

Capítulo 5

Situación laboral de las personas trans^{*1} en México

Grecia Lorena Valencia Arcos²

Introducción

En este capítulo se exponen los primeros avances de la investigación de la tesis doctoral *Procesos civilizatorios en México: Inclusión de las personas trans* en el mercado laboral formal* que se encuentra adscrita al Doctorado de Estudios Socioculturales (2022-2025) de la Universidad Autónoma de Aguascalientes.

A continuación, se explica el problema de investigación y algunas conclusiones que devienen de este primer ejercicio documental referente a la inclusión laboral de las personas trans* en México, permitiendo así construir un panorama nacional sobre su situación laboral.

1 El asterisco (*) es utilizado para contemplar todas las expresiones trans.

2 Licenciada en Sociología, maestra en Investigaciones Sociales y Humanísticas y doctorante en Estudios Socioculturales. Correo electrónico: lorena_grecia@hotmail.com

Desarrollo

Norbert Elias (2009) conceptualiza el proceso de civilización como un cambio que se genera en las estructuras sociales de las personas para consolidar el control de emociones, comportamientos y experiencias. Estos procesos de civilización están en constante acción y se propician principalmente a partir de los cambios económicos, políticos, sociales y culturales, cambiando no sólo las percepciones de las personas (creencias, conductas y emociones), sino también los espacios en los que se insertan.

Elias concibe las estructuras sociales como la acumulación de personas, es decir, no considera que existan estructuras objetivas que por sí solas sean capaces de existir, sino que son las personas las que a partir de sus acciones son hacedores de éstas. Por lo tanto, la sociedad es el resultado de la cotidianidad de las personas y es a partir de ellas que se erigen las estructuras, así como las normas que contienen. En ese orden de ideas, el mercado laboral es construido a partir de las creencias, costumbres y emociones de las personas y es normado desde los valores nacionales.

Las personas que cuentan con una mayor vulnerabilidad y precariedad económica son las personas trans* debido a que viven una constante práctica discriminatoria y de violencia en sus entornos familiares, escolares y laborales, especialmente por prejuicio a razón de su ruptura corpórea con el sistema cisheteronormativo y, por tanto, el mercado laboral formal, en muchos casos, les resulta inaccesible para su desarrollo profesional.

Son consideradas como personas trans* aquellas que no se sienten conformes con el sexo asignado al nacer y que rompen con el binarismo de género establecido en las culturas como hombres o mujeres; engloba las vivencias de las personas transexuales, transgénero, transexuales operados, postoperados, no binaries, género fluido y otras experiencias que transgreden las normas de género binarias (Platero, 2014). En ocasiones las personas trans* llevan a cabo modificaciones corporales, hormonales y en sus roles sociales; sin embargo, estos cambios están condicionados por su poder adquisitivo (Valencia Arcos, 2023).

La inclusión de las personas trans* en los espacios laborales llevó -y se encuentra aún en desarrollo- a una reorganización del sistema sexo/género, la heteronorma y la cisnorma, reacomodando así las concepciones que se tiene

sobre la división sexual del trabajo, la imagen y cuerpos de las personas con relación a su género y los roles sociales asignados genéricamente.

Uno de los principales motores de este proceso de civilización es la declaración de los Derechos Humanos de la Diversidad Sexual y de Género (2011) y la aparición de pronunciamientos y recomendaciones sobre la necesidad de incluir en el mercado laboral formal a las personas trans* y no binarias (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2017; Organización Internacional del Trabajo, OIT, 2015a, 2015b, 2016, 2017, 2021).

En México, el 29 de agosto de 2008, las y los diputados locales de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal aprobaron la reasignación de sexo para personas transexuales, a través de la identidad que se asigna en el acta de nacimiento (El Economista, 2009). Iniciando con ello un proceso de cambios normativos nacionales para el reconocimiento de su identidad nacional como sujetas de derecho en documentos como la Clave Única de Registro de Población (CURP), Registro Federal de Contribuyentes (RFC), credencial para votar, número de seguridad social, entre otros.

Específicamente en el ámbito laboral formal, la creación del “Protocolo para garantizar el derecho a la no discriminación por identidad y expresión de género de las personas que laboran en el Instituto Nacional Electoral” (2019) representó el primer documento normativo que propicia la inclusión y, por tanto, un cambio en las costumbres, creencias y emociones de las personas que se encuentran adscritas al Instituto Nacional Electoral (INE) para generar un ambiente laboral saludable e incluyente para las personas trans*. Seguido de este protocolo, se generaron otras iniciativas en el sector público y privado (protocolos, manuales y políticas) para sumar en la construcción de un mercado laboral transincluyente.

Sin embargo, los cambios que devienen de este proceso civilizatorio no sólo se dan a partir de estos acontecimientos históricos, es necesario tener presente que las personas trans* muy probablemente ya se encuentran insertas en los espacios laborales formales mucho tiempo antes de que las normativas fueran creadas y reformadas en las leyes mexicanas y empresariales.

Ahora bien, la existencia y experiencias laborales de las personas trans* no están enmarcadas o construidas a partir de estos cambios normativos, muy por el contrario, a partir de diversas estrategias y acciones es que lograron insertarse. No obstante, esta reconfiguración brinda a las personas trans* un marco de protección que permite generar un cambio social y un equilibrio en el poder.

La interrelación de las personas trans* y cis³ propician una serie de transformaciones en los comportamientos, costumbres y emociones con relación al género en las personas cis y trans* que se encuentran laborando en los espacios que enmarcan estas normas, es decir, se encuentra en desarrollo un proceso de civilización que involucra la transinclusión en los espacios sociales, lo que impacta en su vida cotidiana, por lo tanto, se está generando un cambio y reacomodo social.

Por ello en esta investigación se busca explicar ¿cómo se transforma el comportamiento en las interrelaciones laborales de las personas trans* y cis al incorporar normativas transincluyentes en los centros de trabajo?, específicamente 1) ¿cómo se configuran el Estado y las empresas transincluyentes para incluir a las personas trans*? 2) ¿cuáles son los cambios en las normativas, reglas o políticas de los centros de trabajo transincluyentes? y 3) ¿cómo cambian los espacios laborales ante la implementación de las normativas transincluyentes?

A manera de espejo y de forma general, el objetivo de la investigación es explicar el proceso de civilización que se lleva a cabo ante la inclusión de las personas trans* en las empresas formales transincluyentes. Específicamente se busca analizar 1) la transformación de la configuración del Estado y las empresas formales para incluir a las personas trans*, 2) los cambios en las normativas, reglas y/o políticas de los centros de trabajo trans-incluyentes y 3) los cambios espaciales que se dan en la transformación e implementación de las normativas, reglas o políticas trans-incluyentes.

Situación laboral de las personas trans* en México

En el informe sobre Personas Trans y de Género Diversos y sus derechos económicos, sociales, culturales y ambientales (2020) de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (COIDH), específicamente el capítulo cuarto sobre “Derechos al trabajo y sus condiciones justas, equitativas y satisfactorias”, se realiza un reconocimiento de las condiciones laborales en las que se encuentran las personas trans* en el continente americano.

3 Las personas cuya identidad de género se encuentra en correspondencia binaria con su expresión de género, que, a su vez, tiene una correspondencia con su sexo de nacimiento y que cumple con los códigos y normas establecidas, se les otorgó el prefijo “cis” que viene del latín y significa “junto a”, “el mismo que” (Platero, 2014).

Las ideas principales que se desarrollan en el documento es que las personas trans* afrontan barreras como el desempeño de trabajo por cuenta propia y oficios, el contar con redes laborales o cooperativas trans y la estigmatización sobre el trabajo sexual, por lo que la recomendación es la inclusión de las personas trans y de género diverso en el mercado laboral formal de forma asertiva, efectiva y segura a partir de las siguientes medidas: a) promulgar un marco normativo laboral antidiscriminatorio e implementar políticas públicas específicamente dirigidas a la inserción laboral de las persona trans*; b) adoptar medidas para involucrar al sector privado y empresarial en la estrategia de inclusión laboral de personas trans* y de género diverso, c) promover la participación de los sindicatos en materia de discriminación por identidad y expresión de género y d) adoptar medidas de acción positiva para revertir los efectos de décadas de exclusión y marginación (COIDH, 2020, p. 124).

En el caso de México, en materia laboral, la Ley Federal del Trabajo (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 1970) solamente contempla en el capítulo XV, específicamente en el Artículo 857, que el secretario instructor del Tribunal podrá decretar providencias cautelares:

IV. En los casos que se reclame discriminación en el empleo, tales como discriminación por embarazo, u orientación sexual, o por identidad de género, así como en los casos de trabajo infantil, el tribunal tomará las providencias necesarias para evitar que se cancele el goce de derechos fundamentales, tales como la seguridad social, en tanto se resuelve el juicio laboral, o bien decretará las medidas de aseguramiento para las personas que así lo ameriten. Para tal efecto, los demandantes deben acreditar la existencia de indicios que generen al Tribunal la razonable sospecha, apariencia o presunción de los actos de discriminación que hagan valer (p. 343).

No existen leyes en ninguno de los códigos de la república mexicana que garanticen una vida libre de discriminación, violencia o exclusión a las personas trans* ni que penalicen el ejercicio de estas prácticas; solamente se han generado de forma particular, en algunos centros laborales, protocolos y manuales para incluir a las personas trans* dentro de los espacios de trabajo. Sin embargo, no es de conocimiento público que existan lineamientos o normativas que establezcan penalizaciones o medidas de reparación en caso

del ejercicio de prácticas discriminatorias, de violencia o exclusión hacia las personas con una identidad de género diversa.

La única iniciativa que se ha presentado frente al Congreso de la Ciudad de México para mejorar las condiciones laborales de las personas trans* fue la propuesta elaborada por la Coalición Mexicana LGTBTTTI+ el 30 de marzo de 2022. Ésta contempla que al menos el 3% de las plazas en el servicio público estén disponibles para las personas trans y no binarias, sin embargo, esta iniciativa no ha sido resuelta (El Financiero, 2022).

La Encuesta Nacional sobre Diversidad Sexual y de Género (Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI], 2021) informó que habitan 908 600 personas que se consideran trans*, de las cuales el 34.8% se identifica como transgénero o transexual y el 65.2% se identifica como no binario, género fluido, agénero, entre otros.

La Encuesta Nacional sobre Discriminación (INEGI, 2022) nos dice que el 46.4% de las personas encuestadas perciben poco respeto a la población trans* en México, mientras que el 15.2% no lo percibe, siendo las mujeres el sector que vislumbra un menor respeto. El 33.4% de las personas de 18 años y más que contestaron esta encuesta no rentaría un cuarto o vivienda a personas trans (transgénero, transexual o travesti). Sobre la apertura a la diversidad en el ámbito laboral, el 58.3% de las personas encuestadas respondieron con “mucho” ante la posibilidad de contratar a personas trans, siendo las mujeres las que cuentan con una mayor apertura.

El 48.8% de las personas con una diversidad sexual y de género declaró haber sido discriminado en los últimos 12 meses, siendo ésta la población con mayor casos registrados en el país. El 41.8% del total de los participantes de esta población se sintió discriminado en los últimos 12 meses por la forma de vestir o arreglo personal, incluyendo tatuajes, ropa, forma de peinarse y perforaciones (INEGI, 2023).

Garantizar la rectificación de la identidad de género es fundamental para posibilitar la inserción de las personas trans* ya que es la normativa para acreditar la nacionalidad e identidad en los procesos de contratación. En muchos de los casos no se cuenta con una congruencia en su expresión de género con el sistema cisheteronormativo, por lo que su nacionalidad e identidad está comprometida debido a creencias que se tienen sobre el sistema sexo/género.

Para las personas trans*, la contratación se convierte en un proceso complejo y desigual debido a estas incongruencias sociales que se presentan en su

imagen e identidad, ya que en muchos de los casos no se cuenta con los recursos económicos para llevar a cabo el proceso de rectificación de la identidad de género y todos los tramites que de ahí devienen (Valencia, 2020; Valencia y Maza, 2021).

Actualmente en México, 20 de 32 entidades han modificado sus códigos civiles para garantizar la rectificación en los datos del acta de nacimiento por identidad de género de personas mayores de 18 años (Figura 1) y solamente en la Ciudad de México, Oaxaca y Jalisco lo garantizan para adolescentes trans*.

En los estados que no lo garantizan es necesario llevar a cabo un proceso de amparo por parte de la persona interesada y entablar un juicio. Las entidades que no han legislado al respecto son: Nuevo León, Tamaulipas, Veracruz, Tabasco, Campeche, Yucatán, Chiapas, Guerrero, Durango, Aguascalientes, Guanajuato y Querétaro (Fuera del Clóset A.C., 2023).

Figura 1: Entidades que garantizan la rectificación del acta de nacimiento por identidad de género



Fuente: Fuera del Clóset A.C.

Estadísticamente, en el ámbito laboral, el 5.1% de personas de 15 años o más a nivel nacional (97.2 millones) se identifican como parte de la comunidad LGBTIQ+⁴, siendo un total de 5 millones de personas. Del total de esta población, el 64.3% declaró ser una población económicamente activa y destacan su participación en sectores de actividad de apoyo y agropecuario (24.6%), profesionales y técnicos (18.4%) y comerciantes (16.9%). De ellos, el 28.1% recibió un trato desigual respecto a los beneficios, prestaciones laborales o ascensos; así como comentarios ofensivos o burlas, entre otros actos de discriminación (INEGI, 2021).

El 47.2% de personas de la diversidad sexual y de género de 18 años y más que participaron en la ENADIS (2022) declaró contar con un contrato por escrito y el 48.4% tener derecho a servicios públicos de salud (INEGI, 2023).

Otras estadísticas que se pueden rescatar para generar una imagen sobre la situación laboral de las personas trans* en México es la que brinda la Encuesta sobre Discriminación por motivos de Orientación Sexual e Identidad de Género (ENDOSIG, 2018), la cual mostró en sus resultados que se le negó algún derecho a una de cada cuatro personas encuestadas; dicha cifra se incrementó en mujeres trans* el 50.3% y el 40.9% en hombres trans*. Mientras que los derechos más vulnerados son la oportunidad para trabajar y la entrada a un negocio, con el 53.8% en personas con orientación sexual no normativa y el 50.4% en personas con identidades de género no normativas (Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación [CONAPRED] y Comisión Nacional de los Derechos Humanos [CNDH], 2019).

Esta misma encuesta muestra que el 59% de las mujeres trans, el 55.4% de hombres trans y el 56% de las personas con una identidad de género no normativa dicen haber escuchado o visto comentarios, conductas o actitudes negativas hacia una compañera(o) en el empleo por su orientación sexual o identidad de género y resulta ser la principal razón por la que experimentan discriminación.

4 Siglas que se utilizan para representar la comunidad conformada por personas lesbianas, gay, bisexual, trans, intersexual y queer. No todas las personas que contestaron haber tenido gusto o atracción (14.5% mujeres y 10.1% hombres) o haber entablado relaciones sexuales homosexuales (6.3% mujeres y 5.7% hombres) se consideran o se sienten representados por las siglas LGBTIQ+, por lo que el cálculo exacto de las personas con una orientación sexual no heterosexual o una diversidad de género es inexacto y no representa una totalidad poblacional, sino que habla de la falta de empoderamiento y empatía con los movimientos políticos y sociales relacionados.

Conclusiones

Las estadísticas que existen a nivel nacional no brindan los datos necesarios para generar una imagen amplia y detallada sobre la situación laboral de las personas trans* en México. Sin embargo, es posible observar la percepción que se tiene sobre las personas trans*, así como los elevados porcentajes de discriminación que expresan las personas de la diversidad sexual y de género en sus centros laborales.

Es importante resaltar que las condiciones que se logran rescatar dejan ver que más del 50% de las personas trans* se encuentran laborando en el ámbito informal y por tanto no cuentan con prestaciones que aseguren y permitan tener certezas y calidad de vida con relación a su alimentación, vivienda, salud, desarrollo personal y social.

La importancia de contar con atención de salud como parte de sus seguridades sociales es una pieza clave en muchos de los casos para llevar a cabo intervenciones quirúrgicas y hormonales -aunque es necesario reconocer que no todas las personas con identidad de género diversa lo quieran hacer- ya que los costos de las intervenciones médicas suelen ser elevados, lo que impide un pleno desarrollo de su identidad y personalidad.

Generar políticas y cambios normativos en las leyes que rigen al país en materia civil y laboral brinda a las personas trans* el respaldo social para desarrollarse libremente y ejercer su derecho a la identidad, a la no discriminación y a contar con un trabajo. En materia laboral es imperante llevar a cabo reformas que permitan garantizar una vida laboral libre de discriminación, violencia y exclusión, comenzando por el acceso al trabajo y la inclusión en las dinámicas sociales laborales.

Referencias

- Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2020). *Informe sobre Personas Trans y de Género Diverso y sus derechos económicos, sociales, culturales y ambientales*. (Número de informe OEA/Ser.L/V/II). <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/PersonasTransDESCA-es.pdf>
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación y Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2019). *ENDOSIG. Encuesta sobre Discrimina-*

- ción por motivos de Orientación Sexual e Identidad de Género*, ENDOSIG, 2018. *Resumen ejecutivo*. [Archivo PDF]. <https://www.gob.mx/indesol/documentos/resumen-ejecutivo-de-la-encuesta-sobre-discriminacion-por-motivos-de-orientacion-sexual-e-identidad-de-genero-2018>
- El Economista. (2009, 18 de febrero). Entregan primer acta de reasignación de sexo en el DF. *El Economista*. <https://www.economista.com.mx/politica/Entregan-primer-acta-de-reasignacion-de-sexo-en-el-DF--20090218-0051.html>
- El Financiero. (2022, 1 de abril). Cupo laboral trans en México: ¿De qué va esta iniciativa ciudadana? *El Financiero*. <https://www.elfinanciero.com.mx/nacional/2022/04/01/cupo-laboral-trans-en-mexico-de-que-va-esta-iniciativa-ciudadana/>
- Elias, N. (2009). *El proceso de la civilización. Investigaciones sociogenéticas y psicogenéticas*. Fondo de Cultura Económica.
- Fuera del Clóset A.C. [@FueraCloset_AC]. (2023). ¿Cómo ha avanzado la ley de reconocimiento a la identidad de género en México? [Mapa de Ley de Identidad de Género en México]. X. https://x.com/FueraCloset_AC/status/1694763798232789120
- Instituto Nacional Electoral. (2019). *Protocolo para garantizar el derecho a la no discriminación por identidad y expresión de género de las personas que laboran en el Instituto Nacional Electoral*. [Archivo PDF]. <https://centralelectoral.ine.mx/2019/07/02/protocolo-garantizar-derecho-la-no-discriminacion-identidad-expresion-genero-las-personas-laboran-ine/>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2021). *Presentación de resultados Encuesta Nacional sobre Diversidad Sexual y de Género*, ENDISEG, 2021. [Archivo PDF]. https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/endiseg/2021/doc/endiseg_2021_resultados.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2023). *Encuesta Nacional sobre Discriminación*, ENADIS, 2022. [Archivo PDF]. https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enadis/2022/doc/enadis2022_resultados.pdf
- Ley Federal del Trabajo, [L.F.T.], Reformada, Diario Oficial de la Federación [D.O.F.], 20 de septiembre de 2024, (México).
- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (2017). *Hacer frente a la discriminación contra las personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersexuales. Normas de Conducta*

- para las Empresas*. [Archivo PDF]. <https://www.unfe.org/wp-content/uploads/2018/04/Principios-mundiales-para-las-empresas.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2015a). *Orgullo (Pride) en el trabajo. Un estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Argentina*. [Archivo PDF]. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_368648.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2015b). *La discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género. Resultados del proyecto PRIDE de la OIT*. [Archivo PDF]. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/briefingnote/wcms_380831.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Orgullo (Pride) en el trabajo. Un estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Costa Rica*. https://www.ilo.org/sanjose/publicaciones/WCMS_495184/lang-es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo. (2017). *La igualdad de género*. <https://www.ilo.org/public/spanish/gender.htm>
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). *Identidad de género y orientación sexual: Promoción de los derechos, la diversidad y la igualdad en el mundo del trabajo (Pride)-Proyecto*. www.ilo.org/declaration/follow-up/tcprojects/WCMS_402559/lang-es/index.htm
- Platero, R. (2014). *Trans*sexualidades. Acompañamiento, factores de salud y recursos educativos*. Bellaterra.
- Resolución 17/19. (2011). *Derechos humanos, orientación sexual e identidad de género*. Consejo de Derechos Humanos. <https://documents.un.org/doc/undoc/gen/g11/148/79/pdf/g1114879.pdf?OpenElement>
- Valencia, G. (2020). *Consecuencias laborales a partir del tránsito de lesbiana masculina a hombre transexual en el mercado laboral de Aguascalientes, México*. [Tesis de maestría, Universidad Autónoma de Aguascalientes].
- Valencia, G. (2023). Estado de la cuestión sobre la discriminación laboral hacia la diversidad sexual y de género. *Tramas y Redes*, (4), 271–287. <https://doi.org/10.54871/cl4c400n>
- Valencia, G., y Maza, O. (2021). Consecuencias económicas, sociales y de salud del tránsito de lesbiana masculina a hombre transexual. *Caleidoscopio*, 25(45). <https://doi.org/10.33064/45crscsh2582>

