



# Tabla Derecho Laboral Grupos LGBTIQ+



## Uruguay - Ley 19684 y decreto 104 de 2019

**Art. 12. Porcentaje de puestos de trabajo.** Todos los organismos públicos deben destinar el 1% de los puestos de trabajo de ese año a personas trans que cumplan con los requisitos legales para acceder a dichos puestos.

**Art. 13. Capacitación.** El Instituto de empleo debe destinar un cupo no inferior al 1% a las personas trans en los diversos programas de capacitación y calificación que implemente.

**Art. 17. Becas y apoyos estudiantiles.** Se deben prever cupos del 2% para las personas trans. El fondo del Estado para becas otorgará un 8% de dicho dinero para este grupo de personas.

**Art. 17 Decreto 104. Convocatorias.** Se deben hacer llamados para ocupar puestos de trabajo, participar en programas de capacitación y calificación y usufructuar becas y apoyos estudiantiles. Para que los trabajadores puedan acceder a estos beneficios deben haber por lo menos iniciado su proceso de adecuación de nombre o sexo en los documentos identificatorios.

**Art. 23 Decreto 104. Distribución equitativa.** Se debe propender a que los puestos de trabajo se distribuyan entre todas las profesiones, oficios y demás experticias requeridas en las convocatorias, sin perjuicio de las condiciones de idoneidad.

**Art. 14 o art. 11 Ley 16.906.** Beneficios tributarios. Las empresas que incorporen personas trans a su plantilla pueden acceder a un régimen de beneficios que incluye la exoneración de tributos, entre otros.

## España - Ley 4 de 2023/Ley Trans y leyes en comunidades autónomas

**Arts. 11. Empleo público.** Los organismos públicos deben garantizar los derechos del personal a su servicio e implantar medidas para la promoción y defensa de la igualdad en el trato y no discriminación en el acceso al empleo público y carrera profesional.

**Art. 12. Formación del personal.** Los organismos públicos tienen el deber de impartir formación inicial y continuada a su personal para garantizar la adecuada sensibilización y correcta actuación. Además, se debe incluir en el programa de pruebas selectivas de acceso al empleo público formación y conocimientos sobre igualdad de trato y no discriminación de personas LGTBI.

**Art. 14. Políticas de empleo.** Los organismos públicos deben adoptar medidas eficaces que tengan objetivos como fomentar la implantación de indicadores de igualdad, impulsar a través de agentes sociales y mediante la negociación colectiva la inclusión de cláusulas de promoción a la diversidad en convenios colectivos, entre otros.

**Art. 15. Empresas.** Aquellas que tengan más de 50 trabajadores están obligadas a tener un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGBTI, además de contar con un protocolo de actuación para la atención del acoso o violencia contra las personas del colectivo. Las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva. Va a existir un Consejo de Participación de las personas LGBTI que recopila y difunde las buenas prácticas.

**Arts. 27 y 28 Ley 4 de 2018 Comunidad de Aragón.** Incorporación de bonificaciones fiscales o subvenciones por incorporación de personas trans. También el impulso para elaborar planes de igualdad y no discriminación que incluyan expresamente a los trans.

**Arts. 42 y 43 Ley 2 de 2021 Comunidad de Canarias.** Las personas trans e intersexuales son consideradas como personas en riesgo de exclusión social y con necesidades especiales de inserción laboral. Buscan difundir y sensibilizar para poder garantizar la igualdad de oportunidades y evitar la discriminación de los empleadores usando como medio las fuerzas sindicales y empresariales. También fomentan la adopción de códigos de conducta y de protocolos de actuación. Por último, esta la adopción de medidas de discriminación positiva contra personas LGBTI más vulnerables por condiciones como el desempleo, la edad, entre otros.

**Art. 28 Ley 8 de 2020 Comunidad de Cantabria.** Formación e información sobre los temas relativos a la comunidad LGBTI en colaboración con organizaciones empresariales y sindicales. También buscan incorporar medidas de acción positiva para que las personas del colectivo puedan acceder al empleo y en las convocatorias de ayuda y subvenciones

## Argentina - Ley 27.636

**Art. 4. Ámbito de aplicación.** Todas las personas travestis, transexuales y transgénero habilitadas a trabajar en los términos que establece la legislación laboral

**Arts. 5 y 9. Inclusión en el Estado.** Se les otorga un cupo obligatorio del 1% dentro de todos los organismos públicos. Se deben establecer puestos de trabajo que deben ser exclusivamente ocupados por los sujetos a quienes les aplica la norma. Estos organismos también deben promover acciones tendientes a la sensibilización con perspectiva de género y de diversidad sexual en los ámbitos laborales.

**Arts. 6 y 7. Facilidades para la contratación.** Pueden trabajar cuando no hayan completado su educación bajo la condición de cursar los niveles educativos que les hagan falta. Los empleadores no podrán valorar los antecedentes contravencionales para su contratación ni los antecedentes penales que resulten irrelevantes para el puesto de trabajo.

**Arts. 10, 11 y 12. Incentivos.** El Estado debe priorizar la contratación con personas jurídicas que tengan en su planta personas travestis, transexuales y transgénero. Las contribuciones patronales se toman como pago a cuenta de impuestos, durante 12 meses desde la celebración del contrato o 24 meses si son PYMES, cuando se contrata a personas de este colectivo. También se les otorga una tasa preferencial para los préstamos.

**Art. 13. Creación de un registro de aspirantes.** Las personas travestis, transexuales o transgénero podrán inscribirse al registro para que desde allí se puedan proveer una lista de candidatos para los empleadores. No es obligatoria la inscripción.

