



PRECARIEDAD LABORAL DE LA COMUNIDAD TRANS EN MÉXICO: RUMBO A LA APROBACIÓN DE LA LEY DE CUPO MÍNIMO

María de Lourdes Castellanos Villalobos

Rebeca Castellanos Villalobos

Ernesto Levet Gorozpe

CAPÍTULO III

PRECARIEDAD LABORAL DE LA COMUNIDAD TRANS EN MÉXICO: RUMBO A LA APROBACIÓN DE LA LEY DE CUPO MÍNIMO

María de Lourdes Castellanos Villalobos*

Rebeca Castellanos Villalobos**

Ernesto Levet Gorozpe***

SUMARIO: I. Introducción; II. Breve evolución del trabajo y su regulación; III. La comunidad trans en México y la precariedad laboral; IV. Propuesta de Ley de Cupo Mínimo en el ámbito laboral; V. Conclusiones; VI. Lista de fuentes.

I. Introducción

Uno de los problemas más relevantes que enfrentamos como país es la precariedad laboral, especialmente para quienes forman parte de la denominada comunidad trans (transsexuales, transgénero y travestis). Esto requiere reorientar las políticas públicas en materia de empleo. A lo largo de los años, los miembros de dicha comunidad han enfrentado discriminación, violaciones sistemáticas de sus Derechos Humanos y, por ende, de su dignidad humana. Además, han enfrentado dificultades particulares en el ámbito laboral, lo que ha resultado en una marcada desigualdad económica y vulneración de su desarrollo integral y proyecto de vida.

Sin duda alguna, la precariedad laboral que enfrenta la comunidad trans en México es un problema grave, acentuado por los roles y estereotipos que como sociedad hemos impuesto a este grupo social. A pesar de los avances en la lucha por el reconocimiento de los Derechos

*Candidata Investigadora del Sistema Nacional de Investigadores (SNI); Profesor de Tiempo Completo Titular C adscrita al Sistema de Enseñanza Abierta (SEA) de la Universidad Veracruzana (UV); Miembro del NAB de la Maestría en Derechos Humanos y Justicia Constitucional Región Veracruz. Representante de la Unidad de Género en el SEA y Coordinadora de la Academia de Derecho Internacional. Correo institucional: locastellanos@uv.mx. <https://orcid.org/0000-0002-6358-3413>

**Profesora de asignatura de las Licenciaturas de Administración y de Contaduría del Sistema de Enseñanza Abierta (SEA) de la Universidad Veracruzana (UV) en la región Veracruz. Coordinadora del programa transversal de Responsabilidad Social en la misma dependencia. Correo institucional: recastellanos@uv.mx. <https://orcid.org/0000-0002-6085-5460>

***Profesor de Tiempo Completo, Titular C adscrito al Sistema de Enseñanza Abierta (SEA) de la Universidad Veracruzana con Perfil Deseable PRODEP; Miembro del NAB de la Maestría en Derechos Humanos y Justicia Constitucional Región Veracruz. Coordinador de la Academia de Derecho Financiero y Fiscal. Responsable del Seguimiento a Egresados del PE de Derecho en Veracruz. Correo institucional: elevet@uv.mx. <https://orcid.org/0000-0002-8182-572X>

Humanos de los integrantes del grupo LGBTTTIQ+ en el país, las personas trans siguen enfrentando obstáculos significativos y la falta de oportunidades para tener un trabajo digno y decente.

Dicho lo anterior, una de las propuestas de los integrantes de esta comunidad para lograr el reconocimiento de sus Derechos Humanos laborales incluye la aprobación de una ley de cupo mínimo. Esta propuesta busca disminuir la precariedad laboral de personas del grupo trans al garantizar el acceso a empleos, tanto en el sector público como en el privado, mediante la reserva de un porcentaje mínimo de puestos de trabajo para personas integrantes de este grupo social.

La aprobación de una ley de cupo mínimo es un paso importante para abordar los desafíos que enfrentan cotidianamente las personas trans. Además, puede servir como catalizador para aumentar la conciencia sobre los derechos laborales de esta comunidad y fomentar un cambio cultural en el lugar de trabajo.

El capítulo analiza la problemática de la precariedad laboral que enfrenta la comunidad trans en México, destacando los desafíos y las consecuencias de esta situación en sus vidas. Para abordar esta problemática, se propone la aprobación de una ley de cupo mínimo que garantice el acceso a empleos dignos y decentes para las personas trans. Los objetivos de este enfoque incluyen la inclusión social, la reducción de la discriminación en el empleo y la visibilización de las personas trans en el ámbito laboral. El método de investigación empleado implica un análisis detallado de la situación laboral de la comunidad trans, así como un estudio de las leyes y políticas laborales existentes. Dicho lo anterior, las preguntas centrales de investigación son dos: a) ¿Cómo abordar la precariedad laboral que enfrentan las personas trans?; b) ¿Cómo promover la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, reconociendo los derechos humanos fundamentales de esta comunidad?

II. Breve evolución del trabajo y su regulación

Cuando se habla del trabajo, se tiene la idea de que este es considerado como un castigo; dicha concepción deriva de algunas religiones y mitos de las culturas antiguas, como la leyenda griega de Prometeo y su condena en manos de los dioses. Esta historia se puede relacionar con el trabajo, la lucha por el conocimiento, el sufrimiento humano y el progreso.

Así pues, cuando Prometeo roba el fuego a los dioses, se traduce en el esfuerzo que conlleva adquirir conocimientos y habilidades en el trabajo, pero también la lucha por los derechos (humanos) laborales y la búsqueda del reconocimiento a la igualdad y respeto de las personas.

Derivado del hurto, la pena consistía en que su hígado fuera devorado todos los días por un águila; el sufrimiento infligido puede compararse con las luchas y vicisitudes diarias que implica el trabajo y “el logro del progreso, innovación y avance de la civilización” (Carballo, 2022).

Otro relato que contribuyó a la percepción del trabajo como un castigo es el relato bíblico del Génesis 3:19 en la Biblia, que describe el castigo de Adán y Eva por desobedecer a Dios en el Jardín del Edén. Según la historia, Dios les dijo: “Con el sudor de tu rostro comerás el pan hasta que vuelvas a la tierra, porque de ella fuiste tomado; pues polvo eres, y al polvo volverás” (Biblia Online, s/f). En este pasaje se ha interpretado a lo largo de la historia el por qué el trabajo puede ser arduo y agotador. Se considera que el trabajo se convirtió en una necesidad para la supervivencia humana después de la caída de Adán y Eva, y se percibe como una especie de “sufrimiento” por su desobediencia.

La idea de que el trabajo era visto como un castigo se deriva en parte de interpretaciones religiosas y mitológicas que describen el trabajo arduo y la labor constante como consecuencia de la desobediencia o el conflicto con los dioses. Sin embargo, es importante destacar que esta percepción del trabajo no es universal y puede variar según las creencias y las tradiciones culturales. Así pues, el trabajo en la antigüedad variaba significativamente en cada civilización y no existían regulaciones laborales en el sentido moderno que conocemos hoy en día.

El trabajo en aquellas épocas estaba arraigado en las estructuras sociales, culturales y económicas de cada sociedad antigua, y se regía por normas y prácticas tradicionales. De forma enunciativa y general, mencionaremos algunos ejemplos (Castán Pérez-Gómez, 2021):

1. Mesopotamia: Las antiguas civilizaciones de Mesopotamia, que florecieron a orillas de los ríos Tigris y Éufrates, se destacaron por el trabajo en la agricultura, una parte fundamental de su economía. La mano de obra estaba organizada en torno a la propiedad de la tierra. Los códigos legales, como el Código de Hammurabi en Babilonia, contenían disposiciones sobre las relaciones laborales y las compensaciones por el trabajo, pero estas leyes no eran necesariamente favorables para los trabajadores. Tanto hombres como mujeres trabajaban, y “como la antigua Mesopotamia era fundamentalmente una sociedad agraria, las principales ocupaciones eran el cultivo y la cría de ganado” (Bertman, 2003). Bertman también menciona otras ocupaciones, como escribas, curanderos, artesanos, tejedores, alfareros, pescadores, maestros y sacerdotes o sacerdotisas. Con el reconocimiento de los ejércitos permanentes, los soldados y sus oficiales ocuparon un lugar importante en la fuerza laboral de Mesopotamia.

2. Egipto: Para ellos, la mano de obra era esencial para la construcción de monumentos, pirámides y proyectos de irrigación. La sociedad estaba fuertemente estratificada, con trabajadores agrícolas, artesanos y esclavos. La regulación del trabajo estaba en manos de los gobernantes y sacerdotes, y las condiciones de trabajo variaban según la posición social. Los trabajadores estaban sujetos a jerarquías laborales y a menudo trabajaban en proyectos estatales obligatorios. Alonso Royano (2008) sugiere que en los primeros tiempos, la prestación del trabajo era obligatoria a través de la requisita o recluta, y como contraprestación, se ofrecía un salario en especie consistente en alimentación, vestido y cobijo
3. Grecia: En la época antigua, la mayoría de la mano de obra estaba compuesta por ciudadanos libres que trabajaban en una variedad de ocupaciones, incluyendo agricultura, artesanía y comercio. Dentro de la sociedad griega, había una mayor cantidad de obreros que de esclavos. Según Cartwright (2018), estos eran trabajadores semilibres, totalmente dependientes de sus patronos, como la clase de los ilotas de Esparta. La regulación laboral se basaba en las leyes de la ciudad-Estado y las normas sociales. Aunque los trabajadores tenían ciertos derechos, estos estaban limitados en comparación con las normas laborales modernas.
4. Antigua Roma: En el Imperio Romano, había una distinción clara entre ciudadanos romanos libres y esclavos. Los ciudadanos libres tenían derechos laborales, incluyendo la posibilidad de firmar contratos de trabajo y buscar protección legal en casos de explotación. Sin embargo, los esclavos carecían de derechos laborales y estaban sujetos a la voluntad de sus amos. Castán Pérez-Gómez (2021) destaca que, de todas las ocupaciones del Mundo Antiguo, en Roma la agricultura fue siempre considerada la más digna y provechosa.

En general, podemos señalar que el trabajo estaba fuertemente influenciado por las normas culturales y las estructuras de poder de cada sociedad antigua. Existían pocas regulaciones laborales, centrándose primordialmente en la preservación de la estructura social y económica de la época, lo que implicaba condiciones laborales profundamente difíciles y desiguales. En ese sentido, los derechos laborales, la libertad sindical, la negociación colectiva y las normas protectoras del trabajo, que consideramos fundamentales actualmente, eran inexistentes en ese entonces.

Sin embargo, a manera de ejemplo, podemos mencionar algunos ordenamientos relacionados con el trabajo en aquella época. Por

ejemplo, las leyes de Ur-Nammu en Mesopotamia incluían disposiciones relacionadas con el trabajo y la remuneración de los trabajadores, como reglas sobre los salarios y la responsabilidad de los empleadores por lesiones en el trabajo (Noah Kramer, 1956). En el Código de Hammurabi también encontramos algunas regulaciones laborales, entre las que destacan las tarifas para el trabajo de diferentes tipos de artesanos y reglas sobre el salario mínimo, aunque estos conceptos eran muy diferentes a los de la época moderna. Hammurabi controló su imperio mediante este ordenamiento, dejando claro en el prólogo de su código que son leyes divinas y que su único interés al administrarlas es el bien común (Mark, 2021).

Por otra parte, en el Antiguo Egipto, se establecieron algunas leyes que regulaban las relaciones laborales, especialmente en la construcción de monumentos y proyectos de irrigación. Los trabajadores a menudo eran compensados con alimentos, y se les proporcionaba vivienda y atención médica en algunos casos. Existían diversas formas de impartir justicia, siendo el faraón la figura más importante (Cordón I Solà-Sagalés, 2021).

En el caso del Imperio Romano, había una cierta regulación legal en lo que respecta al trabajo, especialmente para los ciudadanos romanos libres. Era bastante común la elaboración de contratos laborales, y las leyes regulaban aspectos como el salario y la duración del trabajo. En aquella época, se contaba con una clasificación en materia laboral, que incluía trabajos en el campo, artesanos, médicos, juristas, abogados, por mencionar algunos (Castán Pérez-Gómez, 2021). Se deben señalar diversos senadoconsultos, plebiscitos y leyes que regulaban dichas actividades. Sin embargo, estas regulaciones no eran tan exhaustivas como las leyes laborales modernas.

Establecidos de manera sucinta los orígenes del trabajo y su regulación en algunas de las civilizaciones más emblemáticas de la antigüedad, es menester señalar que las primeras regulaciones del derecho laboral, en estricto sentido, se desarrollaron a lo largo del siglo XIX y principios del siglo XX debido al nuevo paradigma social que trajo consigo la Revolución Industrial, como el hacinamiento, el trabajo inhumano, la precariedad laboral, las enfermedades, entre otras.

Estas normativas laborales nacen con la finalidad de establecer un equilibrio entre las prerrogativas de la parte obrera y las necesidades de los patrones (empleadores). Dichos ordenamientos pusieron los cimientos de las leyes laborales contemporáneas y han evolucionado hasta el día de hoy.

A continuación, se destacan algunas de las regulaciones pioneras en el derecho laboral en Europa, Asia y Estados Unidos:

Tabla 1. Breves apuntes de la evolución Derecho del Trabajo

Ordenamiento	Año	Contenido
Ley de Salud y Morosidad de Aprendices	1802 (Reino Unido)	Abordó las condiciones de trabajo en las fábricas y estableció regulaciones sobre las horas de trabajo y el trabajo de los aprendices en las fábricas de algodón y lino. Esta ley tenía limitaciones significativas, ya que no aplicaba a los trabajadores adultos.
Ley de Fabricas	1831 (Reino Unido)	Este ordenamiento intento ampliar las regulaciones de la Ley de 1802. Estableció un sistema de inspección de fábricas para garantizar el cumplimiento de las regulaciones y amplió las restricciones de horas de trabajo para mujeres y niños en las fábricas. Su alcance seguía siendo limitado y la aplicación era inconsistente.
Ley de Regulación del Trabajo de Fábrica	1833 (Reino Unido)	Representó un avance significativo en la regulación laboral. Estableció límites más estrictos en las horas de trabajo para mujeres y niños en las fábricas, y disposiciones para el empleo de inspectores para hacer cumplir estas regulaciones. Introdujo la idea de que los niños de ciertas edades debían recibir al menos dos horas de educación diaria.
Ley del Trabajo Infantil	1836 (EUA)	Massachusetts aprobó la primera ley de trabajo infantil en 1836, limitando las horas de trabajo para niños. Esto marcó el comienzo de la regulación laboral en el país y sentó las bases para futuras leyes laborales.
Ley de Fábricas	1844 (Reino Unido)	Esta ley amplió las regulaciones laborales en el Reino Unido, estableció una jornada laboral máxima para las mujeres y los niños en las fábricas textiles. Extendió las regulaciones laborales a las fábricas de cerámica y otras industrias; dispuso la jornada laboral máxima de 12 horas para las mujeres y los jóvenes.
Ley de las Diez Horas	1847 (Reino Unido)	Establecía regulaciones sobre las horas de trabajo y las condiciones de trabajo para niños y jóvenes en las fábricas textiles. Limitó aún más las horas de trabajo para mujeres y niños en las fábricas. Instauró la figura de los inspectores de fábrica.

Ley de Fábricas	1847 (Francia)	Estableció ciertos estándares de seguridad y promulgó leyes similares a las del Reino Unido para regular las condiciones de trabajo en las fábricas, limitando las horas de trabajo para mujeres y niños.
Ley de Fábricas	1874 (EUA)	Nuevamente a nivel estatal, Massachusetts fue uno de los primeros estados en promulgar leyes que limitaban las horas de trabajo de las mujeres y los niños en las fábricas. Estas leyes inspiraron legislación similar en otros estados de EE. UU.
Ley de Regulación del Trabajo	1891 (Alemania)	Conocida como "Ley de Bismarck", estableció regulaciones laborales en el naciente Imperio Alemán. Fue una de las primeras leyes que introdujo la seguridad social, incluyendo seguros de enfermedad y jubilación.
Leyes laborales	1894 (Nueva Zelanda)	Este país fue pionero en la promulgación de leyes laborales; incluyó la regulación de las horas de trabajo, las condiciones laborales y la creación de un sistema de compensación por accidentes de trabajo.
Ley de Accidentes de trabajo	1900 (España)	Este ordenamiento contenía las primeras definiciones de accidente de trabajo de operarios y del término empleador
Ley de Contratos del Trabajo	1906 (Reino Unido)	Estableció el principio de compensación por lesiones laborales y enfermedades ocupacionales.
Ley de Compensación Laboral	1908 (Alemania)	Fue un importante hito en la protección de los trabajadores contra lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo. Estableciendo un sistema de compensación por lesiones de los trabajadores.
Ley de Horas de Trabajo	1912 (EUA)	La huelga de las fábricas textiles de Lawrence, Massachusetts, en 1912, condujo a la aprobación de leyes de jornada laboral de 54 horas semanales.
Tratado de Versalles	1919	Después de la Primera Guerra Mundial, el Tratado de Versalles incluyó disposiciones relacionadas con las condiciones laborales y estableció la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como un ente especializado de las Naciones Unidas, que desempeña un papel importante en la promoción de normas laborales a nivel internacional.

Ley de Salarios Mínimos y Máximos	1938 (EUA)	Estableció estándares para el salario mínimo, las horas de trabajo y el pago de horas extras. Tuvo un impacto significativo en la regulación laboral en los EE. UU.
Ley de Fabricas	1948 (India)	Este ordenamiento ha sido reformado, originalmente prohibía el trabajo en máquinas en movimiento, de procesado de algodón o peligrosas a los niños o adolescentes, así como la necesidad de regular cuales eran los pesos que podían cargar los menores de edad.

Fuente; elaboración Propia con datos de Páramo Montero & Bueno Pareja (2018) y Pérez Varela (2006)

A medida que las sociedades industriales evolucionaban, surgieron más regulaciones y leyes laborales para abordar cuestiones como los salarios, la seguridad en el trabajo, las condiciones laborales justas y la negociación colectiva, dando lugar a sistemas legales más completos y equitativos para proteger los derechos de los trabajadores.

III. La comunidad trans en México y la precariedad laboral

La precariedad laboral, como fenómeno social (íntimamente ligado a la falta de seguridad en el trabajo y a condiciones justas), es una problemática que afecta a numerosos grupos en situación de vulnerabilidad, siendo uno de ellos los integrantes de la “comunidad trans”. En todo el mundo, las personas trans enfrentan desafíos únicos y a menudo desgarradores en el ámbito laboral, lo que resulta en una marcada desigualdad económica.

Ahora bien, una de las cuestiones que se analizará es la precariedad laboral que sufren quienes integran a dicha comunidad, destacando algunos de los desafíos más comunes que enfrentan, así como las consecuencias profundas que esto puede tener en sus vidas.

Dentro de la comunidad LGBTTTIQ+ se encuentran las personas transexuales, transgénero y travestis, cuya identidad de género difiere de aquella que se les asignó al momento de nacer, es decir, se auto perciben con el género contrario. A pesar de que hoy en día han tenido algunos avances relacionados con el reconocimiento de sus Derechos Humanos en diversas partes del mundo, las personas trans siguen enfrentando discriminación en su vida cotidiana.

En ese tenor de ideas, las personas trans sufren la vulneración de sus prerrogativas en materia de trabajo digno y decente. En los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS 8) se establece la imperiosa necesidad de:

Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, destaca el papel esencial del trabajo decente para todos en el logro del desarrollo sostenible...el trabajo decente, la creación de empleo, la protección social, los derechos en el trabajo y el diálogo social forman parte de la nueva Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (Organización de las Naciones Unidas, s/f).

Por ello, es necesario establecer que al hablar de precariedad laboral, se vulnera su Derecho Humano al trabajo digno y decente al que alude nuestro derecho doméstico y las normas internacionales laborales. En el caso de los integrantes de la comunidad trans, esta vulnerabilidad se acrecienta debido a su expresión e identidad de género, así como por su orientación sexual. Todo ello les dificulta el acceso a empleos estables y bien remunerados, siendo objeto de discriminación en el ámbito laboral. Además, enfrentan la falta de protección legal y la carencia de servicios de salud relacionados con la transición de género.

Es así que la precariedad laboral afecta su entorno social y familiar, la seguridad económica y la estabilidad en el empleo, así como su salud física, mental y emocional; es decir, su proyecto de vida. Sin duda alguna, esta situación al interior de la comunidad trans es una problemática con diversas aristas. Muchas son las situaciones que contribuyen a este concepto de precariedad, entre ellas:

- a) La falta de empleos en razón de su identidad de género, lo que implica discriminación en relación con personas heterosexuales o cisgénero, situación que puede conllevar que las personas trans busquen opciones laborales que no les brinden el adecuado desarrollo personal;
- b) Discriminación laboral para ser ascendidos o detentar puestos de poder o de toma de decisiones, nuevamente esto se da con motivo de su expresión de género genera que vean limitada la posibilidad de tener puestos directivos o dentro del servicio público algún tipo de dirección o jefatura;
- c) Empleos poco remunerados debido al estigma que cosifica a las personas trans, y que muchas veces las obliga a aceptar trabajos temporales, sin seguridad social, sin capacitación o algún tipo de beneficio laboral. O bien dedicarse a oficios tan antiguos como es la prostitución;
- d) La ausencia de un marco legal que responda –adecuadamente– a la protección efectiva de las personas trans en sus centros de trabajo, especialmente en contra de la violencia, la discriminación y el acoso y hostigamiento sexual que pudieran sufrir; y
- e) Concatenado al punto anterior el cuidado de la salud física,

mental y emocional de las y los trabajadores se vuelve un punto medular para evitar la precariedad laboral. Nuestro país cuenta con una Norma Oficial Mexicana (NOM 035) que establece a cada centro de trabajo las directrices para el cuidado de los factores psicosociales; ya que la ansiedad, la depresión y el estrés son comunes en aquellos que enfrentan discriminación en el lugar de trabajo o luchan por mantener empleos estables. Esto puede llevar a una disminución en la calidad de vida y la capacidad para participar plenamente en la sociedad.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha abordado este tema relativo a la precariedad laboral, estableciendo directrices y principios para promover empleos decentes y combatirla a través de sus diversos convenios. Ahora bien, es cierto que no hay un acuerdo específico que hable del concepto de “precariedad laboral”; sin embargo, existen varios convenios y recomendaciones emitidos por la OIT relacionados con la precariedad laboral.

De forma enunciativa y no limitativa, enumeramos aquellos que consideramos relevantes con el tema:

Tabla 2. Convenios OIT Relacionados con la Precariedad Laboral

Convenio	Nombre	Contenido	Ratificado por México
C 097	Sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Migrantes	Impone normas para garantizar la igualdad de trato y oportunidades para los trabajadores migrantes. Esto es relevante para abordar la precariedad laboral que enfrentan las y los trabajadores migrantes debido a la discriminación y falta de protección laboral	No
C 100	Sobre la Igualdad de Remuneración	Este convenio, prohíbe la discriminación en materia de remuneración en el empleo. Aunque no aborda directamente la precariedad laboral, promueve la igualdad salarial y contribuye a mejorar las condiciones económicas de los trabajadores y reducir la brecha salarial que se asocia con la precariedad.	Si

C 111	Sobre la discriminación (empleo-ocupación)	Define el concepto de discriminación en el ámbito laboral y las categorías sospechosas Promueve la igualdad de oportunidades en el empleo.	Si
C 118	Sobre la igualdad de trato	Aplicable en materia de seguridad social, propone la igualdad de trato y de las prestaciones de sobrevivencia	Si [solo ha aceptado las ramas de la a) a la g) señaladas en el Convenio]
C 122	Sobre la política del empleo	Este convenio de gobernanza fomenta el pleno empleo, productivo y libremente elegido	No
C 140	Sobre la licencia pagada de estudios	El convenio, establece la licencia pagada de estudios a fin de que las personas trabajadoras puedan realizar estudios por un período determinado, durante las horas de trabajo y con pago de prestaciones económicas adecuadas	Si
C 142	Sobre el desarrollo de los recursos humanos	Los países tienen que desarrollar políticas públicas y llevar a la práctica programas sobre la formación profesional. Señala la importancia de los servicios públicos del empleo. Se debe velar por mejorar la aptitud del individuo y ayudar a todas las personas, en igualdad y sin discriminación alguna.	Si
C 155	Sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo	Establece normas para garantizar la seguridad y salud en el lugar de trabajo. Aborda temas como las condiciones de trabajo seguras y saludables, fundamentales para reducir la precariedad laboral	Si

C 156	Sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares	Reconoce la importancia de la conciliación entre el trabajo y la vida familiar y promueve medidas para ayudar a los trabajadores a cumplir con sus responsabilidades familiares sin sufrir discriminación o precariedad laboral	No
C 169	Sobre el Empleo y el Trabajo Decente para la Paz y la Resiliencia	Se centra en los derechos de los pueblos indígenas y tribales, aborda cuestiones relacionadas con el empleo y las condiciones laborales de estas comunidades, que a menudo enfrentan condiciones laborales precarias.	Si
C 175	Sobre el Trabajo a Tiempo Parcial	Establece principios para garantizar condiciones de trabajo equitativas y protección social para trabajadoras y trabajadores a tiempo parcial. Aborda cuestiones como: igualdad de trato y oportunidades en comparación con los trabajadores a tiempo completo.	No
C 183	Sobre la Protección de la Maternidad	Señala el cuidado de la maternidad en el trabajo. Si bien no se centra en la precariedad laboral, promueve la igualdad de oportunidades para las trabajadoras embarazadas y lactantes, lo que puede prevenir situaciones precarias.	No
C 189	Sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos	Menciona estándares que garanticen condiciones laborales decentes en el trabajo domésticos. Señala cuestiones relacionadas con la jornada laboral, la remuneración, la seguridad y salud en el trabajo, y la protección social; todas las cuales son relevantes para combatir la precariedad laboral.	Si

Fuente: Elaboración Propia con datos del Compendio de Instrumentos Internacionales de Derecho del Trabajo Tomo Tres (Compilaciones Jurídicas, 2022) y la OIT (Organización Internacional del Trabajo, 2023)

Estos convenios de la OIT, aunque no se centran exclusivamente en la precariedad laboral, establecen normas y principios tendientes al mejoramiento de las condiciones laborales, proteger los derechos de las y los trabajadores y promover la igualdad de oportunidades en el empleo, condiciones de trabajo justas y empleos decentes. Estos documentos contribuyen a la lucha contra la precariedad laboral y la justicia social a nivel internacional.

Por ello, es necesario que el abordaje de la precariedad laboral de la comunidad transgénero se realice desde el Estado a través de políticas públicas que sean cada vez más inclusivas, con la finalidad de combatir prácticas discriminatorias en razón de la identidad de género, para que las personas trans puedan acceder a empleos estables y bien remunerados.

Otro punto importante que se debe tener en cuenta es el acceso a los servicios de salud para las personas trans, mismo que deriva de la relación laboral, para garantizarles la debida atención médica. En última instancia, la lucha contra la precariedad laboral de la comunidad trans es un paso crucial hacia la igualdad de oportunidades, independientemente de su identidad de género.

La precariedad laboral para la comunidad trans puede variar significativamente de un país latinoamericano a otro, y no existe una fórmula que se aplique para todos, ya que cada nación enfrenta desafíos particularmente importantes en lo que respecta a este tema. Pero, a pesar de estos desafíos, existen movimientos activistas y organizaciones que luchan por los derechos y la igualdad de las personas trans en materia del trabajo; algunos países han promulgado leyes y políticas para proteger sus derechos en el lugar de trabajo; sin embargo, la implementación y cumplimiento son situaciones desafiantes en la mayoría de los casos.

IV. Propuesta de Ley de Cupo Mínimo en el ámbito laboral

Derivado de lo ya expuesto, hemos considerado que una de las estrategias que pudieran coadyuvar a disminuir la precariedad laboral es la implementación de una norma jurídica (ley) que obligue a tener un cupo mínimo en los centros de trabajo para personas de la comunidad trans. Esto, reitero, sería un mecanismo que abone en favor de ellas y ellos, a fin de mitigar la precariedad laboral.

Muchos países han implementado ordenamientos legales para combatir la precariedad laboral de grupos en situación de vulnerabilidad. Por ejemplo, en Asia, países como Tailandia, India y Nepal han adoptado políticas para promover la igualdad de género y la no discriminación en el empleo, incluyendo medidas a favor de la inclusión de personas trans. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) destaca que, aunque

no hay cuotas laborales específicas para mujeres o personas de la comunidad LGBTTTIQ+, los convenios que estos países reconocen están a favor de la protección de los derechos laborales de las personas (Organización Internacional del Trabajo, 2023).

En países europeos como Noruega, Francia, Reino Unido y Portugal se han realizado regulaciones a favor de las cuotas de género, específicamente a favor de las mujeres, y algunas otras en pro de la comunidad trans, promoviendo la no discriminación y la igualdad a través de acciones afirmativas.

España cuenta con múltiples ordenamientos en favor de la diversidad sexual y/o identidad de género en materia del trabajo desde el año 2012. En ese mismo orden de ideas, comunidades como Cataluña, Extremadura, Andalucía, Las Canarias, Madrid y Murcia han realizado ordenamientos en pro de la comunidad LGBTTTIQ+, siendo las más recientes la Ley 2/2022 de La Rioja y la Ley 5/2022 de Castilla-La Mancha (Hernández Melián, 2023).

En América Latina, Uruguay promulgó en octubre de 2018 la Ley 19.684 en favor de la comunidad trans. La ley establece que dentro de los ejecutivos, legislativos y judiciales, así como en la Corte Electoral, los Tribunales de Cuentas, los Gobiernos Departamentales, los Entes Autónomos y los Servicios Descentralizados, se debe destinar el uno por ciento de los puestos de trabajo a ser llenados en el año con personas trans que cumplan con los requisitos normativos para acceder a los mismos (Gobierno de Uruguay, 2019).

En Argentina, se han adoptado leyes de cuota de género para garantizar la representación equitativa de mujeres en cargos públicos y en directorios de empresas estatales. En julio del 2021, se aprobó la Ley N.º 27.636 de Promoción del Acceso al Empleo Formal para personas Travestis, Transexuales y Transgénero, que establece que al menos el uno por ciento de los puestos de trabajo en el sector público nacional deben ser ocupados por personas trans (Gobierno de Argentina, 2021).

Estas medidas buscan abordar la discriminación histórica y las desigualdades que enfrentan estas personas en el ámbito laboral, promoviendo su acceso al empleo formal. Combaten la precariedad laboral de la comunidad trans al establecer requisitos específicos para su inclusión en la fuerza laboral, tanto pública como privada, brindándoles oportunidades para acceder a empleos y salarios que les permitan satisfacer sus necesidades básicas y mejorar su bienestar económico.

Este tipo de leyes de cupo mínimo también conlleva el empoderamiento económico de este sector social históricamente segregado y discriminado. Cuando el Estado les proporciona empleos y condiciones laborales estables y seguras, con este tipo de leyes de cupo

mínimo se les da mayor autonomía y control a las personas trans sobre sus vidas, reduciendo su dependencia de empleos precarios, insalubres o informales. Con ello, se reduce la brecha de género y se contribuye a la promoción de la igualdad en el trabajo.

Es importante destacar que las leyes de cupo mínimo a menudo generan debate y discusión. Algunos argumentan que estas leyes son necesarias para corregir la discriminación histórica y sistémica, mientras que otros pueden considerarlas como una intervención excesiva en el mercado laboral. Sin embargo, tenemos claro que su aplicación abona al logro de la igualdad de oportunidades.

Ahora bien, en México se han presentado diversas iniciativas de ley en la legislatura de la Ciudad de México (CDMX), relacionadas con cupos mínimos en materia laboral para personas trans. La última fue presentada el pasado 17 de mayo del 2022 por parte del diputado del partido MORENA Temístocles Villanueva Ramos, quien envió al entonces presidente de la mesa directiva, Diputado Héctor Díaz Polanco, un documento que, a letra señala:

...remito ante el Pleno del Congreso de la Ciudad de México la siguiente: Iniciativa con proyecto de decreto por la que se reforman los Artículos 7, apartado F, numeral 4; 27, apartado B, numerales 2 y 4; 46, apartado B, numeral 1 y apartado C, numeral 7; 53, apartado A, numeral 3 de la Constitución Política de la Ciudad de México; los Artículos 19; 20, fracción V; 31, fracción XIV; 104, fracción IX de la Ley Orgánica de Alcaldías de la Ciudad de México; los Artículos 10, fracción V; 18, 19 y se adicionan las fracciones XXII bis al Artículo 27 y la XXXV, recorriendo la subsecuente del Artículo 41 de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y de la Administración Pública de la Ciudad de México; los Artículos 1 y 383 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Ciudad de México; el Artículo 16 de la Ley Orgánica de la Procuraduría Ambiental y del Ordenamiento Territorial de la Ciudad de México; y los Artículos 19, fracción I; y se adiciona el 23 bis de la Ley para el Reconocimiento y la Atención para las Personas LGBTTTI de la Ciudad de México (Congreso Ciudad de México, 2022).

En dicha iniciativa, dentro de la exposición de motivos se establece de forma general que las personas de la comunidad trans y sus derechos laborales, históricamente, han sido vulnerados, incluso en contra de lo establecido desde 2015 cuando se firmaron los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS), conocidos hoy como Agenda 2030 de las Naciones Unidas.

Asimismo, se mencionan las tres propuestas que sirven de antecedente a dicha iniciativa. La primera, de enero de 2022, a cargo de la Diputada Esther Silvia Sánchez Barrios, cuya propuesta señala la modificación de algunas disposiciones relacionadas con el acceso

al trabajo en el servicio público de personas transexuales, travestis y transgénero. En marzo de ese mismo año, la “Coalición Mexicana LGBTTTIQ+ presenta iniciativa ciudadana ante el Congreso Federal para combatir la precariedad laboral”, y en abril, la Asociación Yucatrans presentó otra propuesta de iniciativa de ley para la Inclusión Laboral Trans y No Binaria ante el Congreso del Estado de Yucatán (Congreso Ciudad de México, 2022).

Por lo tanto, es de vital importancia que México implemente esta ley de cupo mínimo en favor de la comunidad trans y con una perspectiva de Derechos Humanos. Esta ley debe ir acompañada de mecanismos de protección que garanticen el acceso a oportunidades de desarrollo profesional y crecimiento en sus empleos, así como de programas de sensibilización y capacitación para patrones (empleadores) y trabajadores, a fin de promover la inclusión de personas trans en el ámbito laboral y en otros aspectos de la sociedad.

V. Conclusiones

Los Derechos Humanos laborales de las personas están debidamente establecidos en nuestra Carta Magna. Adicionalmente, como nación, hemos firmado y ratificado diversos convenios que regulan el trabajo digno y decente, así como el trato igualitario de las y los trabajadores.

Por ello, hablar de precariedad laboral, específicamente dentro de la comunidad trans, es un problema que varía en su alcance y naturaleza en diferentes países latinoamericanos. Sin embargo, es un tema importante en toda la región que requiere atención y acción para garantizar la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral para todas las personas, independientemente de su identidad de género.

Es importante destacar que, si bien las leyes relativas al cupo mínimo o de cuotas de género son estrategias valiosas (acciones afirmativas) que promueven la igualdad de oportunidades, no son una solución única para todos los desafíos que enfrenta la comunidad trans.

Sin duda alguna, la entrada en vigor de una ley en favor de un cupo mínimo para las personas trans debe ir acompañada de campañas que fortalezcan la inclusión, no discriminación y la no violencia, así como con medidas para garantizarles el acceso a oportunidades de desarrollo profesional y crecimiento en sus empleos.

También es necesaria la participación de la comunidad trans en la elaboración y aplicación de este tipo de leyes a fin de garantizar su efectividad y legitimidad, ya que una ley de cupo mínimo no solo es un acto de justicia social, sino que impacta de manera positiva en el desarrollo económico de cualquier país.

Finalmente, y como ya se ha establecido claramente en las

líneas anteriores, estas acciones y propuestas legales combaten la discriminación, reducen la precariedad laboral y promueven una mayor inclusión y diversidad en el ámbito laboral, lo que beneficia a todos. Esta medida es un paso importante hacia la construcción de una sociedad más igualitaria y justa.

VI. Lista de fuentes

- ALONSO ROYANO, F. (01 de abril de 2008). *Amigos de la Egitología*. Obtenido de <https://egiptologia.com/el-derecho-del-trabajo-en-el-antiguo-egipto/>
- BERTMAN, S. (2003). *Hand Book to life in ancient Mesopotamia*. New York: Oxford University Press.
- BIBLIA ONLINE. (s/f). *Biblia Online*. Obtenido de <https://www.biblia.es/biblia-buscar-libros-1.php?libro=genesis&capitulo=3&version=rv60>
- CARBALLO, A. (03 de febrero de 2022). *Quonomy*. Obtenido de <https://quonomy.com/que-significa-el-mito-de-prometeo-leyenda-y-explicacion-facil>
- CARTWRIGHT, M. (15 de mayo de 2018). *World History Encyclopedia en Español*. Obtenido de <https://www.worldhistory.org/trans/es/2-483/la-sociedad-en-la-antigua-grecia/>
- CASTÁN PÉREZ-GÓMEZ, S. (15 de octubre de 2021). *Historia National Geographic*. Obtenido de https://historia.nationalgeographic.com.es/a/vida-laboral-roma-y-consideracion-trabajadores-segun-su-oficio_17314
- COMPILACIONES JURIDICAS. (2022). *Compendo de Instrumentos Internacionales del Derecho del Trabajo*. Ecatepec, Estado de México: Compilaciones Jurídicas.
- CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO. (17 de mayo de 2022). *Iniciativa con proyecto de decreto por la que se reforman los artículos...* Obtenido de <https://consulta.congresocdmx.gob.mx/consulta/webroot/img/files/iniciativa/IN-183-16-17-05-2022.pdf>
- CORDÓN I SOLÀ-SAGALÉS, I. (14 de septiembre de 2021). *Historia. National Geographic*. Obtenido de https://historia.nationalgeographic.com.es/a/justicia-faraon-antiguo-egipto_12725
- GOBIERNO DE ARGENTINA. (JUNIO de 2021). *Observatorio de Tributación y Género*. Obtenido de <https://www.argentina.gob.ar/economia/politricatributaria/observatorio-de-tributacion-y-genero/ley-de-promocion-del-acceso-al>
- GOBIERNO DE URUGUAY. (29 de abril de 2019). *Centro de Información Oficial*. Obtenido de Normativa y Avisos Legales del Uruguay: <http://www.impo.com.uy/bases/leyes/19684-2018>
- Hernández Melián, A. (2023). *Análisis y clasificación de las políticas de empleo para personas trans en España*. OBETS. Revista de Ciencias Sociales, 115-132.

- MARK, J. J. (24 de junio de 2021). *World History Encyclopedia*. Obtenido de <https://www.worldhistory.org/trans/es/1-19882/el-codigo-de-hammurabi/>
- NOAH KRAMER, S. (1956). *History Begins at Sumer*. Pennsylvania: University Pennsylvania Press. Obtenido de <https://archive.org/details/Kramer1956HistoryBeginsAtSumer/page/n51/mode/2up>
- ORGANIZACIÓN DE LA NACIONES UNIDAS. (s/f). *Departamento de Asuntos Económicos y Sociales. Desarrollo Sostenible*. Obtenido de <https://sdgs.un.org/es/topics/employment-decent-work-all-and-social-protection>
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (2023). *NORMLEX*. Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:::P11200_INSTRUMENT_SORT:4
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (2023). *Organización Internacional de Trabajo*. Obtenido de http://oit.org/dyn/natlex/natlex4.byCountry?p_lang=es
- PÁRAMO MONTERO, P., & BUENO PAREJA, C. (2018). *Tendencias legislativas en seguridad y salud en el trabajo con enfoque preventivo* (primera ed.). Buenos Aires, Argentina: Organización Internacional del Trabajo. Recuperado el 2023, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/-americas/-/-ro-lima/-/-ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_619052.pdf
- PÉREZ VARELA, V. M. (2006). Esbozo Histórico del nacimiento y evolución del derecho del trabajo. *Jurídica: Anuario de Departamento de Derecho de la Universidad Iberoamericana*, 261-285. Obtenido de <https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/juridica/article/viewFile/11632/10642>