

**SILEY, VANESA; ESTEVEZ, GABRIELA BEATRIZ; MACHA, MONICA Y MENDOZA, MAYRA SOLEDAD: DE LEY. INCLUSION DE PERSONAS TRANS, TRAVESTIS Y TRANSGENERO AL MERCADO FORMAL DE TRABAJO. REGIMEN. ([7045-D-2018](#)) LEGISLACION DEL TRABAJO / DERECHOS HUMANOS Y GARANTIAS / PRESUPUESTO Y HACIENDA**

**PROYECTO DE LEY**

**Expediente** 7045-D-2018

**Sumario:** INCLUSION DE PERSONAS TRANS, TRAVESTIS Y TRANSGENERO AL MERCADO FORMAL DE TRABAJO. REGIMEN.

**Fecha:** 08/11/2018

**Firmantes:** **SILEY, VANESA; ESTEVEZ, GABRIELA BEATRIZ; MACHA, MONICA Y MENDOZA, MAYRA SOLEDAD**

*El Senado y Cámara de Diputados...*

**INCLUSIÓN DE PERSONAS TRANS, TRAVESTIS Y TRANSGÉNERO AL MERCADO FORMAL DE TRABAJO**

**CAPITULO I: Disposiciones Generales**

**ARTICULO 1:** La presente ley tiene como objeto promover y garantizar la incorporación laboral de personas travestis, transexuales y transgénero en el sector privado de la actividad productiva del territorio nacional.

**ARTICULO 2:** Las empresas y PyMES que desarrollen actividades o tributen dentro del territorio nacional, deberán contar con un plantel de trabajadores/as configurado mínimamente en un 2% por personas travestis, transexuales y transgénero que reúnan las condiciones de idoneidad para los puestos de trabajo ocupados, haciendo reserva de estos cuando se encuentren liberados a fin de completar el cupo establecido.

**ARTICULO 3:** Las disposiciones de la presente ley resultan de carácter obligatorio para toda PyME o empresa que desarrolle actividades o tribute dentro del territorio nacional cuando su nómina de empleados/as supere los 50 trabajadores/as, conforme el régimen regulatorio de PyMES dispuesto por la Resolución 154/2018 SEyPyME o la normativa que la reemplace en el futuro.

Por su parte, toda PyME o empresa con una nómina inferior a la establecida en el párrafo anterior podrá incorporarse al presente régimen en forma optativa, recibiendo los beneficios que del mismo se desprenden en proporción a las contrataciones de personas travestis, transexuales y transgénero efectivizadas desde su entrada en vigor.

**ARTICULO 4:** A los efectos de la presente ley serán consideradas todas las personas travestis, transexuales o transgénero que, mediante declaración jurada simple, manifiesten autopercepción de género en dicho sentido conforme los términos del art. 2 de la ley 26.743.

Esta previsión resulta independiente del ejercicio que dichas personas hayan realizado respecto de los restantes derechos contemplados en la citada norma.

Para el caso de quienes hayan iniciado rectificación registral en los términos previstos por la ley 26.743 al momento de la contratación, presentada la pertinente constancia de trámite, deberá contemplarse el nombre y género escogido a fin de confeccionar toda la documentación relativa al vínculo laboral entre las partes y a los derechos y obligaciones que de la misma derivan.

ARTICULO 5: El requisito de idoneidad para el puesto de trabajo será siempre interpretado en beneficio de la persona travesti, transexual o transgénero y los parámetros de terminalidad educativa no podrán ser invocados como impedimento para el cumplimiento de las disposiciones de la presente ley.

Las empresas y PyMES en conjunto con las organizaciones sindicales representativas deberán garantizar actividades de capacitación y formación, de carácter adecuado y suficiente, a fin de una efectiva inserción laboral de las personas travestis, transexuales o transgénero que no cuenten con capacitación específica para las tareas que involucran los puestos de trabajo disponibles.

Para el caso de aquellas personas travestis, transexuales o transgénero que no hayan completado los ciclos educativos obligatorios conforme ley 26.206 y cetes. pero den comienzo a alguno de ellos durante el transcurso de la relación laboral, la parte empleadora deberá facilitar el desarrollo de una jornada de trabajo que permita su articulación con la jornada lectiva. A tales fines, será requisito la presentación semestral de un certificado emitido por la institución educativa a la que asista la persona trabajadora, dando cuenta de la condición de estudiante regular y con detalle de los horarios correspondientes al semestre/cuatrimestre que se inicia.

ARTICULO 6: Las personas travestis, transexuales o transgénero contratadas en el marco de la presente ley gozarán de igualdad de derechos y pautas de equidad a fin del desarrollo de la carrera profesional al interior de la PyME o empresa empleadora, debiendo priorizarse su incorporación a las diferentes áreas, estamentos o dependencias que conformen la estructura organizacional de la misma. Para ello deberán ponderarse las condiciones de idoneidad y capacidades específicas de las personas trabajadoras. A su vez será obligación de la empleadora promover instancias de capacitación suficientes, en conjunto con las organizaciones sindicales correspondientes, a fin de generar el desarrollo de competencias atinentes a las tareas involucradas en los diferentes sectores con el objeto de lograr una inserción laboral transversal.

ARTICULO 7: Transcurridos cinco años de estabilidad en el empleo las personas contratadas con motivo del cupo establecido en el art. 2 de esta ley dejarán de ser computadas a tales fines, manteniendo sus puestos de trabajo y obligando a la empleadora a la contratación de nuevas personas beneficiarias en las proporciones dispuestas en el presente régimen.

ARTICULO 8: Las contribuciones patronales que se generan por la contratación de las personas beneficiarias de esta ley podrán tomarse como pago a cuenta de impuestos nacionales.

El beneficio establecido en el párrafo precedente tendrá una vigencia de veinticuatro (24) meses corridos desde la celebración del contrato de trabajo. Cumplido dicho plazo, la empleadora se hará cargo de la totalidad de las contribuciones patronales correspondientes.

ARTICULO 9: En los casos de delegación o subcontratación en los términos de lo dispuesto por el art. 30 de la Ley 20.744, el principal deberá verificar el cumplimiento de las previsiones de la presente Ley por parte de la empresa o PyME contratada.

ARTICULO 10: Las previsiones dispuestas en esta Ley no deberán ser interpretadas en forma alguna como autorización para suplantar trabajadores/as que ya cuentan con una relación laboral o contractual formal, a fin de acogerse a los beneficios del presente régimen.

ARTICULO 11: En caso de duda sobre la aplicación o alcances de las normas establecidas en el presente régimen, deberá prevalecer aquella interpretación más favorable a la persona travesti, transexual o transgénero.

CAPITULO II: Del contralor y la autoridad de aplicación.

ARTICULO 12: Créase en el ámbito del ex Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación el Programa de Inclusión Laboral para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero, a fin de la implementación, promoción y contralor de la presente ley.

Dentro de sus misiones y funciones, el Programa deberá contemplar la generación de los siguientes instrumentos:

a.- Registro de Solicitantes de Empleo, en el cual se asentará las postulaciones de personas travestis, transexuales y transgénero que aspiren a ocupar puestos de trabajo en el marco de la presente ley.

b.- El Registro de Empresas con Vacantes de Empleo disponibles para personas travestis, transexuales y transgénero en el marco de lo dispuesto por los art. 2 y 3 de esta ley.

En ambos casos los registros deberán ser de carácter público y ser accesibles por medios electrónicos. Deberán contar con actualización mensual y su existencia deberá ser difundida a través de los medios masivos de comunicación.

Las contrataciones que sean efectuadas a fin de dar cumplimiento con lo dispuesto por esta ley requieren que la persona trabajadora y el puesto de trabajo para el que es empleada se encuentren previamente inscriptos en los registros correspondientes o su incorporación dentro de las primeras dos semanas desde la contratación.

c.- Informe anual que permita verificar el grado de cumplimiento de la presente ley por parte de las empresas y PyMES obligadas, o las que optativamente se incorporen al régimen, así como las sanciones establecidas para las que incurrieran en incumplimientos.

ARTICULO 13: El incumplimiento total o parcial de la presente Ley por parte de la autoridad administrativa del trabajo constituirá, para los/las funcionarios/as responsables, mal desempeño en sus funciones o falta grave según corresponda.

Las empresas y PyMES que incumplan las previsiones en materia de contrataciones conforme el cupo establecido en su art. 2 configurarán falta muy grave en los términos dispuestos el art. 4 de la Ley 25.212. Dicha inobservancia legal será sancionada de acuerdo al régimen de multas y procedimiento establecido por el art. 5 de la Ley 25.212 o la norma que en el futuro la reemplace, debiendo calcularse su monto en razón de cada persona travesti, transexual o transgénero no incorporada a la estructura empresarial que correspondiere.

ARTICULO 14: Las asociaciones sindicales de las diferentes ramas y actividades deberán velar por el cumplimiento de las previsiones de la presente Ley en oportunidad de los diferentes ámbitos de negociación en los que participen, promoviendo herramientas que permitan alcanzar los objetivos por ésta planteados según las especificidades de cada actividad.

ARTICULO 15: Cualquier particularidad derivada de la implementación de la presente ley en actividades específicas, deberá ser regulada por la organización sindical representativa en el marco del convenio colectivo pertinente.

ARTICULO 16: Invítese a las provincias y a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires a adherir a las disposiciones de la presente Ley.

ARTICULO 17: El Poder Ejecutivo Nacional reglamentará las disposiciones de la presente Ley dentro de los sesenta (60) días de su promulgación.

ARTICULO 18: Comuníquese al Poder Ejecutivo.

## FUNDAMENTOS

Señor presidente:

La presente ley tiene por objeto el establecimiento de medidas positivas para la inserción laboral de personas travestis, transexuales, transgéneros, mujeres trans y masculinidades trans al mercado de trabajo formal en los sectores privados de la economía de nuestro país.

La histórica exclusión social estructural padecida por este colectivo, genera múltiples consecuencias en la dinámica de vida de las personas que lo integran. Y estas implican serios obstáculos para el ejercicio de elementales derechos, que se suponen constitucionalmente garantizados para el conjunto de la sociedad argentina, como es el caso de la salud, el trabajo, la educación, la libertad, la integridad psicofísica y el sinnúmero de derivaciones que de estos derechos básicos se desprenden.

La concentración y acumulación de desventajas y consecuente vulneración de derechos a las personas trans, travestis y transgéneros comienza ya en la primera infancia, en ámbitos familiares en que el rechazo, especialmente hacia las niñas trans, provoca su alejamiento del hogar y la interrupción anticipada de la escolaridad. 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” 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.

En dicho sentido, tanto la citada investigación como el “Informe de situación de los derechos humanos de las personas travestis y trans en Argentina” presentado ante CEDAW en 2016 y que fuera realizado por el CELS junto a organizaciones LGBTTTI 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, atento el objeto de estos fundamentos y considerando que el sustento de sus argumentos se basa en los informes y trabajos que en ellos se cita, se destaca un conjunto de datos que condensan 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. Ellos demuestran la necesidad de una urgente respuesta estatal y política con fin de promover un efectivo respeto de las garantías constitucionales que históricamente le han sido vulneradas cada uno de los días de sus vidas. En dicho sentido debe considerarse que:

- 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 éste 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 sólo el 22.5% puede acceder al alquiler de una vivienda dado 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 comisarias y la escuela como los ámbitos donde más se las agrede, mientras los hombres trans refieren la escuela, la calle y la familia.

De lo expresado se evidencia no sólo los altos niveles de marginación social que padecen las personas que integran el referido colectivo, sino que la exclusión afecta con mayor impacto a las mujeres travestis y trans en relación a la interseccionalidad que confluye en su persona. Es decir, el conjunto de identidades sociales solapadas y los respectivos sistemas de opresión que esencialmente conjugan condición de género disidente y femeneidad, para luego sumar el resto de las estigmatizaciones que hacen a cada uno de los casos particulares y conllevan mayor desaventajamiento social.

Los serios niveles de exclusión impuestos al colectivo travesti, transexual y transgéneros desde muy temprana edad, obliga a sus integrantes a recurrir a esquemas informales y precarios, ajenos de regulaciones y muchas veces lindantes con la ilegalidad, a fin de la satisfacción (aunque sea en niveles mínimos) de aquellas necesidades primordiales de los sujetos sociales y a las que el Estado argentino les reconoce esa entidad al configurarlas como derechos constitucionalmente garantizados. Son personas a las que el mismo sistema, mediante el constructo social y el conjunto de las instituciones en que se asienta, condena a la marginalidad. Y así lo reconoce el marco normativo vigente en la materia.

Mediante la elaboración en el 2006 de los Principios de Yogyakarta se proclamó que la orientación sexual y la identidad de género son esenciales para la dignidad y humanidad de cada persona y no deben ser motivo de discriminación o abuso. Se trata de una serie de normas que, no obstante, los principios de igualdad y no discriminación que se desprenden del corpus constitucional en conjunto con los Tratados Internacionales incorporados por el art. 75 inc. 22 CN, establecen los estándares de derechos a través de los que se deberá promover equidad e inclusión respecto de la comunidad LGBTTTTI e incluyen dentro de éstos la continuidad de la agenda sobre el acceso al trabajo.

En dicho sentido, el Comité de la CEDAW en su recomendación general N° 28 estableció que "la interseccionalidad es un concepto básico para comprender el alcance de las obligaciones generales de los Estados partes en virtud del artículo 2" y que "la discriminación de la mujer por motivos de sexo y género está unida de manera indivisible a otros factores

que afectan a la mujer, como la raza, el origen étnico, la religión o las creencias, la salud, el estatus, la edad, la clase, la casta, la orientación sexual y la identidad de género”.

Asimismo, la CIDH mediante opinión consultiva entendió que “las personas trans enfrentan pobreza, exclusión social y altas tasas de inaccesibilidad a la vivienda, presionándolas a trabajar en economías informales altamente criminalizadas, como el trabajo sexual o el sexo por supervivencia... Las personas trans pertenecientes a grupos étnicos o raciales históricamente discriminados pueden ser aún más vulnerables a entrar en este ciclo de pobreza y violencia”.

Estos pronunciamientos encuentran correlato en la normativa nacional, ya que la Argentina es uno de los países de referencia a nivel mundial en materia de diversidad sexual tras la aprobación de la Ley de Matrimonio Igualitario (2010), la Ley de Identidad de Género (2012) y una serie de medidas que entre los años 2012 y 2015 buscaron la inclusión laboral de personas trans, travesti y transgéneros.

En el marco de estos principios y como consecuencia del activismo que organizara al colectivo trans, travesti y transgéneros en la lucha por el efectivo ejercicio de sus derechos, se inscribe el Proyecto de Ley de Cupo Laboral Trans “Diana Sacayán”, sancionada en la Pcia. de Bs. As. en 2015 aunque sigue sin reglamentación, a la que adhirieron municipios como Lanús, Avellaneda, Alte. Brown, Quilmes, Morón, Merlo, San Miguel. Tres de Febrero, Campana, Azul, Chivilcoy, Gral. Pueyrredón y Tandil, entre otros. A la vez que se ha sancionado legislación similar en la Pcia. de Chubut y en municipios como Resistencia, Río Grande y Rosario, entre otros.

Ahora bien, en materia laboral todas estas medidas de discriminación positiva establecen la obligatoriedad de una respuesta por parte del Estado. Entienden que el mismo resulta un actor que no sólo se encuentra en condiciones de generar mecanismos de inclusión respecto del trabajo, sino que también se constituye como el principal responsable de la inexistencia de políticas adecuadas que permitan alcanzar un efectivo goce de derechos y garantías por parte de la totalidad del conjunto social.

Sin desconocer la relevancia de una medida estatal de dichas características, el presente proyecto de ley persigue en su finalidad que el compromiso social para la inclusión del colectivo travesti, trans y transgéneros en el mercado formal de trabajo no resulte privativo a puestos concernientes al ámbito público. Propone medidas de cupo destinadas al sector privado con el fin de promover un efectivo acceso equitativo al trabajo que permita el desenvolvimiento de las personas travesti, trans y transgéneros en diferentes ámbitos y actividades formales, el recorrido de carreras profesionales diversas, una adecuada capacitación y desarrollo personal, así como la correspondiente incorporación al régimen de seguridad social.

La obligación asumida por nuestro país en el marco regulatorio internacional mencionado no sólo se limita a las respuestas inmediatas que el Estado pueda brindar, ante la urgente y desesperante situación padecida por el colectivo trans, travesti y transgéneros, a partir de la asignación de sus recursos. Los compromisos asumidos se encuentran íntimamente ligados a la generación de políticas que permitan una efectiva y real eliminación de los obstáculos que se configuran en cuanto al ejercicio de los derechos involucrados. Y es en dicho contexto que se plantea el proyecto de ley que nos ocupa, a fin de delinear una pauta legal que obligue al sector privado a cumplir el rol social que le compete como parte de la estructura socio-económica de la que obtiene sus ganancias.

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, sólo 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. De conformidad con lo expuesto, el presente proyecto propone establecer una obligatoriedad de cupo, con reserva de puestos de trabajo, para todas aquellas empresas que cuenten con una planta de personal mayor a 50 trabajadores/as conforme Resol. 154/2018 SEyPyME. Ello encuentra sustento en el número de empresas con dichas características que operan en el país y la cantidad de puestos de trabajo que las mismas generan.

De acuerdo a los datos publicados por el Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial (OEDE) perteneciente al ex Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación la cantidad de puestos de trabajo generados durante 2017 por empresas de más de 200 trabajadores/as es de 2.376.783 y los correspondientes a empresas de entre 50/200 trabajadores/as alcanzan la suma de 1.428.145. Se trata de los tramos de empleo que concentran la mayoría de los puestos de trabajo del mercado. Al tiempo que se trata de estructuras empresariales que, dada la cuantía de las nóminas de personal que involucran, la rotación que ello implica y el tenor del giro comercial de actividades que nuclean, las posiciona como aquellas más adecuadas para la implementación de medidas de cupo atento encontrarse suficientemente consolidadas como para responder a las obligaciones que en este sentido se asignan. Por su parte, el número de empresas afectadas sería de 18.887, lo que da cuenta de la multiplicidad de rubros comerciales y la importante desconcentración en los que la implementación de esta medida podrá llevarse a cabo. Todo ello implicaría importantes efectos en materia de visibilización, empoderamiento, ruptura de prejuicios y barreras socioculturales, posibilidades de desarrollo personal, profesional y económico, así como respecto de otras dimensiones que hacen a la inclusión social de un colectivo históricamente discriminado y desaventajado como lo ha sido el de las personas trans, travesti y transgéneros.

En cuanto al porcentaje establecido, debe considerarse que el mismo encuentra sustento en la interacción entre dos variables: el estimativo de población trans, travesti y transgéneros involucrada y la disponibilidad de puestos laborales que se generen sin que las empresas obligadas incurran en despidos de personal de conformidad con lo que se dispone en este proyecto de ley.

Conforme lo informado por el RENAPER ante la consulta efectuada para la elaboración del presente, 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 total informado, el 96.4% responde a nacionales, el 2% a personas extranjeras y el 1.5% a menores. Por su parte, 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 otros dos informes que han sido utilizados como método de control a lo largo del proceso de elaboración de este proyecto de ley y que son anteriores: “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. No obstante ello, 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 sin número de personas ajenas a los círculos en los que estos trabajos se han desarrollado.

Sin embargo, ante la falta de estadísticas oficiales que permitan dar cuenta de la magnitud de la población trans, travesti y transgéneros de nuestro país, deberemos estimar la misma en razón del doble de aquella que surge del RENAPER, ajustando el margen de diferencia en favor de la posibilidad de una mayor proporción de personas que no hayan iniciado trámites de modificación de documentación atento las razones detalladas.

Conforme lo indicado, la proporción de personas involucradas en el presente régimen, la cantidad de empresas y la masa de puestos de trabajo sobre los que se establecería el cupo, hace del mismo una medida sumamente razonable y adecuada a los objetivos que se persiguen mediante una política de estado como la que se propone.

Respecto a las pautas establecidas en materia de idoneidad, es de destacar que las mismas promueven un régimen de equidad a fin de la inclusión laboral de personas que en su mayoría se han visto obligadas a un escaso o nulo desempeño dentro del mercado de trabajo. Como se detallara con anterioridad, el 88.2% de las mujeres travestis y trans manifiestan no haber tenido nunca un empleo formal. En el caso de los hombres trans este número es del 51.5%. A su vez, resulta esencial en este aspecto que la terminalidad educativa no sea establecida como un obstáculo a la hora del acceso al mercado de trabajo toda vez que, como ya se ha esgrimido, se trata de individuos que tienen altos niveles de expulsión del sistema educativo (por cuestiones asociadas a la estigmatización, discriminación y violencia) o alejamiento del mismo en razón al abandono de su núcleo familiar y los inicios en la prostitución. No obstante ello, a fin de promover la culminación de los ciclos lectivos obligatorios y el desarrollo profesional de las personas contratadas es que se dispone el criterio de flexibilidad para la adecuación de la jornada laboral con la actividad educativa para quienes den inicio a los mismos y lo acrediten pertinentemente.

En ese sentido debe destacarse que: 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 sólo 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. En este aspecto cabe destacar el impacto producido por la sanción de la Ley de Identidad de Género y el desarrollo del activismo trans, travesti y transgéneros de las últimas décadas, ya que los números indicados reflejan, respecto de 2005, una disminución en los niveles de primaria incompleta, un incremento en el caso de secundaria completa y un leve ascenso en el caso de terciarios/universitarios incompletos y completos. De lo expuesto se desprende que asistimos a un incipiente proceso de incorporación de identidades trans, travesti y transgéneros a instituciones educativas y que el mismo no puede ser desatendido o desincentivado en el marco de una propuesta como la que nos ocupa.

En cuanto a lo establecido en el presente proyecto de ley respecto de las medidas de equidad para el desarrollo de la carrera profesional, impera un criterio similar al explicado precedentemente. Ello toda vez que resulta irrisorio plantear una competencia en términos de igualdad entre quienes a lo largo de su vida han gozado de los beneficios de la inclusión social, cultural e institucional y quienes componen uno de los colectivos desaventajados por excelencia en nuestro país conforme los datos brindados en los primeros párrafos.

En este aspecto resulta primordial el rol que desarrollen las asociaciones sindicales representativas de la actividad y cada una de las empresas empleadoras en materia de formación, capacitación y entrenamiento para el acceso al trabajo y el desarrollo de la carrera

profesional. Si bien se trata de una obligación que pesa sobre la espalda del actor empresarial, el rol adoptado por los sindicatos en la calidad y perspectiva de la instrucción que pueda plantearse a las personas trans, travesti y transgéneros resulta crucial a fin de trasvasar obstáculos discriminatorios y evitar que su inclusión laboral se encuentre signada por un “techo de cristal” que sostenga a este grupo de trabajadorxs en los escalafones más bajos de la estructura productiva.

Es por ello que el presente proyecto de ley contempla también un principio a partir del cual se propone que en caso de dudas sobre la aplicación o alcances de cualquiera de las normas que el régimen establece, deberá estarse a aquella interpretación más favorable a la persona trans, travesti o transgénero. Tal como lo hace la Ley 20.744 en su artículo 9, se propone mediante este mecanismo que la norma pueda alcanzar su objetivo protectorio, de inclusión y desarrollo personal/profesional, con el fin de asistir a quienes se encuentran en desventaja no sólo respecto de la parte empleadora sino también del conjunto social e institucional, apostando a una efectiva intervención con miras a la equidad.

De lo expuesto se desprenden también las razones que sustentan el establecimiento de un margen de 5 años para que la persona contratada en virtud del cupo dispuesto por este proyecto de ley deje de ser computada a tales fines, sosteniendo su empleo como el resto del conjunto de trabajadores/as y obligando a la empresa a la contratación de otra persona en las proporciones dispuestas para el cumplimiento de esta ley. Ello así toda vez que la estabilidad en el empleo durante un plazo extenso como el que se dispone, permitirá a la persona trans, travesti o transgénero avanzar en su desarrollo laboral de acuerdo a los esquemas de capacitación y formación propuestos. A su vez, el plazo establecido resulta acorde a la disponibilidad de puestos de trabajo afectados, la población estimada y el crecimiento vegetativo que la misma pueda desarrollar en dicho lapso de tiempo.

Los importantes grados de vulneración padecidos por las personas comprendidas en el régimen que nos ocupa y la falta de presencia de los distintos sectores de la sociedad a fin de subsanar las inequidades que respecto de ellas se plantearan, hace 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.

En este sentido es que se proponen medidas que comprometen a los diferentes actores que comprende el mundo del trabajo: las empresas empleadoras a través de las obligaciones que se le asignan, el Estado a partir de las instancias de contralor que se establecen y los beneficios impositivos mediante los que absorbe parte de las erogaciones que surjan de su puesta en vigencia (como sistema de promoción y sin afectación del sistema previsional) y las asociaciones sindicales en tanto entidades que mediante los convenios colectivos instarán a la aplicabilidad de esta ley y su adaptación respecto de las actividades que nuclean, velando por la protección y defensa del conjunto de trabajadorxs al que se sumarán las personas contratadas en virtud de esta norma.

No debemos dejar de destacar que en un contexto de ajuste y empobrecimiento neoliberal como el que actualmente se encuentra en proceso, donde además de la merma en los ingresos de la población y su poder adquisitivo como consecuencia de los índices inflacionarios 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 sólo en ese dato el imperativo político institucional de legislar en el sentido propuesto.

Por todo lo expuesto, solicito a mis pares Diputadas y Diputados de la Nación el acompañamiento del presente proyecto.