



Transexualidad y Discriminación Laboral en México.

Isabel Montserrat Sánchez F. ☺ monserrats5@hotmail.com

Nota: El texto está escrito en femenino, puesto que la mayoría de las personas con las que tengo contacto y sufren de esto son mujeres ts, pero también aplica para los hombres ts.

Para analizar este tema es necesario en primer lugar acotar el momento de la relación laboral al que nos referimos, como es bien sabido el problema comienza en el proceso de selección para el trabajo, y es en este punto donde nace de forma habitual la discriminación, como consecuencia del primer encuentro directo entre la transexual y el empresario o persona encargada del proceso, por primera vez el empresario comenzara a descubrir la particularidad de la transexual ya bien sea a partir del conocimiento de sus datos personales que mayoritariamente provocara cierto estupor, al no coincidir el sexo indicado en la documentación aportada con aspectos exteriores del transexual (aspecto, voz, etc.), desde este momento la discriminación se hará patente a partir de conductas vejatorias, o mediante la utilización de comentarios que atentan contra la dignidad de la transexual, o simplemente mediante la argumentación de excusas que justifican la no superación del proceso de selección. En cualquier caso por desgracia para nosotras, mayoritariamente el resultado final suele ser negativo en cuanto a la adquisición del empleo, lo cual no significa de ninguna manera que no existan empresarios capaces de dejar aparte sus prejuicios y centrarse únicamente en las competencias del individuo respecto al puesto de trabajo a ocupar, evidentemente es en este primer momento donde la transexual se encuentra más desamparada jurídicamente hablando, debido a la dificultad de probar tales comportamientos discriminatorios por parte del empresario, como consecuencia directa de que la mayoría de tribunales entienden que recae sobre la potestad directiva del empresario la capacidad para seleccionar al individuo sin mas limitación que la no utilización de pruebas selectivas que atenten contra la dignidad de la persona, a la hora de elegir a la persona que mas convenga para su organización empresarial, provocando de esta forma la utilización de criterios arbitrarios y discriminatorios por parte del empresario que dejan a la transexual en una grave situación de indefensión ya que la mayoría de estas conductas de existir resultan prácticamente indemostrables ante cualquier tribunal.

El segundo momento a analizar es cuando la transexual se encuentra integrado en una organización empresarial, en la cual desempeña un puesto de trabajo, es quizás en este punto donde la transexual se encuentra más amparada por la ley ante las conductas que pueda llevar a cabo el empresario como represalia por su condición de transexual.

Las acciones más frecuentes que suelen llevarse a cabo son de carácter discriminatorio, acoso moral y sexual, movilidades funcionales descendentes no justificadas y en definitiva cualquier acción que intente atentar contra la dignidad de la transexual, pero

es en estos casos donde se goza de mayor protección jurídica, puesto que estas conductas de modo general están perfectamente tipificadas en nuestra normativa laboral ya que atentan contra los derechos fundamentales de la persona, recogidos en nuestra Constitución, y es factible responder ante las mismas mediante acciones legales.

En definitiva sea cual sea el momento en el que se produzcan las conductas antes mencionadas, debemos extraer a modo de conclusión de que es necesario acudir a las autoridades laborales para denunciar tales situaciones por muy desalentador o complicado que parezca, ya que de la multitud de demandas que podamos llegar a interponer ante casos o circunstancias muy concretas y ante las cuales actualmente nos encontramos en indefensión jurídica, llegue a prosperar ante el supremo y sienta jurisprudencia, pero sobretodo para no dejar en ningún caso impune a las personas que realizan estas prácticas puesto que la única manera de erradicarlas es mediante la concienciación de la sociedad y mas concretamente de los tribunales de la existencia y reiteración de las mismas hacia nuestro grupo.

Desgraciadamente en México muchas personas desconocen que existe la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, esta ley fue publicada con el fin de evitar tantos atropellos y abusos de parte de gente sin escrúpulos en contra de las minorías. Con ella pueden hacer valer sus derechos, no pueden quitarte el empleo por el hecho de ser transexual o negártelo, muchas que ya han pasado por entrevistas de trabajo ya en su rol correcto han escuchado mas de una vez las frases “luego le llamamos” o “déjeme comentarlo con el jefe”, cuando se pronuncian estas frases ya se sabe de antemano que el trabajo va a ser negado. O en otras circunstancias algunas frases como “tu actitud no es aceptable”, “causas conmoción”, etc. cuando una chica decide realizar su proceso de cambio y esta trabajando. Cuando esto sucede se sabe que lo próximo es el despido o la renuncia por diferentes presiones y comentarios de diferente tipo.

En conclusión no existe una relación directa entre genero y trabajo, tanto hombres como mujeres son igual de capaces para desempeñarse laboralmente, y cuando una transexual decide realizar su proceso de cambio no debería de afectar su empleo ya que no está cambiando su capacidad de trabajo ni eficiencia, simplemente esta adecuando su cuerpo a su mente para poder tener una vida mas plena. Nadie eligió ser transexual, es algo que se da desde el desarrollo fetal y que por ciertas circunstancias el cerebro no se diferencio correctamente y se nace con un cerebro anatómicamente y funcionalmente del género opuesto al sexo. No es una forma de vivir, ni una desviación, es la naturaleza propia de la transexual y únicamente lo que hace es corregir esa disforia que existe entre su mente y su cuerpo, pero cuando se comienza a realizar esta corrección lo que muchas veces se obtiene es el rechazo social, algunas ocasiones familiar y laboral. Una transexual no es menos capaz, nuestras capacidades laborales no se ven diezmadas por nuestro proceso de cambio, por el contrario, al realizar y estar en el proceso de cambio hay una mejor aceptación propia que puede llevar a un mejor rendimiento y mejora sentimental, emocional, laboral, etc. Aunque no todo es así, hay empresas donde los propietarios o los encargados de estas son gente preparada, culta y con una mentalidad abierta donde se les permite realizar su proceso de cambio por que tienen el conocimiento de que eso no afectara su calidad de trabajo, son empresas donde la vida privada del empleado y sus decisiones propias son respetadas, donde el respeto al individuo es algo primordial y las garantías individuales son respetadas. En los casos contrarios a estos, lo recomendable sería aplicar la ley, valerse de la ley federal para prevenir y eliminar la discriminación y acudir a la junta de conciliación y arbitraje para

informar sobre la injusticia cometida y se tomen medidas en contra de los responsables, también se puede acudir a la CONAPRED (Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación 01.800.11205.84)

Es del conocimiento de muchos esta frase: “Estamos en México y todo se puede hacer o fabricar”, desgraciadamente es la verdad, muchas cosas no se pueden hacer valer en México y es donde reina la injusticia, pero recuerden, *No hay peor lucha que la que no se hace.*

Unos artículos que tienen que tener en mente de la ley federal para prevenir y eliminar la discriminación son los siguientes:

Artículo 4

Para los efectos de esta Ley se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.

También se entenderá como discriminación la xenofobia y el antisemitismo en cualquiera de sus manifestaciones.

***Artículo 9**

Queda prohibida toda práctica discriminatoria que tenga por objeto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades.

A efecto de lo anterior, se consideran como conductas discriminatorias:

III. Prohibir la libre elección de empleo, o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo;

V. Limitar el acceso a los programas de capacitación y de formación profesional;

VIII. Impedir la participación en condiciones equitativas en asociaciones civiles, políticas o de cualquier otra índole;

XIII. Aplicar cualquier tipo de uso o costumbre que atente contra la dignidad e integridad humana;

XV. Ofender, ridiculizar o promover la violencia en los supuestos a que se refiere el artículo 4 de esta Ley a través de mensajes e imágenes en los medios de comunicación;

XXII. Impedir el acceso a cualquier servicio público o institución privada que preste servicios al público, así como limitar el acceso y libre desplazamiento en los espacios públicos;

XXIII. Explotar o dar un trato abusivo o degradante;

XXIV. Restringir la participación en actividades deportivas, recreativas o culturales;

XXVII. Incitar al odio, violencia, rechazo, burla, difamación, injuria, persecución o la exclusión;

XXVIII. Realizar o promover el maltrato físico o psicológico por la apariencia física, forma de vestir, hablar, gesticular o por asumir públicamente su preferencia sexual, y

XXIX. En general cualquier otra conducta discriminatoria en términos del artículo 4 de esta Ley.

*Del artículo 9 se expusieron solamente algunas fracciones, las consideradas más relevantes para esta problemática.

Nota: Podrán encontrar una copia completa de esta ley en <http://groups.msn.com/comunidadtransexualguadalajara> en la sección de documentos.