidades y la no discriminación en las empresas. A tal fin, la consejería competente del Gobierno de Canarias deberá (art. 43, N° 1, h):
  - 2.º Incorporar a las nuevas convocatorias de subvenciones criterios de igualdad de oportunidades y de no discriminación laboral de las personas trans e intersexuales.
  - 3.º Incentivar a las fuerzas sindicales y empresariales para que realicen campañas divulgativas sobre la integración laboral de las personas trans e intersexuales.
  - 5.º Fomentar la implantación progresiva de indicadores de igualdad que tengan en cuenta la realidad de las personas trans e intersexuales en el sector público y privado, impulsando la adopción en las empresas de códigos de conducta y de protocolos de actuación por la igualdad de oportunidades y la no discriminación de dichas personas.
- Como medidas de discriminación positiva en el empleo para las personas trans e intersexuales, las administraciones públicas canarias (art. 43, N° 2):
  - Diseñar y establecer políticas y planes de para la inserción laboral, prestando especial atención a las personas trans que no han podido acceder a la rectificación de la mención de sexo, jóvenes, mayores, mujeres transexuales y trans-femeninas.
  - Asegurar dentro de los mecanismos de empleabilidad existentes se favorezca la contratación y empleo estable y de calidad de personas trans e intersexuales, especialmente aquellas que por su edad, su sociabilización como mujer o su situación de persona desempleada de larga duración esté en riesgo de padecer múltiples situaciones de discriminación.

Fuente: Elaboración propia.

### **b) Incentivos provenientes desde las organizaciones de personas LGTBQ+**

Las organizaciones de personas LGTBQ+ o exclusivamente de personas trans, desarrollan distintos proyectos destinados a incorporarlas al empleo formal. Algunas de estas iniciativas cuentan con el patrocinio de las instituciones estatales. Estas iniciativas incluyen, generalmente, capacitaciones, celebración de acuerdos con empresas, acompañamiento al proceso de contratación y permanencia en el empleo. En el ámbito de las empresas, esta estrategia queda comprendida en lo que se conoce como Responsabilidad Social Empresarial (RSE).

A continuación y a título de ejemplo, se reseñaran brevemente dos experiencias españolas sobre incentivos a las empresas para la incorporación de personas trans al trabajo formal: *Yes we Trans*, desarrollado por Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Trans, Bisexuales, Intersexuales y más (FELGTBI+) y Proyecto Ámbar, de la Fundación 26 de Diciembre:

**Cuadro N° 3. Experiencias españolas sobre incentivos a empresas para la incentivar la incorporación de personas trans al empleo formal.**

Nombre del Proyecto	Contenido del Proyecto
<p>Yes we Trans Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Trans, Bisexuales, Intersexuales y más FELGTBI+ (España)</p>	<p><b>Objetivo del Programa:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Acompañar el proceso de inserción socio laboral de personas trans en el mercado formal.</li> <li>• Acompañamientos a empresas para alcanzar una incorporación exitosa</li> <li>• Ofrecer formación y mentoring a empresas (FELGTBI+, 2020: 16).</li> <li>• Generar oportunidades para la inserción laboral de personas trans.</li> <li>• Superar el desconocimiento por parte de las empresas y del personal de Relaciones Públicas sobre la realidad de las personas trans, especialmente sobre las mujeres y su estigmatización.</li> </ul> <p><b>Beneficios para personas trans:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Empoderamiento, inserción laboral y visibilización.</li> <li>• Normalización del colectivo en entornos laborales, en la sociedad en general y promoviendo su conocimiento y desmitificación de prejuicios y estereotipos<sup>21</sup>.</li> </ul> <p><b>Beneficios para las empresas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Participación en talleres sobre diversidad</li> <li>• Vinculación de la marca con la problemática en el ámbito LGTBI+ como parte de su RSE.</li> <li>• Ventajas competitivas con todos los “stakeholders de la empresa”, por ejemplo, atracción y retención de talento, beneficios empresariales, fidelización de clientes y proveedores, reputación corporativa, RSE, mejora en la imagen de marca, valor diferencial en el sector empresarial.</li> </ul> <p><b>Financiamiento:</b> No se indica.</p>
<p>Proyecto Ámbar</p>	<p><b>Objetivo:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dar formación y apoyo en la búsqueda de empleo a personas trans, desde una perspectiva íntegra y multidisciplinaria.</li> <li>• Se enfoca en dos pilares básicos: la formación y el empleo.</li> <li>• En materia de empleo, comprende una actividad de acompañamiento en el proceso de búsqueda de empleo</li> <li>• Preparación para el proceso de selección e incorporación al mercado laboral y realizan un proceso de intermediación laboral con empresas para facilitar su inserción.</li> </ul>

<sup>21</sup> Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Trans, Bisexuales, Intersexuales y más (FELGTBI+). Beneficios del Programa YES WE TRANS. Disponible en: <http://bcn.cl/33pb3> (julio, 2022).

<p><b>Fundación 26 de Diciembre</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Integración de la Red la Red Ámbar, con empresas que apoyan la iniciativa y se comprometieron a impulsar la inserción laboral del colectivo<sup>22</sup>.</li> </ul> <p><b>Financiamiento:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Proyecto cofinanciado por la Comunidad de Madrid y el Fondo Social Europeo, subvencionado por Consejería de Familia, Juventud y Política Social, y la Dirección General del Servicio Público de Empleo, Conserjería de Economía, Hacienda y Empleo<sup>23</sup>.</li> </ul>
---	--

Fuente: Elaboración propia.

## Referencias Bibliográficas

Comisión Europea, Dirección General de Justicia y Consumo, Dirección de Igualdad y Ciudadanía de la Unión. (2020). Reconocimiento legal de género en la UE: los caminos de las personas trans. Disponible en: <http://bcn.cl/33u7m> (julio, 2022).

Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2020). Informe sobre personas trans y de género diverso y sus derechos económicos, sociales, culturales y ambientales. OEA/Ser.L/V/II. Disponible en: <http://bcn.cl/33xxj> (julio, 2022).

Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2015). Violencia contra Personas Lesbianas, Gay, Bisexuales, Trans e Intersex en América. Disponible en: <http://bcn.cl/3356p> (julio, 2022).

Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo, EEOC. (s/f). Protecciones Contra La Discriminación en el Empleo Basado en Orientación Sexual o Identidad de Género. Disponible en: <http://bcn.cl/33uhs> (julio, 2022).

Comité Económico y Social Europeo. (2021). Comunicación de la Comisión del Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Unión de la Igualdad: Estrategia para la Igualdad de las Personas LGBTIQ 2020-2025. Disponible en: <http://bcn.cl/33y08> (julio, 2022).

Corte IDH. (2017). Opinión Consultiva OC-24/27, Identidad de género, e igualdad y no discriminación a parejas del mismo sexo. Disponible en: <http://bcn.cl/2ooea> (julio, 2022).

FELGTBI+. (2020). Memoria FELGTB 2020, Informe anual que recoge las actividades llevadas a cabo por la Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Bisexuales y Trans, FELGTB, en el año 2020, de Mujeres LTB: Sororidad y Feminismo. Disponible en: <http://bcn.cl/33ojd> (julio, 2022).

FELGTBI+. (s/f). Yes We Trans. Disponible en: <http://bcn.cl/33pb3> (julio, 2022).

<sup>22</sup> Fundación Veintiséis de Diciembre. Inserción Sociolaboral Proyecto Ámbar. Disponible en: <http://bcn.cl/33x7k> (julio, 2022).

<sup>23</sup> En montos de los fondos específicos para el Proyecto Ámbar provenientes de la administración pública se puede consultar en: Fundación Veintiséis de Diciembre. Transparencia, Documentos Económicos. Disponible en: <http://bcn.cl/33x7w> (julio, 2022).

- FRA. (2019). Encuesta UE LGBTI II. Disponible en: <http://bcn.cl/33zcv> (julio, 2022).
- FRA. (2014). Being Trans in the European Union Comparative analysis of EU LGBT survey data. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2014. Disponible en: <http://bcn.cl/33zd9> (julio, 2022).
- Gauché, Ximena. (2015). Derechos, derechos humanos y diversidad sexual. En Ximena Erazo, Ximena Gauché y José Jara (editores). Derechos humanos, diversidad sexual y políticas públicas en América Latina. Santiago: LOM Ediciones, pp.39-57.
- Grimolizzi, Florencia. (2019). Cupo Laboral Trans. Estado de situación. XIII Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires. Disponible en: <http://bcn.cl/33why> (julio, 2022).
- Martínez Martínez, Pamela. (2021). Las relaciones laborales de las personas trans en Chile. En Irene Rojas Miño y Lucía Planet Sepúlveda (coordinadoras). *Estudios sobre el trabajo de la mujer*. Santiago de Chile: Legal Publishing Chile, pp. 121-160.
- Ministerio de Igualdad (España). (s/f). Anteproyecto de ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. Disponible en: <http://bcn.cl/33whq> (julio, 2022).
- Observatorio de Tributación y Género. (s/f). Perspectiva de Género en la modificación del Impuesto a las Ganancias Sociedades. Disponible en: <http://bcn.cl/342hr> (julio, 2022).
- OIT. (2022). Inclusion of lesbian, gay, bisexual, transgender, intersex and queer (LGBTIQ+) persons in the world of work: A learning guide. Disponible en: <http://bcn.cl/33h6r> (julio, 2022).
- ONU. (2016). Vivir libres e iguales: Qué están haciendo los Estados para abordar la violencia y discriminación contra las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero e intersex, HR/PUB/16/3. Disponible en: <http://bcn.cl/33v0w> (julio, 2022).
- Saba, Roberto. (2013). Desigualdad estructural y acciones afirmativas. En Augusto Varas y Pamela Díaz-Romero (editores). *Acción Afirmativa: Política para una democracia efectiva*. Santiago: RIL Editores, pp. 85-125.

## Textos Normativos

### Argentina

- Ley N° 27.636, Ley de promoción del acceso al empleo formal para personas travestis, transexuales y transgénero “Diana Sacayán – Lohana Berkins”. [Texto publicado en Boletín Oficial de la República Argentina]. Disponible en: <http://bcn.cl/33f9u> (julio, 2022).
- Ley N° 14.783, de Cupo Laboral Trans. [Texto disponible en Gobierno de la Provincia de Buenos Aires, Sistema de Información Normativa y Documental]. Disponible en: <http://bcn.cl/33whr> (julio, 2022).



- Decreto 824/2019, Impuesto a las ganancias. [Texto actualizado publicado en Info LEG Información Legislativa Ministerio de Justicia y Derechos Humanos Presidencia de la Nación]. Disponible en: <http://bcn.cl/33whs> (julio, 2022).

## España

- Ley 4/2018, de 19 de abril, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad Autónoma de Aragón. [Texto consolidado publicado en Boletín Oficial del Estado – BOE]. Disponible en: <http://bcn.cl/33wht> (julio, 2022).
- Ley 8/2020, de 11 de noviembre, de Garantía de Derechos de las Personas Lesbianas, Gais, Trans, Transgénero, Bisexuales e Intersexuales y No Discriminación por Razón de Orientación Sexual e Identidad de Género. [Texto consolidado publicado en el Boletín Oficial del Estado – BOE]. Disponible en: <http://bcn.cl/33whu> (julio, 2022).
- Ley 2/2021, de 7 de junio, de igualdad social y no discriminación por razón de identidad de género, expresión de género y características sexuales. [Texto consolidado publicado en Boletín Oficial del Estado – BOE]. Disponible: <http://bcn.cl/33who> (julio, 2022).

## Estados Unidos

- Act of 1964, Title VII of the Civil Rights Act of 1964. [Texto publicado en Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo, EEOC]. Disponible en: <http://bcn.cl/33whv> (julio, 2022).

## México

- Ley para el reconocimiento y la atención de las LGBTTTI de la Ciudad de México. [Texto publicado en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 7 de septiembre de 2021]. Disponible en: <http://bcn.cl/33vec> (julio, 2022).

## Uruguay

- Ley N° 19.684, integral para personas trans. [Texto publicado en Impo Centro de Información Oficial]. Disponible en: <http://bcn.cl/33fnp> (julio, 2022).
- Ley N° 16.906, Ley de inversiones. Promoción industrial. [Texto actualizado publicado por Impo Centro de Información Oficial]. Disponible en: <http://bcn.cl/33og2> (julio, 2022).
- Decreto N° 104/019, Reglamento de la Ley N° 19.684, Ley integral para personas trans. [Texto publicado en Impo Centro de Información Oficial]. Disponible en: <http://bcn.cl/33whw> (julio, 2022).

### Nota aclaratoria

Asesoría Técnica Parlamentaria, eestá enfocada en apoyar preferentemente el trabajo de las Comisiones Legislativas de ambas Cámaras, con especial atención al seguimiento de los proyectos de ley. Con lo cual se pretende contribuir a la certeza legislativa y a disminuir la brecha de disponibilidad de información y análisis entre Legislativo y Ejecutivo.



Creative Commons Atribución 3.0  
(CC BY 3.0 CL)