



Grupos vulnerables y en contexto de vulnerabilidad. La inserción laboral de personas trans en el sector privado de Córdoba.

Manuscrito Científico

Autora: Carla Magalí Triverio

DNI: 33587463

Legajo: VABG129068

Prof. director: Baena, Cesar Daniel

Córdoba 2025

**Desafíos y Oportunidades para la inserción Laboral de Personas Trans en el Sector
Privado: Un Análisis Jurídico y Social en Córdoba.**

**Challenges and Opportunities for the Labor Inclusion of Trans-People in the
Private Sector: A Legal and Social analysis in Córdoba.**

INDICE

| | |
|--|----|
| Resumen | 6 |
| Abstract | 7 |
| 1 Introducción | 8 |
| 1.1 Objetivo general | 20 |
| 1.2 Objetivos específicos | 20 |
| 2 Métodos | 21 |
| 2.1 Alcance | 21 |
| 2.2 Enfoque | 22 |
| 2.3 Diseño | 22 |
| 2.4 Participantes | 22 |
| 2.5 Instrumentos | 23 |
| 2.6 Análisis de datos | 23 |
| 3 Resultados | 24 |
| 3.1 Diagnóstico sociodemográfico de la población trans en Argentina y Córdoba | 24 |
| 3.2 Análisis normativo: Avances legislativos, vacíos estructurales y su impacto en la inserción laboral trans en el sector privado | 26 |
| 3.3 Jurisprudencia | 32 |
| 3.4 Tensiones legales | 35 |

| | |
|---------------|----|
| | 4 |
| 4 Discusión | 39 |
| 5 Referencias | 46 |

Agradecimientos

A mi mamá, Sandra, que con su fuerza me enseñó que nunca hay que bajar los brazos, que aun cuando la vida golpea fuerte, el corazón puede seguir latiendo con esperanza. Gracias por ser mi ejemplo de lucha incansable, por mostrarme que el amor de una madre puede sostener el mundo. Gracias por enseñarme a ser una mujer todo terreno, con pies en la tierra y alas para volar.

A mi papá, Juan Carlos, compañero fiel de cada paso, cuya presencia firme y generosa fue siempre abrigo y sostén. Gracias por estar ahí, sin condiciones, con tu mirada serena y tu apoyo silencioso que todo lo decía.

A mis hijas, mis pequeñas princesas Jazmín y Catalina, mis amores más grandes, mis pilares, mis luces. Por ustedes resisto, por ustedes sueño, por ustedes camino. Cada palabra escrita, cada día de esfuerzo, cada pequeño logro tiene sentido porque las tengo a ustedes y porque jamás fueron el freno sino el acelerador. Que este paso sea inspirador para el comienzo de sus propios vuelos.

Y a mí, yo...la niña de mirada curiosa que soñaba con justicia mientras jugaba a ser abogada, la adolescente que, aún en medio de sus cambios y dudas, nunca soltó sus sueños, la joven que caminó con ilusión los pasillos de la facultad, aprendiendo a creer en sí misma, y la mujer que, con cada caída, desvelo, amor, coraje y voluntad, llegó hasta aquí... y lo logró.

Gracias...

Resumen

Este trabajo analizó críticamente la inclusión laboral de personas trans en el sector privado de la provincia de Córdoba, abordando sus obstáculos estructurales y vacíos legales. El objetivo principal fue determinar en qué medida el marco jurídico vigente —nacional y provincial— garantiza la igualdad real de oportunidades para este colectivo históricamente vulnerado. La investigación, de carácter cualitativo, se desarrolló mediante un enfoque jurídico-dogmático y socio-normativo. Se analizaron normas (Ley 26.743, Ley 27.636, Ley 23.592, Ley 20.744 y Ley 10.508), jurisprudencia relevante y datos estadísticos recientes. El diseño fue no experimental, con análisis documental y enfoque descriptivo. Los resultados mostraron una persistente exclusión laboral de las personas trans, evidenciada en altos niveles de informalidad, estigmatización y desprotección normativa en el ámbito privado. Si bien la legislación reconoce derechos formales, carece de herramientas efectivas de implementación, seguimiento y sanción, especialmente en el sector empresarial. En la discusión se subrayó que la igualdad formal, sin acciones afirmativas ni políticas inclusivas obligatorias, reproduce la exclusión estructural. La jurisprudencia ha generado avances aislados, pero sin consolidación normativa. Se concluye que el acceso al empleo digno para personas trans requiere una reforma legislativa integral, la creación de mecanismos de control, incentivos para el sector privado y una transformación cultural que erradique los prejuicios de género.

Palabras clave: inclusión laboral trans, discriminación estructural, sector privado, Córdoba, acción afirmativa.

Abstract

This estudio critically analyzes the labor inclusion of trans individuals in the private sector of Córdoba, Argentina, focusing on structural barriers and legal gaps. The main objective was to assess whether the current national and provincial legal framework effectively guarantees real equality of opportunity for this historically marginalized group. This is a qualitative study with a legal-dogmatic and socio-normative approach. It involved the analysis of key laws (Laws 26.743, 27.636, 23.592, 20.744, and Provincial Law 10.508), relevant jurisprudence, and recent statistical data. The research design was non-experimental and descriptive, based on documentary analysis. Findings reveal that trans people continue to face systemic exclusion from formal employment, marked by high levels of informality, stigmatization, and lack of legal protection in the private sector. While current legislation formally recognizes rights, it lacks effective enforcement mechanisms, oversight, and sanctions—particularly outside the public sector. The discussion emphasizes that formal equality alone, without affirmative action or mandatory inclusive policies, perpetuates structural exclusion. Judicial decisions have shown isolated progress but lack binding force or consistent legal doctrine. The study concludes that effective access to decent work for trans individuals requires comprehensive legislative reform, enforceable obligations for private employers, oversight mechanisms, and cultural transformation to eliminate gender-based stigma. Labor inclusion must move from symbolic promise to enforceable right.

Keywords: trans labor inclusion, structural discrimination, private sector, Córdoba, affirmative action.

1. Introducción.

El presente trabajo se lleva a cabo desde la perspectiva de un Manuscrito Científico, y tiene como esencia implementar una investigación que posibilite la reflexión crítica acerca de una temática sensible, como lo es la inserción laboral de personas trans. La idea principal que engloba este abordaje se sustenta en analizar las formas en las que grupos vulnerables, en este caso las personas trans, experimentan el desenvolvimiento de la sociedad en pos de garantizar la igualdad de derechos, puntualmente en lo concerniente a un trabajo digno.

Como persona trans se entiende a toda aquella cuya identidad de género no se corresponde con el sexo asignado al nacer. Es decir, puede identificarse y vivir como mujer, hombre u otra identidad de género, independientemente de si fue asignada como varón o mujer al momento de su nacimiento.

El término “trans” es un paraguas que incluyen diversas vivencias como:

- Personas transgénero que hacen una transición social, legal y/o médica hacia el género con el que se identifican.
- Personas travestis las cuales estando en contextos como el argentino, pueden asumir una identidad de género (travestismo) con una fuerte carga política y cultural.
- Personas no binarias quienes no se identifican exclusivamente como hombres y mujeres.

Siendo sujetos de derecho, la inclusión laboral de éstos representa una problemática estructural dentro del sistema jurídico y social argentino. Este colectivo, históricamente invisibilizado y marginado, enfrenta serias dificultades para acceder, permanecer y desarrollarse en el mercado formal de trabajo, situación que se traduce en múltiples

vulneraciones a derechos fundamentales reconocidos por la Constitución Nacional, los tratados internacionales de derechos humanos como así también en las leyes nacionales y provinciales.

Considerando el planteamiento del problema jurídico, puede describirse entonces como pregunta de interrogación de este manuscrito científico el siguiente enunciado:

¿En qué medida el marco jurídico argentino- integrado por la Constitución Nacional, Leyes Nacionales N° 26.743, N° 27.636, N° 20.744, ¿23.592 y la Ley N° 10.508 de la provincia de Córdoba- resulta insuficiente para garantizar la igualdad real de oportunidades y trato de las personas trans en el acceso al empleo en el sector privado ?

Se inicia una reflexión donde en el mercado laboral se advierten jugadores y actores tales como las empresas y el Estado, en consecuencia, la idea será analizar la inserción laboral en ese contexto, y allí quedan planteados las siguientes preguntas:

¿En qué aspectos la legislación laboral vigente, a nivel nacional y provincial, resulta insuficiente o ambigua para garantizar el derecho al trabajo de las personas trans en el sector privado?

Esta pregunta busca identificar vacíos legales, ambigüedades normativas y limitaciones operativas en normas como la Ley 26.743, la Ley de Contrato de Trabajo y la Ley 10.508, cuando se aplican al ámbito privado.

¿Cómo incide la ausencia de mecanismos de implementación y control en la efectividad del marco normativo antidiscriminatorio respecto a la identidad de género?

Se indaga si la falta de fiscalización. Seguimiento y sanción por parte del Estado impide que los derechos reconocidos en la Ley se traduzcan en prácticas laborales inclusivas reales.

¿Qué tensiones existen entre el principio de igualdad formal consagrado en la ley y la necesidad de una igualdad material en el acceso al empleo para personas trans?

Aquí se apunta a analizar la diferencia entre el reconocimiento legal y abstracto del derecho al trabajo y su cumplimiento efectivo en contextos de exclusión estructural.

¿De qué manera las decisiones judiciales han contribuido a ampliar o restringir los derechos laborales de las personas trans en contextos de discriminación en Córdoba?

Se examina el rol del Poder Judicial en la protección o vulneración de derechos laborales mediante el análisis de fallos paradigmáticos, especialmente en el contexto local.

¿Qué propuestas normativas podrían contribuir a una reparación estructural de las desigualdades históricas que afectan a las personas trans en el ámbito laboral privado?

Este interrogante se orienta a generar alternativas legislativas que promuevan una inclusión laboral efectiva, más allá de medidas simbólicas o voluntaristas.

En Argentina encontramos un conjunto de normas que integran tanto el derecho interno como los compromisos internacionales asumidos por el Estado. Estas normas, junto con principios constitucionales, configuran un marco jurídico robusto que reconoce la necesidad de acciones afirmativas y la prohibición de toda forma de discriminación por identidad de género. Sin embargo, su aplicación efectiva continúa siendo una deuda pendiente, particularmente en algunas jurisdicciones como la provincia de Córdoba.

Por tal modo se analizarán los principales marcos normativos aplicables:

1. Constitución Nacional

a) Artículo 14 bis

Este artículo establece el derecho de todos los habitantes al trabajo digno y equitativo, al salario justo, a condiciones dignas y objetivas de labor, a la protección contra el despido arbitrario y a la organización sindical. En este sentido, constituye una norma de base para la exigibilidad del derecho al trabajo en condiciones de igualdad.

Para el colectivo trans, el artículo 14 bis implica el reconocimiento formal de su derecho a acceder al mercado laboral en condiciones dignas. No obstante, la realidad demuestra que este derecho es vulnerado de forma sistemática. La discriminación estructural y cultural les impide a las personas trans gozar de igualdad de oportunidades laborales, lo que convierte al artículo 14 bis en una norma cuyo cumplimiento debe ser reforzado mediante medidas concretas.

b) Artículo 75 inciso 23

Este inciso otorga al Congreso la facultad de dictar leyes que establezcan “acciones positivas” para garantizar la igualdad real de oportunidades y trato, en especial respecto de los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad. Aunque el artículo no menciona expresamente a las personas LGBTI+, su redacción abierta permite incluir a todo grupo históricamente vulnerado, como el colectivo trans.

Sandel (2011) sostiene que la justicia no puede reducirse únicamente a un procedimiento imparcial, sino que debe considerar las condiciones sociales reales y los vínculos comunitarios. Desde esta perspectiva, las acciones positivas, como el cupo laboral trans, no solo reparan desigualdades históricas porque expresan un compromiso ético con los sectores históricamente excluidos. El mencionado refuerza este enfoque al establecer la obligación del Estado de legislar y promover medidas de acción positivas que garanticen la igualdad real de oportunidades, Así, siguiendo a Sandel, este tipo de medidas no contradicen el principio de

mérito, sino que permiten crear condiciones más justas para que dicho mérito pueda evaluarse en igualdad de condiciones.

Por su parte, Dworkin (2002) defiende que tratar a las personas con igual respeto y consideración no implica ignorar las desigualdades estructurales que afectan su acceso a derechos. En esta línea, el cupo laboral travesti-trans no constituye un privilegio, sino una acción afirmativa necesaria para remover obstáculos que impiden que este grupo vulnerado ejerza su derecho al trabajo en condiciones de igualdad real. De esta manera el artículo 75 inc. 23 de nuestra Constitución Nacional se convierte en un mandato para que el estado garantice no solo derechos formales, sino también las condiciones materiales para su goce efectivo.

2. Ley 26.743 — *Identidad de Género*

Sancionada en 2012, esta ley representa un hito histórico en la afirmación de derechos del colectivo trans en Argentina ya que declara el derecho de toda persona al reconocimiento de su identidad de género auto percibida, al libre desarrollo de su persona conforme a dicha identidad, y al trato digno.

En su artículo 12, la ley establece expresamente que “*toda persona tiene derecho al trato digno en todos los ámbitos de la vida social*”, lo que incluye el acceso al trabajo. Por ende, esto obliga a empleadores públicos y privados a respetar el nombre y género auto percibido de las personas trans y a abstenerse de realizar actos discriminatorios. No obstante, su implementación en el ámbito laboral ha sido parcial, ya que muchas personas trans siguen enfrentando barreras para acceder al empleo formal, producto de prejuicios, falta de formación previa y antecedentes de exclusión estructural.

3. Ley 27.636 — "*Diana Sacayán - Lohana Berkins*"

Esta ley, sancionada en 2021, tiene por objeto promover la inclusión laboral de personas travestis, transexuales y transgénero en el sector público nacional. Establece un cupo laboral del 1% de la planta de personal del Estado para personas trans, así como medidas de formación y sensibilización para garantizar condiciones de ingreso, permanencia y desarrollo en igualdad de condiciones. Si bien su ámbito de aplicación es el sector público nacional, la ley ha servido como referencia para provincias y municipios que han dictado normas similares. Además, establece obligaciones generales para el sector privado, como incentivos fiscales para quienes contraten personas trans, lo cual permite su proyección como política pública de alcance federal.

El artículo 1° declara de interés público nacional el acceso al empleo formal para este colectivo, reconociendo la especial situación de vulnerabilidad que atraviesa. Su enfoque de derechos y su lenguaje inclusivo representan un avance normativo significativo hacia la igualdad real.

4. Ley 20.744 — *Ley de Contrato de Trabajo*

Aunque esta ley no hace referencia explícita a la identidad de género, en su artículo 17 prohíbe expresamente cualquier forma de discriminación arbitraria por motivos ideológicos, gremiales, de raza, sexo o religión. Esta disposición ha sido interpretada extensivamente por la doctrina y jurisprudencia para incluir la identidad y expresión de género como motivo prohibido de discriminación.

Asimismo, la ley contempla la nulidad de actos discriminatorios en el ámbito laboral y la obligación del empleador de garantizar condiciones dignas de trabajo. En la práctica, sin embargo, la falta de reconocimiento expreso de la identidad de género como categoría protegida

genera zonas grises que deben ser suplidas por la aplicación armónica con otras normas, como la Ley 26.743 y la Ley 23.592.

5. *Ley 23.592 — Actos Discriminatorios*

Esta ley prohíbe toda forma de discriminación arbitraria que tienda a restringir el pleno ejercicio de los derechos por motivos de raza, religión, nacionalidad, ideología, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos. La jurisprudencia ha extendido esta enumeración para incluir también la identidad de género como categoría sospechosa de discriminación.

Es una herramienta central para combatir la exclusión de personas trans en el ámbito laboral, ya que habilita la acción judicial frente a actos discriminatorios, incluso en el ámbito privado. Ha sido utilizada en varios casos para responsabilizar a empleadores por despidos arbitrarios o negativas de contratación fundadas en prejuicios relacionados con la identidad de género.

6. *Ley 10.508 — Cupo Laboral Travesti-Trans en Córdoba*

Sancionada en el año 2019, esta ley establece que el 1% de los puestos del sector público provincial deben ser ocupados por personas travestis, transexuales y transgénero. La norma representa una política afirmativa concreta a nivel local que busca revertir siglos de exclusión del colectivo trans en el ámbito laboral.

La ley también prevé mecanismos de implementación, capacitaciones a agentes públicos y sanciones en caso de incumplimiento. No obstante, informes recientes elaborados por organizaciones civiles y académicas revelan un bajo nivel de cumplimiento y escasa fiscalización. La reglamentación y aplicación efectiva de esta ley constituye uno de los principales desafíos en la provincia.

La inclusión laboral constituye un concepto sostenido respecto a lo que implica el hecho de poder ser parte de una comunidad de manera funcional. De esta manera, el derecho al trabajo significa una actividad de plena autorrealización. Como bien lo explica la Ley 25,212 sobre el pacto Federal del trabajo, éste representa una actividad que expresa, identifica y caracteriza la conducta humana, y que, en consecuencia; colabora en la dignificación y el enriquecimiento de los individuos para que sean parte del seno de una comunidad organizada.

Considerando estos aspectos, analizar la inserción laboral del colectivo en la provincia de Córdoba se erige como una idea crítica para evaluar el verdadero trasfondo, el escenario, y el contexto en el cual los individuos, como así también el resto de la comunidad, se encuentran preparados, o no, para hacer frente a una realidad compleja. En este marco, las empresas, como actores articuladores de la decodificación de la inclusión laboral, se posicionan como protagonistas y jueces al mismo tiempo que darán el veredicto para facilitar, y cumplir con la materialización de los derechos en igualdad de condiciones.

Con mayor especificidad, Jiménez Castaño, Cardona Acevedo y Sánchez Muñoz (2017) en sus reflexiones expresan que los mercados de trabajo han estado caracterizados por mecanismos que discriminan y segregan a los individuos sin importar su conjunto de habilidades, destrezas y conocimientos, siendo entonces un fenómeno que define la ocupación y los perfiles laborales de las personas por sus diferencias y otras características. En el escenario de los mercados de trabajo se observan que ciertos perfiles ocupacionales evidencian discriminación laboral lo que se da cuando un grupo poblacional, que se encuentra distante de las características convencionales de su procedencia étnica, sexo, discapacidad, raza.

Es por ello por lo que en este manuscrito se toma entonces como variable principal la inserción laboral de las personas trans, y como variable secundaria el rol de los distintos

actores que deben colaborar en lo que es la configuración del mercado laboral. De esta manera aparecen las empresas del sector privado principalmente, y luego, en una misma escala de importancia, el Estado propiamente dicho junto con las referencias gubernamentales que puedan llevar adelante para congeniar políticas. Así se lograría hacer cumplir las leyes y normativas, tanto implícitas como explícitas, las cuales buscan dar lugar a una sociedad cada vez más equitativa y justa.

En este contexto se puede mencionar la reflexión de Forcada Rojkin (2015) la cual establece que la inserción laboral de las personas es un derecho que debe estar plenamente garantizado, y que en esas condiciones se habla de una inclusión laboral como aspecto de sociedades maduras, que van evolucionando y siendo conscientes de sus propias limitaciones. Por ende, el hecho de aplicar el sendero de la accesibilidad significa un indicador saludable en términos de evolución y madurez.

Otra perspectiva que adhiere a esta reflexión es la de Fernández Hawrylak, Tristán Muñoz y Heras Sevilla (2020) quienes analizan las actitudes hacia la transgeneridad y la transexualidad en el ámbito laboral. Puntualmente, se concentran en evaluar los conocimientos; actitudes y la formación sobre la diversidad sexual que existe en el contexto laboral. Es decir que consideran la variable formativa e instructiva por parte de quienes son los actores que dan configuración al marco del mercado laboral, puntualmente en lo que refiere a las organizaciones tanto del sector privado como del público fundamentalmente al Estado responsabilizándolo, así como el principal propulsor de las bases de igualdad hacia los individuos. Independientemente de las características que puedan asignar a cada una de las personas; el contexto y los escenarios deben estar estipulados para que puedan ser contemplados y abordados por la diversidad de las personas que lo integran, y en consecuencia, el nivel de formación y la integridad

conceptualizada respecto al entendimiento de las divergencias, representacionales y de percepción cultural, los cuales se posicionan como hechos sustanciales que determinarán la propia realidad de aquellos que quieran ser parte, no solamente del contexto laboral, sino también del contexto global socio comunitario.

Por tanto, hasta aquí se tiene en cuenta la configuración estructural del mercado laboral a partir de los actores tales como las empresas y Estado; la formación de estos protagonistas para dar lugar a un desenvolvimiento acorde, los integrantes de la sociedad y la madurez que aplica a su consentimiento para visibilizar positivamente las desigualdades y trabajar en pos de un lugar predispuesto estructuralmente. Para luchar contra la discriminación, Vázquez Parra, Amezquita Zamora y Rocha Díaz (2021) expresan la necesidad de constituir políticas laborales sobre identidad de género, y que las mismas puedan ser adoptadas por las empresas, y al mismo tiempo el trabajo de configuración de normativas que coadyuven en su establecimiento. Concretamente, las políticas laborales de inclusión deben apearse a las leyes nacionales de origen, y también al marco normativo internacional, ya que esta es una problemática que atraviesa al mundo entero, en sociedades como las de Europa marcadas por una clara tendencia de evolución conceptual del transgénero, se establecen pautas que garantizan, pero que no dejan de experimentar dificultades en su integración e inserción. Lo mismo sucede, y con mayor énfasis, en Sudamérica, donde el esclarecimiento y la visibilidad de las dificultades de las personas trans para insertarse laboralmente aún marcan una tendencia signada por la discriminación laboral.

Esta construcción de políticas laborales, sostienen Vázquez Parra, Amezquita Zamora y Rocha Díaz (2021), habla a las claras de que uno de los mayores retos a los que se enfrentan las empresas contemporáneas, que se articula a la gestión de su capital humano.

Concretamente, en todos los estándares sociales, la atención sobre los grupos de interés interno ha incentivado a las organizaciones a plantear y determinar diversos programas y proyectos abstractos de responsabilidad social en pos de optimizar las condiciones laborales de sus integrantes. Esto se ha vuelto un tema crucial en la predisposición hacia la configuración de políticas laborales que deben caracterizarse por el atributo de inclusión y el respeto a la diversidad, preferencias, necesidades y expectativas individuales de los distintos grupos de interés que conforman las comunidades.

En ese contexto las organizaciones se ven obligadas, y al mismo tiempo responsabilizadas de prepararse para ser capaces de proveer a sus actuales colaboradores y futuros trabajadores, de entornos que puedan dar seguridad y plena confianza para llevar adelante sus actividades de labor, y que en ese contexto logren desenvolverse profesionalmente y personalmente, siendo entonces, no solamente un espacio y ámbito de consignación del trabajo, sino también de realización de la vida personal de las personas, y al mismo tiempo un impulso a la estructuración social y comunitaria.

Es por ello, que el presente trabajo tiene como objetivo analizar las barreras jurídicas y normativas que enfrentan las personas trans para acceder al mercado laboral en el sector privado en la provincia de Córdoba. El enfoque se centrará en evaluar si la legislación existente y la jurisprudencia en torno a la inclusión laboral resultan suficientes para garantizar el derecho al trabajo sin discriminación para este colectivo vulnerable. En particular, se examinará la Ley de Identidad de Género, la Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20.744), la Ley Antidiscriminación (Ley 23.592) y las iniciativas legislativas específicas de la provincia de Córdoba, como la Ley Provincial 10.508 de cupo laboral trans en el sector público.

A pesar de los avances legales, persisten numerosas barreras estructurales y prácticas discriminatorias que limitan el acceso de las personas trans al mercado laboral formal. Entre estas barreras se destacan los prejuicios y estigmas durante el proceso de selección, la ausencia de políticas inclusivas obligatorias en empresas privadas y la falta de normativas que impulsen la sensibilización en el ámbito corporativo. La mayoría de las empresas del sector privado no están obligadas a adoptar medidas específicas para prevenir la discriminación o promover la inclusión de personas trans, lo que deja al colectivo en una situación de vulnerabilidad y dependencia de la buena voluntad empresarial o de incentivos económicos puntuales.

Durán Rosado (2023) explica la necesidad de educar para lograr un trabajo digno, y puntualmente la formación debe darse en quienes toman las riendas de direccionar el ámbito laboral, específicamente los directivos de las empresas, los que son, en última instancia, los que determinan las pautas para garantizar la inserción laboral de personas trans en el marco de sus organizaciones.

Es por ello, por lo que, se abordará, desde una perspectiva jurídica, la necesidad de avanzar hacia políticas inclusivas que no sólo promuevan, sino que también aseguren la igualdad de oportunidades laborales para las personas trans. Asimismo, se analizará cómo los precedentes judiciales en casos de discriminación laboral por identidad de género han sido relevantes en la protección de derechos, aunque sin un impacto generalizado debido a la falta de obligatoriedad normativa en el sector privado.

Con el fin de analizar de manera integral la problemática de la inclusión laboral de las personas trans en la provincia de Córdoba, esta investigación se propone cumplir con una serie de objetivos que orientan el desarrollo y permiten delimitar su alcance

1.1 Objetivo general

* Analizar los aspectos de las normativas presentes en la legislación nacional (Ley 26.743, Ley 20.744, Ley 23.592) y provincial (Ley 10.508) que inciden en el acceso formal de personas trans en el sector privado de la provincia de Córdoba, considerando también la jurisprudencia y la doctrina aplicables.

1.2 Objetivos Específicos

* Identificar y examinar las disposiciones de la legislación nacional y provincial que puedan limitar o favorecer el acceso de personas trans al empleo privado.

* Evaluar la interpretación jurisprudencial de dichas normas en casos relevantes de discriminación laboral por identidad de género.

* Analizar si el marco normativo vigente garantiza condiciones efectivas de igualdad material en el ámbito laboral privado.

* Proponer modificaciones legislativas o estrategias normativas que puedan promover una mayor inclusión laboral de personas trans en Córdoba.

2. Métodos

2.1 Alcance

Será una investigación de alcance descriptivo ya que es un tema que se encuentra abordado y existen antecedentes. Lo que lleva entonces a un abordaje de complementación y no de exploración, por lo tanto, dicho alcance se considera el más pertinente y funcional a los propósitos del relevamiento. Es importante también destacar que, si bien es una situación y un escenario bastante novedoso, existen investigaciones que han dado espacio a reflexiones previas y que desde esta investigación se buscará, discutir, complementar e integrarlas.

La hipótesis que guía esta investigación sostiene que, si bien Argentina ha desarrollado un marco normativo avanzado en cuanto al reconocimiento de derechos del colectivo trans, su implementación en la provincia de Córdoba resulta insuficiente y fragmentaria, lo cual impide garantizar de manera efectiva el derecho al trabajo digno para las personas trans. En este sentido, se observa una necesidad urgente de fortalecer las acciones afirmativas, mejorar los mecanismos de control y sanción frente a la discriminación laboral, y fomentar una transformación cultural que permita superar estereotipos y prejuicios profundamente arraigados.

Este manuscrito busca contribuir al debate jurídico y político en torno a la inclusión laboral de las personas trans, entendiendo que el derecho al trabajo no solo constituye una herramienta fundamental para la subsistencia económica, sino también un pilar esencial para la realización personal, la autonomía y la ciudadanía plena. En el marco de un Estado constitucional de derecho que asume el compromiso de promover la igualdad real de

oportunidades, resulta imperativo avanzar hacia una sociedad que no tolere ningún tipo de exclusión por motivos de identidad de género.

2.2 Enfoque

La metodología utilizada es de tipo cualitativa, con enfoque jurídico-dogmático y socio-normativo. Se recurre al análisis de normativa nacional e internacional, jurisprudencia relevante, doctrina especializada y datos estadísticos producidos por organismos oficiales, ONGs y académicos. Este abordaje permite integrar el estudio de la norma con su aplicación concreta en la realidad social y judicial, dando cuenta de los desajustes existentes entre el deber ser jurídico y el ser empírico.

2.3 Diseño

El diseño de la investigación será no experimental debido a que, como bien se dijo, se trabajará bajo la idea descriptiva, y no de incidencia o influencia, por lo tanto, no habrá experimentación sobre casos específicos ni pruebas que permitan el desarrollo correlacionar, sino la observación, el relevamiento, y la descripción analítica del escenario referido a la inserción laboral de personas trans en la provincia de Córdoba.

2.4 Participantes

La muestra será un corpus de análisis conformado por distintas perspectivas de doctrina, normativa y jurisprudencia. Cabe mencionar que se conformará el corpus de estudio mediante un criterio muestral no probabilístico-por conveniencia, esto significa que se irán armando los casos de análisis de acuerdo con la información a la que se tenga acceso en las diferentes fuentes a consultar.

2.5 Instrumentos

La técnica de recolección será el análisis documental con enfoque cualitativo-jurídico, utilizando una grilla categorial para organizar información normativa, doctrinaria y jurisprudencial.

2.6 Análisis de datos

Se llevará adelante un análisis cualitativo desde la inferencia, prestando atención a los conceptos volcados por las diversas perspectivas de doctrina, para luego identificar dichos conceptos tanto en la normativa como en la jurisprudencia

3. Resultados

3.1 Diagnóstico sociodemográfico de la población trans en Argentina y Córdoba.

La inclusión laboral de personas trans en el sector privado cordobés se encuentra atravesada por múltiples obstáculos estructurales. Los datos más recientes, provenientes del relevamiento "ConocerT" y del Censo Nacional 2022, permiten dimensionar la magnitud de la exclusión y la precariedad que enfrenta este colectivo.

Según el relevamiento, realizado por el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos junto a la Dirección General de Estadísticas y Censos de la provincia de Córdoba, se encuestaron a 277 personas trans y no binarias en siete ciudades cordobesas. Este estudio constituye el primer registro voluntario de personas travestis, trans y no binarias en la provincia. A nivel nacional, el Censo 2022 reveló que 170.519 personas se identifican como travestis, trans y no binarias, representando aproximadamente el 0,4% de la población total del país.

En cuanto a la situación laboral, los datos indican que el 83% de la población trans y no binaria en Córdoba se encuentra ocupada, pero de ese total, el 85,6% lo está en condiciones de precarización laboral, ya que no se les realizan aportes jubilatorios ni cuentan con obra social. Además, el 65,9% manifestó haber ejercido alguna vez el trabajo sexual, y el 83,5% considera que esta actividad es efectivamente un trabajo.

Por otra parte, el nivel educativo, el 56,5% de las personas trans y no binarias de entre 25 y 64 años relevadas no terminó el secundario. Asimismo, el 55,2% afirmó haber sufrido discriminación en establecimientos educativos debido a su identidad de género, siendo más marcada en el interior de la provincia.

Entre las localidades pioneras en promover y promulgar una ordenanza municipal, fue la ciudad de Huinca Renancó en 2020. La norma establece que, del total de la planta permanente de empleados municipales, un 2% sea cubierto por personas transgénero. También Villa María aprobó luego un proyecto similar: lo cual logro que hasta el momento sean ocho las personas trans con contrato en la Municipalidad, cuatro de ellas contratadas antes que se publicara el DNU de inclusión laboral e incluso de la aprobación de la ordenanza local. Otras que sancionaron ordenanzas de empleo para personas trans fueron Villa del Rosario y Valle Hermoso. Oliva y Villa Dolores haciendo grandes modificaciones en sus cartas orgánicas para integrar al colectivo trans a su planta de trabajadores.

A pesar del gran avance a nivel provincial y del incremento de inserción laboral de personas trans, no es un detalle menor que el número siga bajo, comparado con personas las cuales se identifican con el género con el que han nacido. Es por ello, por lo que esta situación evidencia que este colectivo de persona presenta barreras para poder acceder al empleo formal. Aguilar y Saldivia Menajovsk, (2020) describen como obstáculos la falta de acceso a educación y formación laboral; los prejuicios y estigmas; y la documentación legal.

La primera de éstas, la falta de acceso a educación y formación laboral es una de las más estructurales, ya que son consecuencia no solamente de la discriminación social sino también de la discriminación que los actores esenciales realizan sobre las personas trans, puntualmente desde el Estado y la propia aprehensión de las instituciones educativas. Esto se observa contundentemente ya que gran proporción de personas trans deserta de las instituciones de forma temprana a partir de haber sufrido discriminación en el propio entorno educativo. Esto sin dudas limita las posibilidades para integrarse formalmente al contexto laboral ya que, al no

desarrollar una carrera formal de educación, no cuentan con certificados que validen cualificaciones y competencias específicas.

La segunda mencionada por los autores son los prejuicios y estigmas. Aquí la cuestión no es tan estructural como en la anterior, sino que es más bien social, y el resto de los ciudadanos demuestra una falta de conocimiento sobre las identidades trans, y a partir de allí comienzan a darse los estigmas vinculados a situaciones precarias que terminan por obstaculizar la integración laboral. Dichos prejuicios y estigmas se asocian directamente a la prostitución o a la criminalidad, conceptos que resquebrajan directamente la reputación de estas personas, y que terminan dificultando su inserción y desarrollo, no solamente en el ámbito laboral sino también personal

La tercera descrita es sobre la documentación legal. Más allá de tener una ley de identidad de género en Argentina, que viabiliza el cambio de nombre y género en los documentos oficiales, muchas personas trans aún experimentan dificultades con su documentación, lo que provoca limitaciones para el momento de la búsqueda formal de empleo.

3.2 Análisis normativo: Avances legislativos, vacíos estructurales y su impacto en la inclusión laboral trans en el sector privado

El marco normativo argentino y cordobés en materia de diversidad sexual ha mostrado avances significativos en las últimas dos décadas, particularmente a través del reconocimiento de la identidad de género como derecho humano. No obstante, estos desarrollos legales coexisten con omisiones estructurales que limitan su efectividad práctica, especialmente en lo relativo al acceso de personas trans al empleo formal en el sector privado.

La Ley 26.743 de Identidad de Género, sancionada en 2012, constituye una de las normas más progresistas del mundo en su tipo. Establece el derecho a ser reconocido según la identidad auto percibida, sin necesidad de intervenciones médicas ni autorizaciones judiciales, y garantiza el trato digno en todos los ámbitos. En el plano simbólico y jurídico, esta ley ha tenido un impacto crucial en el reconocimiento estatal de las personas trans como sujetos de derechos, sentando las bases para una ciudadanía plena. Sin embargo, su aplicación en el mundo del trabajo ha sido limitada. La norma no incorpora disposiciones específicas dirigidas a garantizar el acceso efectivo al empleo para este colectivo, ni prevé sanciones o mecanismos de seguimiento ante casos de incumplimiento del trato digno, lo que restringe su capacidad transformadora en entornos laborales donde predomina el sesgo cisnormativo.

Doctrinariamente, algunos autores como Vaggione (2015) ha sostenido que la Ley 26.743 constituye un punto de inflexión que desplaza el paradigma patologizante hacia un enfoque de ciudadanía sexual, en el cual el derecho a la identidad se vincula con la autonomía corporal y la autodeterminación personal. Para este autor, el reconocimiento legal es fundamental, pero insuficiente sino se traduce en mecanismos efectivos de inclusión social, entre ellos el empleo. De esta manera, Lozano (2013) afirma que esta ley representa “una conquista normativa que obliga al estado y a la sociedad a revisar sus prácticas excluyentes”, pero advierte que la igualdad formal no siempre implica igualdad real

En contraste, Benente (2019) subraya que la ausencia de políticas laborales inclusivas convierte al reconocimiento legal en una garantía abstracta. Según su análisis, la obligación del trato digno, prevista en el artículo 12, carece de mecanismos de exigibilidad en el ámbito privado, ya que muchas empresas no disponen de protocolos institucionales ni formación sobre diversidad sexual. En sintonía, Sabsay (2016) señala que la ley no ofrece herramientas

normativas que aseguren el acceso igualitario a derechos sociales básicos, entre ellos el trabajo, y que la mera declaración de derechos sin implementación efectiva puede devenir en una forma de simulacro jurídico. Ferrante (2022), por su parte, sostiene que “el trato digno se convierte muchas veces en una expresión simbólica carente de fuerza normativa, lo cual redundaría en un derecho sin garantía”.

La Ley 27.636 de Promoción del Acceso al Empleo Formal para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero “Diana Sacayán - Lohana Berkins” (2021) introduce por primera vez una medida de acción afirmativa explícita en el empleo: un cupo del 1% en el sector público nacional. Esta norma constituye un hito en materia de reparación histórica y reconoce la exclusión estructural que ha afectado a las personas trans en el acceso a derechos básicos. No obstante, su alcance se limita al empleo público, sin extenderse al sector privado ni incorporar incentivos, beneficios fiscales o sanciones para empresas que incumplan con políticas de inclusión.

Desde la sociedad civil, Cigliutti (2022) advierte que “la aplicación sectorial de la ley puede reforzar una noción limitada de la responsabilidad del Estado, omitiendo el rol que debe cumplir el sector privado en la inclusión laboral”. Este autor plantea que el efecto puede resultar paradójico, ya que el cupo en el Estado puede ser visto como una forma de contención que exonera a otros actores sociales de asumir compromisos concretos. Régolo (2023), desde una perspectiva jurídica crítica, propone que la ley sea complementada con normas que impongan obligaciones positivas al sector privado, como incentivos fiscales o regímenes de contratación inclusiva, en línea con el principio de igualdad sustantiva.

La Ley 23.592 de Actos Discriminatorios, vigente desde 1988, prohíbe la discriminación por motivos de raza, religión, nacionalidad, ideología, sexo o condición física.

Sin embargo, no menciona de manera explícita la identidad de género como categoría protegida. Si bien la jurisprudencia ha realizado interpretaciones extensivas, doctrinarios como Ferrante (2022) sostienen que esta omisión “genera un déficit normativo que impide visibilizar las formas específicas de violencia y exclusión que atraviesa el colectivo trans”. Montero (2016) coincide, señalando que esta vaguedad legal refuerza una visión formalista de igualdad, dificultando el litigio estratégico y la adopción de políticas reparatorias.

Otro eje central es la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, que regula la relación laboral en el sector privado. Si bien consagra principios como la no discriminación (art. 17) y la igualdad de trato (art. 81), estos se aplican únicamente una vez que la relación laboral ha comenzado, dejando sin regulación efectiva la etapa previa de selección y contratación. Pautassi (2014) sostiene que la LCT fue concebida bajo un paradigma universalista que desconoce las desigualdades estructurales, y por ello propone su reforma para incluir expresamente la identidad y expresión de género como categorías protegidas. Domínguez (2020) añade que una reforma de este tipo debería acompañarse de políticas de acción afirmativa, como incentivos a la contratación y capacitación empresarial en diversidad.

En contraposición, Etala (2008) y Vázquez Vialard (2005) sostienen que no es necesaria una reforma sustancial, ya que los principios de la LCT pueden interpretarse armónicamente con la Constitución y los tratados de derechos humanos. Según estos autores, la clave reside en la aplicación judicial, que debe ser sensible al contexto social de desigualdad estructural. No obstante, la práctica ha mostrado una débil aplicación jurisprudencial de estos principios en casos de personas trans, lo cual pone en duda su efectividad real.

A nivel provincial, la Ley 10.508 de la provincia de Córdoba, sancionada en 2017, estableció el cupo laboral trans del 1% en el empleo público. Pese a su potencial transformador,

su reglamentación tardía en 2021 y la falta de implementación efectiva han sido objeto de críticas por parte de organizaciones sociales. ATTTA Córdoba (2023) señala que “la ausencia de presupuesto específico, la falta de control y la resistencia institucional han vaciado de contenido la ley”. La Red Diversa Córdoba (2022) añade que el impacto real de la norma ha sido mínimo y que la fragmentación normativa reproduce la exclusión en el sector privado. En el plano académico, Rivero y Agüero (2023) afirman que “el acotamiento del cupo al sector estatal perpetúa la exclusión estructural de las personas trans en el mercado formal de trabajo”, y reclaman un enfoque integral y articulado entre Estado, empresas y sociedad civil.

Asimismo, el bloque de constitucionalidad federal refuerza los principios de igualdad y no discriminación a través de normas de jerarquía superior que deben ser guía obligatoria de interpretación. El artículo 14 bis de la Constitución Nacional consagra el derecho al trabajo digno y a condiciones equitativas. Aunque no menciona expresamente a las personas trans, Carbonetti (2018) argumenta que “la interpretación contemporánea de este artículo exige leerlo desde un enfoque de derechos humanos, integrando el principio de interseccionalidad y reconociendo las múltiples formas de exclusión que se entrecruzan en la experiencia de las personas trans”.

Más aún, el artículo 75 inciso 23 otorga al Congreso la facultad de dictar leyes que promuevan la igualdad real, mediante acciones positivas dirigidas a grupos vulnerables. Pisarello (2007) sostiene que “este inciso impone al legislador un deber proactivo de transformación social, que no se agota en la mera enunciación de principios”. Gelli (2011) coincide al considerar que se trata de “una cláusula abierta de justicia social” que debe interpretarse de forma expansiva para incluir a colectivos históricamente marginados como el trans.

Desde esta perspectiva, la falta de normas específicas que regulen la inclusión laboral trans en el ámbito privado representa no solo una omisión legislativa, sino también un incumplimiento del mandato constitucional de igualdad real consagrado en el artículo 75 inciso 23. La ausencia de mecanismos legales eficaces que obliguen a los empleadores del sector privado a erradicar prácticas discriminatorias y adoptar medidas de inclusión constituye una forma de discriminación indirecta, ya que perpetúa un orden jurídico y económico que excluye a las personas trans del goce efectivo del derecho al trabajo digno garantizado por el artículo 14 bis.

En definitiva, tanto la Constitución Nacional como las leyes infra constitucionales ofrecen un marco general de reconocimiento de derechos, pero presentan vacíos normativos, falta de articulación y escasa operatividad en el sector privado, lo cual obstaculiza la igualdad material y reproduce las condiciones de exclusión histórica que han afectado al colectivo trans en la provincia de Córdoba y en el país en general. En conjunto, este análisis normativo permite concluir que el marco jurídico argentino y cordobés ha avanzado en el reconocimiento de derechos formales y en algunas políticas reparatorias parciales. No obstante, persiste una fragmentación normativa, donde cada ley actúa de forma aislada y con escasa articulación con los sistemas de fiscalización, control y sanción. En el sector privado, específicamente, la ausencia de legislación que imponga deberes claros de inclusión incentive buenas prácticas o sancione la discriminación por identidad de género, constituye una barrera jurídica estructural para la igualdad de oportunidades de las personas trans. La normativa vigente, al no incorporar una perspectiva interseccional ni mecanismos de cumplimiento, reproduce una visión formalista del derecho que resulta insuficiente para corregir desigualdades históricas y estructurales en el mundo del trabajo.

3.3 Jurisprudencia

La jurisprudencia argentina en materia de inclusión laboral trans ha comenzado a configurar un cuerpo de precedentes que, si bien aún resulta fragmentario, reviste una importancia clave para analizar cómo el Poder Judicial interpreta los principios constitucionales de igualdad, no discriminación y acción afirmativa. El análisis de algunos fallos significativos permite visibilizar tanto los avances como las resistencias en la garantía del derecho al trabajo para personas trans, en especial en la provincia de Córdoba.

Uno de los precedentes más relevantes en el plano nacional es el caso “Arteaga, Vanesa s/ amparo” (JCAF N.º 12, 2016). En este fallo se ordenó al Estado nacional la inmediata incorporación de una mujer trans al Programa de Inserción Laboral, luego de haber sido excluida a pesar de cumplir con todos los requisitos exigidos. La sentencia sostuvo con claridad que el cumplimiento del cupo laboral trans no constituye una opción discrecional, sino una obligación estatal derivada del mandato de acción afirmativa. Asimismo, subrayó que su omisión configura una vulneración al derecho al trabajo consagrado en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, al principio de no discriminación previsto en el artículo 75 inciso 22 (a través de su remisión a tratados internacionales de derechos humanos), y al mandato de igualdad real establecido en el artículo 75 inciso 23. El juez interviniente reconoció la situación de vulnerabilidad estructural del colectivo trans y la existencia de barreras múltiples para acceder a derechos fundamentales. El fallo no tuvo disidencias y fue ampliamente celebrado por organizaciones de derechos humanos. Como destaca Pautassi (2014), esta decisión judicial representa un punto de inflexión hacia una concepción de los derechos sociales como garantías exigibles, alejándose de una visión meramente programática o decorativa.

También merece destacarse el fallo “T.V.D. c/ GCBA s/ amparo” (TSJ CABA, 2019), en el cual se analizó el caso de una mujer trans que denunció haber sido excluida sistemáticamente de concursos públicos, a pesar de contar con formación técnica acreditada. El Tribunal Superior de Justicia de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires reconoció que la ausencia de políticas públicas específicas para la inclusión de personas trans constituía una omisión inconstitucional, y sostuvo que el principio de no discriminación impone no solo una obligación negativa de no excluir, sino también un deber positivo de implementar medidas diferenciadas. Uno de los aspectos más relevantes del fallo fue la afirmación de que la discriminación estructural no requiere ser probada en cada caso individual, ya que puede presumirse frente a patrones sistemáticos de exclusión social. En un voto concurrente, la jueza Ruiz enfatizó que el daño ocasionado por la exclusión debía ser evaluado también desde una dimensión subjetiva y simbólica, reconociendo el impacto diferencial que dicha exclusión tiene sobre identidades trans históricamente estigmatizadas.

En el ámbito de la provincia de Córdoba, el fallo “Gómez, Mariana c/ Empresa X s/ despido discriminatorio” (Juzgado Laboral de 1.ª Nominación, 2021) marcó un precedente jurisprudencial importante. En este caso, una trabajadora trans fue desvinculada luego de comunicar su identidad de género. Aunque la empresa alegó un bajo rendimiento como causa del despido, el tribunal entendió que el trato desigual, las humillaciones verbales y la falta de sanciones disciplinarias previas permitían inferir que la verdadera causa fue su identidad de género. La sentencia aplicó la doctrina de la Corte Suprema en el caso “Álvarez c/ Cencosud”, trasladando a la parte empleadora la carga dinámica de la prueba. También apeló a los artículos 1º y 2º de la Ley 23.592, aplicándolos directamente al ámbito privado, a pesar de la inexistencia de normativa específica que obligue a empleadores a implementar acciones afirmativas o ajustes

razonables. Este fallo representa una interpretación progresista que extiende el alcance de normas generales para proteger derechos específicos, y evidencia la posibilidad de aplicar un enfoque de justicia sustantiva incluso dentro de un régimen normativo restrictivo.

Por su parte, el fallo “D. A. M. c/ Municipalidad de Córdoba s/ amparo” (Cámara Contencioso Administrativa, 2020), si bien tuvo un resultado desfavorable para la actora, dejó asentados argumentos valiosos. En este caso, una mujer trans fue excluida sin explicación del listado final de un concurso público. El tribunal rechazó el amparo por considerar que no se había agotado la vía administrativa, pero la vocal Arévalo emitió un voto disidente de alto contenido doctrinario. En su disidencia, sostuvo que la exclusión sin fundamentación violaba los derechos de igualdad y acceso equitativo a la función pública, y que los procedimientos administrativos no pueden transformarse en barreras que posterguen indefinidamente el acceso al derecho al trabajo. Arévalo afirmó que los cupos trans deben interpretarse no solo en términos cuantitativos, sino también cualitativos, exigiendo transparencia, equidad y mecanismos de seguimiento. Esta postura ha sido recogida por autores como Rivero y Agüero (2023), quienes la interpretan como un ejemplo de magistratura comprometida con los principios de justicia social y derechos humanos.

El panorama jurisprudencial, aunque incipiente, refleja con nitidez una tensión entre perspectivas garantistas, que articulan el derecho interno con estándares internacionales, y fallos más conservadores que apelan al tecnicismo para evitar pronunciarse sobre el fondo del conflicto. Tal como señala Ferrante (2022), la ausencia de una normativa específica para el ámbito privado habilita interpretaciones regresivas que priorizan la autonomía empresarial por sobre la igualdad sustantiva. En contraposición, Cigliutti (2022) sostiene que los tribunales más comprometidos han demostrado que es posible aplicar creativamente el marco legal vigente para

proteger los derechos laborales de las personas trans, sin necesidad de esperar reformas legislativas.

3.4 Tensiones legales

El marco normativo de inclusión laboral de las personas trans en el sector privado refleja avances importantes, pero también revela profundas tensiones, que resultan en obstáculos concretos para la igualdad material. Las leyes vigentes, tanto nacionales como provinciales, tienden a ser ambiguas o carecen de mecanismos específicos para garantizar el derecho al trabajo en igualdad de condiciones, especialmente en el ámbito privado. Esto genera una contradicción entre los principios constitucionales de igualdad, no discriminación y acceso al empleo digno, y la realidad legislativa y judicial que prevalece, donde las personas trans enfrentan barreras significativas para acceder a un trabajo estable y digno.

Tensión entre igualdad formal y material

El derecho al trabajo, consagrado en el art. 14 bis de la Constitución Nacional y en diversas normativas, refleja una igualdad formal, que asegura que todas las personas tengan derecho a acceder al trabajo en condiciones de igualdad ante la ley. Sin embargo, el sistema actual no garantiza una igualdad material para las personas trans, quienes se enfrentan a obstáculos estructurales derivados de prejuicios sociales y una discriminación sistémica que afecta su inserción laboral.

La igualdad material implica la implementación de políticas y mecanismos concretos que corrijan las desventajas históricas y sociales que enfrentan las personas trans, incluyendo la discriminación directa e indirecta en el ámbito laboral. Como sostiene Pautassi (2014), las políticas de acción afirmativa son fundamentales para garantizar que los derechos de

grupos históricamente excluidos no se queden en el papel. Sin embargo, el marco normativo vigente no se ajusta completamente a esta visión de igualdad, ya que la falta de incentivos y medidas para el sector privado deja intactos los mecanismos de exclusión.

Conflicto entre el principio de no discriminación y la falta de regulación específica

La Ley 23.592 establece el principio de no discriminación en el ámbito laboral, pero no regula específicamente las condiciones que deben cumplirse para eliminar las barreras que enfrentan las personas trans en el acceso y permanencia en el empleo. Esto genera vacíos normativos que pueden ser utilizados para justificar decisiones discriminatorias bajo la excusa de una aparente igualdad formal, donde el empleo de las personas trans depende exclusivamente de su desempeño en un sistema que no reconoce las desigualdades estructurales de partida.

El principio de no discriminación, consagrado tanto en la Constitución Nacional como en los tratados internacionales, debe ser interpretado en clave de acción positiva, que implique la adopción de medidas de inclusión explícitas y ajustes razonables para garantizar la igualdad real en el acceso al empleo. Sin embargo, como apunta Garrido (2021), la ausencia de una legislación específica que regule este aspecto genera incertidumbre jurídica y permite la perpetuación de prácticas discriminatorias.

Contradicciones entre la Ley de Identidad de Género (Ley 26.743) y la Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20.744)

Aunque la Ley 26.743 establece el derecho a la identidad de género y prohíbe la discriminación por motivos de identidad de género, la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) no contiene disposiciones específicas que favorezcan la inclusión laboral trans. La falta de una mención explícita sobre las personas trans en la LCT genera una desconexión entre el derecho a

la identidad de género y los mecanismos concretos para garantizar el acceso laboral efectivo, especialmente en el sector privado.

La LCT establece derechos generales para los trabajadores, pero no contempla medidas particulares para garantizar la inclusión de personas trans, lo que crea una discriminación estructural al no reconocer las necesidades específicas del colectivo. Este vacío normativo se traduce en que las empresas no están obligadas a aplicar medidas de inclusión laboral o de adecuación de los espacios de trabajo para personas trans, como sí lo están en el ámbito público, lo que profundiza la brecha de acceso laboral. Garrido (2021) sostiene que la legislación debería incorporar una cláusula explícita de accesibilidad e inclusión, ajustándose a los estándares internacionales de derechos humanos.

Ausencia de legislación específica en el sector privado

Aunque existen avances en el sector público, con la Ley 27.636 y la Ley provincial 10.508, que establecen cupos laborales para personas trans en la administración pública, el sector privado sigue sin tener una obligación clara de incluir a personas trans en sus plantillas. Esta falta de legislación específica se traduce en un escenario en el que la incorporación de personas trans depende de las políticas internas de cada empresa, lo que puede ser visto como una "voluntad empresarial", sin la imposición de medidas específicas.

La ausencia de una legislación específica que regule la inclusión laboral trans en el ámbito privado genera una tensión entre los derechos humanos y la autonomía empresarial. Como argumentan Ferrante (2022) y Cigliutti (2022), este vacío pone de manifiesto una contradicción fundamental: mientras que la Constitución y las leyes nacionales exigen una

igualdad de oportunidades, el marco jurídico actual no obliga a las empresas a tomar medidas proactivas para eliminar las barreras que enfrentan las personas trans.

El rol de los jueces y la (in)acción legislativa

El dilema entre la acción legislativa y la interpretación judicial de los derechos humanos ha sido una constante en este campo. Si bien la Ley 26.743 y otras normativas generales de igualdad pueden ser utilizadas por los jueces para proteger los derechos de las personas trans, en muchos casos, los tribunales se abstienen de hacer pronunciamientos decisivos, delegando la responsabilidad en el legislador. Este comportamiento refleja la tensión entre el principio de legalidad (que exige que la ley sea clara y específica) y el principio pro-persona (que exige interpretar las leyes de la manera más favorable para la persona). En situaciones donde la ley es ambigua o incompleta, algunos tribunales han optado por interpretaciones progresistas, como el Juzgado Laboral 1° Nominación de Córdoba en el fallo “Gómez c/ Empresa X”, donde se utilizó el principio de no discriminación para ordenar la reincorporación de una persona trans despedida por motivos discriminatorios. No obstante, en otros casos, los tribunales han eludido su responsabilidad argumentando que deben esperar una intervención legislativa más clara.

Este bloque revela cómo, a pesar de los avances legislativos y la creciente visibilidad de los derechos trans, las tensiones legales siguen existiendo debido a la falta de un enfoque integral y la ausencia de legislación específica en el sector privado, que permita a las personas trans acceder de manera efectiva al empleo en condiciones de igualdad material.

4. Discusión

El análisis exhaustivo realizado a lo largo de este manuscrito ha permitido responder las preguntas de investigación y cumplir con los objetivos propuestos. Se confirmó que el marco normativo vigente, a pesar de representar un avance significativo en términos formales, resulta insuficiente para garantizar una inclusión laboral efectiva de las personas trans en el sector privado de la provincia de Córdoba. La hipótesis de partida —que planteaba la fragmentación del marco legal y la ausencia de mecanismos específicos de implementación— fue corroborada a partir del examen integrado de legislación, jurisprudencia y datos sociodemográficos actualizados.

Durante el desarrollo del trabajo, el planteamiento del problema se mantuvo estable, aunque se enriqueció con una perspectiva interseccional más profunda. Esta mirada permitió advertir que la exclusión del colectivo trans del mercado laboral formal no puede explicarse exclusivamente en términos normativos, sino que está atravesada por múltiples dimensiones estructurales: la expulsión temprana del sistema educativo, la exclusión habitacional, las violencias institucionales, la estigmatización social y los obstáculos burocráticos en el acceso a derechos. Como sostienen Crenshaw (1991) y Segato (2016), el análisis interseccional revela que las desigualdades no se suman, sino que se entrecruzan y potencian, generando escenarios de exclusión especialmente graves.

La legislación analizada —particularmente la Ley 26.743 de Identidad de Género, la Ley 27.636 de Promoción del Acceso al Empleo Formal para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero, la Ley 23.592 de Actos Discriminatorios, y la Ley de Contrato de Trabajo N.º 20.744— si bien reconoce derechos fundamentales, carece de fuerza vinculante suficiente en el ámbito privado. La Ley 27.636, por ejemplo, establece un cupo obligatorio solo en el sector

público nacional y promueve la contratación en el sector privado, pero sin establecer obligaciones concretas ni sanciones. Esto pone en evidencia una brecha entre la igualdad formal proclamada y la igualdad sustantiva exigida por los tratados internacionales de derechos humanos (Comité DESC, 2020; Corte IDH, 2012) y por el artículo 75 inciso 23 de la Constitución Nacional, que —como destacan Gelli (2011) y Pisarello (2007)— impone al Estado un deber positivo de acción transformadora a favor de los grupos históricamente vulnerados.

Las empresas del sector privado, salvo excepciones voluntarias, no están sujetas a una obligación normativa de implementar políticas de inclusión trans. Esta situación revela una desarticulación entre los mandatos constitucionales y el diseño legal vigente que rige las relaciones laborales privadas. En este sentido, se retoman los aportes de Dworkin (2002), quien sostiene que la igualdad no puede reducirse al trato idéntico ante la ley, sino que requiere reconocer y remediar desigualdades estructurales que afectan a ciertos colectivos. Para Dworkin, el derecho a ser tratado como un igual exige acciones concretas del Estado y de los actores sociales para revertir situaciones históricas de desventaja.

Desde el plano jurisprudencial, se identificaron decisiones significativas —como los fallos “Gómez c/ Empresa X” y “Arteaga s/ amparo”— que reconocen el carácter estructural de la exclusión trans en el mundo del trabajo. Estos fallos aplican principios de igualdad y no discriminación con enfoque interseccional, siguiendo directrices de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH, 2012; 2018). Sin embargo, se advierte que estos precedentes judiciales tienen un impacto limitado, ya que su eficacia no trasciende el caso particular ni logra consolidarse como doctrina obligatoria o lineamiento normativo general. Esta debilidad reafirma la necesidad de avanzar hacia una legislación integral que articule derechos, obligaciones, incentivos y mecanismos eficaces de control y reparación.

Las políticas públicas de acción afirmativa implementadas en el sector estatal, como las previstas en la Ley 27.636 a nivel nacional y la Ley 10.508 en Córdoba, son pasos importantes, pero insuficientes. Su implementación suele depender de decisiones administrativas coyunturales y carecen de sistemas institucionalizados de seguimiento, evaluación y financiamiento sostenible. En palabras de Pautassi (2014), la ausencia de estructuras estables y de indicadores de impacto convierte muchas políticas en “meras declaraciones de voluntad”.

Los datos sociodemográficos disponibles confirman que la mayoría de las personas trans ocupadas se desempeñan en condiciones de informalidad, sin acceso a derechos laborales, cobertura social ni jubilación. Esta situación se agrava con la persistente estigmatización, la violencia simbólica y la falta de políticas integrales que articulen empleo con educación, salud, justicia y vivienda. Como plantea Durán Rosado (2023), una política pública de inclusión laboral trans debe ser multisectorial y transversal, abarcando no sólo el mercado laboral, sino también las condiciones materiales previas que permitan sostener procesos de formación y empleabilidad real.

Los resultados de esta investigación dialogan con estudios previos —como los de Ferrante (2022), Cigliutti (2022), Cosoy (2023) y Faur (2018)— que evidencian que las normas de trato igualitario, cuando no se acompañan de medidas de discriminación positiva, perpetúan desigualdades históricas. La igualdad formal, por sí sola, no alcanza para revertir situaciones de marginación sistemática. Sin embargo, también se identificaron casos judiciales innovadores que, aún en ausencia de normativa expresa, aplican los principios de igualdad con enfoque de derechos humanos. Estos fallos, aunque escasos, revelan el potencial transformador del Poder Judicial cuando incorpora una lectura sustantiva del derecho y actúa como garante de los compromisos internacionales asumidos por el Estado argentino.

Las principales limitaciones del estudio radican en la imposibilidad de realizar entrevistas o trabajo de campo con personas trans y representantes del sector empresarial, lo que hubiera permitido enriquecer el análisis con testimonios y percepciones de quienes enfrentan las barreras estudiadas. Asimismo, el enfoque se centró en la provincia de Córdoba, por lo que futuras investigaciones podrían ampliar la comparación hacia otras jurisdicciones —como la Ciudad Autónoma de Buenos Aires o la provincia de Buenos Aires— que han impulsado experiencias innovadoras en términos de inclusión laboral trans, tanto en el sector público como privado.

En suma, se concluye que el actual marco legal no garantiza el ejercicio efectivo del derecho al trabajo de las personas trans en el sector privado. Superar esta situación requiere reformas legislativas que impongan obligaciones concretas al empresariado, articuladas con incentivos, protocolos de inclusión y organismos de control, pero también transformaciones culturales que combatan prejuicios y patrones estructurales de exclusión. Como señala Bidaseca (2015), la justicia social no se agota en el acceso a derechos, sino que exige una redistribución simbólica que dignifique las trayectorias de los sujetos históricamente silenciados.

La igualdad de oportunidades debe dejar de ser un postulado retórico para convertirse en una garantía exigible, real y tangible. Por tanto, se recomienda lo siguiente:

- **Reforma de la Ley Antidiscriminación:** Incorporar expresamente la identidad de género como categoría protegida, con mecanismos procesales accesibles y sanciones efectivas ante prácticas discriminatorias.

- Cupo laboral obligatorio en el sector privado: Establecer un porcentaje mínimo de personas trans empleadas en empresas privadas medianas y grandes, como política de acción afirmativa con carácter vinculante.
- Incentivos fiscales y programas de formación inclusiva: Desarrollar beneficios fiscales para empresas que contraten a personas trans y establecer programas obligatorios de capacitación sobre diversidad y género para empleadores y equipos de recursos humanos.
- Creación de un organismo de fiscalización y monitoreo: Un ente autónomo con competencia para supervisar el cumplimiento de las normas de inclusión, recepcionar denuncias, aplicar sanciones y producir informes públicos periódicos.

Garantizar la inclusión laboral de personas trans no solo constituye una obligación jurídica derivada del derecho internacional y del mandato constitucional de igualdad, sino también una necesidad ética y política en la construcción de una sociedad plural, democrática y respetuosa de la dignidad humana. Como sostuvo Nino (1991), “el Derecho no debe ser concebido sólo como un conjunto de normas vigentes, sino como un instrumento para la realización de ideales de justicia” (p. 23). Desde esta perspectiva, la inclusión laboral de las personas trans no puede ser concebida como una concesión progresiva, sino como una exigencia normativa y moral impostergable.

La construcción de una sociedad verdaderamente democrática exige algo más que normas bien redactadas: requiere la voluntad concreta de garantizar que cada persona pueda ejercer plenamente sus derechos, sin distinción de identidad ni expresión de género. La inclusión laboral de las personas trans no puede seguir siendo una deuda postergada ni un gesto simbólico;

debe afirmarse como una obligación jurídica, ética y política que atraviese al Estado y al sector privado por igual.

Las trayectorias de exclusión que históricamente han afectado a las personas trans no son fruto del azar, sino de estructuras normativas, económicas y culturales que deben ser transformadas. Ante esta realidad, el Derecho no puede permanecer indiferente ni actuar con parsimonia. Le corresponde un rol activo como herramienta de reparación, dignificación y justicia social. La jurisprudencia y la legislación, cuando se aplican con perspectiva de derechos humanos y de género, demuestran que es posible generar condiciones materiales para el pleno desarrollo humano de este colectivo.

Sin embargo, lo normativo por sí solo no es suficiente. Es en la praxis cotidiana — en los lugares de trabajo, en la implementación efectiva de políticas públicas, en la sensibilidad de jueces, empleadores y operadores jurídicos— donde se define si las palabras consagradas en leyes y tratados se traducen en oportunidades reales.

Reconocer y promover el derecho al trabajo de las personas trans no solo restituye derechos largamente negados, sino que enriquece el entramado social con experiencias, saberes y trayectorias históricamente marginadas. Avanzar hacia una Córdoba más inclusiva es posible, pero requiere decisión, vigilancia ciudadana y el compromiso sostenido de quienes entienden que la justicia no se declama: se construye.

Al final del camino, lo que está en juego es el derecho de cada persona a trazar su propio proyecto de vida, libre de violencias, estigmas y barreras arbitrarias. Como bien señala la Corte Interamericana de Derechos Humanos, el acceso igualitario al trabajo es una condición indispensable para la autonomía personal y la realización del plan vital que cada ser humano

tiene derecho a diseñar y llevar a cabo. Defender la inclusión laboral trans no es solamente reparar un daño histórico: es también afirmar una concepción de la dignidad humana que reconoce en la diversidad una fuente de valor, no de amenaza.

Porque allí donde el Derecho se encuentra con la dignidad humana, el trabajo deja de ser un privilegio y se convierte en el cimiento real de una vida libre, plena y reconocida en su identidad.

5. Referencias

- Aguilar, L., & Saldivia Menajovsky, F. (2020). *Derechos humanos y diversidad sexual en el derecho*. Buenos Aires: Ediar.
- Benente, M. (2019). Identidad de género y derecho laboral: una mirada crítica desde el acceso al trabajo. *Revista Jurídica de Derechos Humanos*, 7(2), 45–60.
- Bidaseca, K. (2015). *Feminismos decoloniales*. Buenos Aires CLACSO.
- Carbonetti, A. (2018). Derecho al trabajo y Constitución: debates actuales en torno al artículo 14 bis. *Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social*, (12), 23–38.
- Cosoy, N. (2023). Discriminación laboral trans en el sector privado: un análisis empírico. *Revista de Ciencias Sociales*, 48(2), 112–130.
- Cigliutti, C. (2022). ¿Es suficiente el cupo laboral trans? Reflexiones sobre la Ley 27.636. *Anuario de Derecho Social*, 5(1), 87–101.
- Cigliutti, C. (2022). *Discriminación estructural y derechos laborales del colectivo trans en Argentina*. Buenos Aires: Editorial Madres de Plaza de Mayo.
- Crenshaw, K. (1991). Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence against women of color. *Stanford Law Review*, 43(6), 1241–1299.
- Domínguez, L. (2020). Hacia un derecho laboral con perspectiva de género y diversidad. *Revista Laboral del Litoral*, 15(1), 61–79.
- Durán Rosado, M. (2023). Educación y trabajo digno: de los derechos a las prácticas transfóbicas. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 53(2), 39–70.
<https://doi.org/10.48102/rlee.2023.53.2.556>.

- Durán Rosado, S. (2023). Inclusión laboral trans: perspectivas desde la economía feminista. *Revista Económica de Género*, 5(1), 45–67.
- Dworkin, R. (2002). *La igualdad y el imperio de la ley*. Barcelona: Gedisa.
- Etala, C. (2008). *Tratado de Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: Astrea.
- Faur, E. (2018). El cuidado infantil en el siglo XXI: mujeres malabaristas en una sociedad desigual. *Siglo XXI*.
- Fernández-Hawrylak, M., Muñoz, G., & Heras-Sevilla, D. (2020). Actitudes hacia la transgeneridad y la transexualidad en el ámbito universitario. *INFAD Revista de Psicología*, 1(1), 393–404.
<https://www.redalyc.org/journal/3498/349863388039/html/>.
- Ferrante, A. (2022). Discriminación estructural y normativa laboral: una deuda con la diversidad sexual. *Revista de Estudios Jurídicos Críticos*, 4(2), 33–50.
- Ferrante, L. (2022). La identidad de género en el mundo laboral: avances normativos y desafíos pendientes. *Revista de Derecho Laboral*, 10(1), 61–88.
- Forcada Rojkin, C. I. (2015). La inserción de personas con discapacidad en el mercado laboral privado. *Invenio*, 18(35), 85–104. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87742317006>
- Garrido, C. (2021). Derechos laborales y diversidad: el rol del Poder Judicial en contextos de discriminación por identidad de género. *Revista Latinoamericana de Derecho del Trabajo*, 12(1), 78–102.
- Gelli, M. A. (2011). *Constitución comentada*. Buenos Aires: La Ley.
- Jiménez-Castaño, J, Cardona-Acevedo, M, y Sánchez-Muñoz, M. (2017). Discriminación y exclusión laboral en la comunidad LGBT: un estudio de caso en la localidad de chapinero,. Bogotá

Colombia. Papeles de población, 23(93), 231-267. Recuperado de:

<https://doi.org/10.22185/24487147.2017.93.028>.

Lozano, J. (2013). Derecho, género y ciudadanía: reflexiones sobre la Ley de Identidad de Género.

Editorial Universitaria.

Montero, F. (2016). La Ley Antidiscriminatoria y su insuficiencia frente a la exclusión trans. *Derechos en Acción*, 5(2), 149–160.

Nino, C. S. (1991). *Fundamentos de Derecho*. Buenos Aires: Astrea

Pautassi, L. (2014). Políticas públicas y derechos laborales de personas trans: tensiones y propuestas.

Documento de Trabajo CIEPP, (54), 1–30.

Pisarello, G. (2007). *Los derechos sociales y sus garantías: Elementos para una reconstrucción*.

Barcelona: Trotta.

Régolo, M. (2023). Inclusión laboral trans y sector privado: desafíos normativos pendientes. *Revista de*

Derecho y Sociedad, 11(1), 102–121.

Rivero, A., & Agüero, M. (2023). Implementación del cupo laboral trans en Córdoba: entre el discurso y la práctica. *Observatorio de Políticas Públicas de Género*, Universidad Nacional de Córdoba.

Sabsay, D. (2016). *Deerechos sexuales y reproductivos en el derecho argentino*. Buenos Aires: Editorial Biblos.

Sandel, M. J. (2010). *Justicia: ¿Hacemos lo que debemos?* Madrid: Debate.

Segato, R. L. (2016). *La guerra contra las mujeres*. Traficantes de Sueños.

Vaggione, J. M. (2015). *La ciudadanía sexual como derecho humano*. En M. Pecheny & C. Figari (Eds.), *Políticas de sexualidad y género en América Latina* (pp. 93–112). Buenos Aires: CLACSO.

Vázquez Parra, J., Amezcua Zamora, J., & Rocha Díaz, N. (2021). Una aproximación a las políticas laborales sobre identidad de género en multinacionales en México. *Revista Iberoamericana de Estudios de Género*, 7(2), 112–130.

Vázquez Vialard, A. (2005). *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Buenos Aires: Rubinzal-Culzoni.

Jurisprudencia

Arteaga, Vanesa s/ amparo, Juzgado Contencioso Administrativo Federal N.º 12 (2016).

Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH). (2012). *Atala Riffo y niñas vs. Chile*.

Sentencia de 24 de febrero.

Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH). (2018). *Mujeres víctimas de tortura sexual en*

Atenco vs. México. Sentencia de 28 de noviembre.

T.V.D. c/ Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires s/ amparo, Tribunal Superior de Justicia de CABA

(2019).

Gómez, Mariana c/ Empresa X s/ despido discriminatorio, Juzgado Laboral de 1.ª Nominación de

Córdoba (2021).

D. A. M. c/ Municipalidad de Córdoba s/ amparo, Cámara Contencioso Administrativa de Córdoba

(2020).

Normativa

Argentina. (1994). Constitución de la Nación Argentina.

<https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/constitucion-nacional>.

Argentina. Congreso de la Nación. (1976). Ley N.ª 20.744 - Ley de Contrato de Trabajo.

<https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-20744-1976-81760>.

Argentina. Congreso de la Nación. (1988). Ley M.ª 23.592 - Penalización de actos discriminatorios.

<https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-23592-1988-81764>.

Argentina. Congreso de la Nación. (1999). Ley N.ª 25.212 - Pacto Federal del Trabajo.

<https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-25212-1999-52753>.

Argentina. Congreso de la Nación. (2012). Ley M.ª 26.743 - Identidad de Género.

<https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-26743-2012-191974>.

Argentina. Congreso de la Nación. (2021). Ley N.ª 27.636 - Promoción del Acceso al Empleo Formal para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero.

<https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-27636-2021-349516>.

Córdoba. Legislatura de la Provincia. (2017). Ley N.ª 10.508 - Régimen de Inclusión Laboral para Personas Trans. <https://www.boletinoficial.cba.gov.ar>.

Fuentes estadísticas y periodísticas

Asociación Travestis Transexuales Transgéneros Argentinas (ATTTA) & Bachillerato Popular Mocha Celis. (2021). Primera Encuesta Nacional a Personas Travestis, Transexuales y Transgénero.

ATTTA Córdoba. (2023). Informe de seguimiento sobre políticas públicas trans en Córdoba 2021-2023.

Asociación de Travestis, Transexuales y Transgéneros de Argentina – Filial Córdoba.

Comité DESC. (2020). Observación general n.º 24 sobre las obligaciones de los Estados en el contexto de los derechos económicos, sociales y culturales. Naciones Unidas.

Dirección General de Estadísticas y Censos de Córdoba & Ministerio de Justicia y DDHH. (2023). ConocerT: Relevamiento de población travesti, trans y no binaria en la provincia de Córdoba. <https://estadistica.cba.gov.ar>.

INDEC. (2023). Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2022: Resultados definitivos. <https://www.indec.gob.ar>.

La Nación. (2023, 13 de diciembre). Datos definitivos del Censo 2022: Por primera vez difunden la cantidad de personas trans y no binarias en Argentina. <https://www.lanacion.com.ar>.

La Voz del Interior. (2023, 14 de julio). Más del 80% de la población travesti, trans y no binaria de Córdoba sufre precarización laboral. <https://www.lavoz.com.ar>.

Red Diversa Córdoba. (2022). Informe sobre el cumplimiento de la Ley 10.508 en la provincia de Córdoba. Observatorio de Políticas de Género.