

HONORABLE ASAMBLEA**PRESENTE**

La que suscribe Dra. Gabriela Hernández Islas, Diputada integrante del Grupo Parlamentario del PARTIDO MORENA de esta LXV Legislatura del Estado de Tlaxcala, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 46 fracción I, 47, 48 y 54 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Tlaxcala, así como 9 fracción II y 10 apartado A, 26 y 27 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Tlaxcala, 114 del Reglamento Interior del Congreso del Estado de Tlaxcala, así como por demás disposiciones relativas y aplicables, someto a consideración del Pleno de esta Soberanía la presente **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO DE TLAXCALA, DE LA LEY MUNICIPAL, DE LA LEY DE FISCALIZACIÓN Y RENDICIÓN DE CUENTAS DEL ESTADO DE TLAXCALA Y SUS MUNICIPIOS, DE LA LEY DE INSTITUCIONES Y PROCEDIMIENTOS ELECTORALES PARA EL ESTADO DE TLAXCALA, DE LA LEY ORGÁNICA DEL PODER JUDICIAL, DE LA LEY DE LA COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS ASÍ COMO DEL CÓDIGO FINANCIERO DEL ESTADO DE TLAXCALA**, al tenor de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

En México persiste una situación generalizada de violencia en contra de las personas que pertenecen a las poblaciones de la diversidad sexual y de género. Con todo, esta violencia se vive de forma diferenciada entre las distintas poblaciones, siendo una de las poblaciones más históricamente vulneradas la de las personas trans y las personas con una identidad o expresión de género no normativas. En nuestro país, la mayoría de las personas trans¹ viven

¹ Entendiéndose por estas poblaciones las personas Transexuales, Transgénero y no binarias, las cuales pueden ser definidas en el Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales CONAPRED (2016) como Término paraguas utilizado para describir diferentes variantes de transgresión/transición/reafirmación de la identidad y/o expresiones de género⁴⁸ (incluyendo personas transexuales, transgénero, travestis, drags, entre otras), cuyo denominador común es que el sexo asignado al nacer no concuerda con la identidad y/o expresiones de género de la persona.

en situaciones de vulneración económica extrema y enfrentan claras brechas de desigualdad que impiden el acceso en igualdad de condiciones a derechos como la identidad, el libre desarrollo de la autodeterminación, la educación, la salud y el empleo. En este sentido, las personas transexuales, transgénero y no binarias son consideradas de atención prioritaria, debido a que viven una constante práctica discriminatoria y de violencia en sus entornos familiares, escolares y laborales, especialmente por prejuicio a razón de su ruptura corpórea con el sistema cisheteronormativo² y, por tanto, el mercado laboral formal, en muchos casos, les resulta inaccesible para su desarrollo profesional.

La realidad nacional muestra que la mayoría de estas personas viven en condiciones de precariedad económica extrema y enfrentan brechas de desigualdad que obstaculizan el acceso en igualdad de condiciones a derechos fundamentales como la educación, la salud, el empleo, la vivienda, la seguridad social, la certeza jurídica y la debida protección del Estado.

Dentro de este contexto, las personas trans y no binarias constituyen uno de los sectores más expuestos a la discriminación estructural, toda vez que soportan de manera persistente prácticas de exclusión y violencia en el ámbito familiar, escolar y laboral, motivadas por prejuicios que sancionan socialmente su ruptura con el sistema cisheteronormativo. En consecuencia, el mercado laboral formal se convierte, en muchos casos, en un espacio inaccesible para el desarrollo de su proyecto de vida y para el ejercicio pleno de sus derechos.

Si bien en el marco del Orden Jurídico Mexicano han existido avances sustanciales para el reconocimiento de los derechos humanos de las personas trans, como el sucedido el 29 de agosto de 2008, donde las y los diputados locales de la Asamblea Legislativa del Distrito

² Es el conjunto de ideas, normas sociales, creencias y cultura por la que se rigen las personas cuya identidad de género se corresponde con la que le fue asignada al nacer. Y que, además, se consideran a sí mismas personas heterosexuales. Este tipo de construcción social se presenta como un modelo único de relación sexo-afectiva y parental, y establece ventajas para las personas que se rigen por este sistema. Este tipo de creencia e idea se considera una forma de discriminación hacia el colectivo LGBTQ+, debido a que da invisibilidad a la diversidad sexual y a todas aquellas personas que no se sienten identificadas con estas ideas. El término fue acuñado en los noventa como parte de la teoría queer para visibilizar la opresión que se ejercía contra las personas que no se sentían parte de esta construcción social. Actualmente, muchas sociedades continúan rigiéndose por esta creencia y discriminan al resto de los colectivos. MOODI (2024) <https://modii.org/cisheteronormatividad/>

Federal aprobaron la reasignación de sexo para personas transexuales, a través de la identidad que se asigna en el acta de nacimiento (El Economista, 2009). Iniciando con ello un proceso de cambios normativos nacionales para el reconocimiento de su identidad nacional como sujetas de derecho en documentos como la Clave Única de Registro de Población (CURP), Registro Federal de Contribuyentes (RFC), credencial para votar, número de seguridad social, entre otros.

Específicamente en el ámbito laboral formal, la creación del “Protocolo para garantizar el derecho a la no discriminación por identidad y expresión de género de las personas que laboran en el Instituto Nacional Electoral” (2019) representó el primer documento normativo que propicia la inclusión y, por tanto, un cambio en las costumbres, creencias y emociones de las personas que se encuentran adscritas al Instituto Nacional Electoral (INE) para generar un ambiente laboral saludable e incluyente las personas trans, transexuales, transgénero y no binarias. Seguido de este protocolo, se generaron otros instrumentos en el sector público y privado para sumar en la construcción de un mercado laboral transincluyente, como protocolos específicos. Sin embargo, los cambios que devienen de este proceso civilizatorio no sólo se dan a partir de estos acontecimientos históricos, es necesario tener presente que las personas las personas trans, transexuales, transgénero y no binarias muy probablemente ya se encuentran insertas en los espacios laborales formales mucho tiempo antes de que las normativas fueran creadas y reformadas en las leyes mexicanas y empresariales. Ahora bien, la existencia y experiencias laborales de las personas las personas trans, transexuales, transgénero y no binarias no están enmarcadas o construidas a partir de estos cambios normativos, muy por el contrario, a partir de diversas estrategias y acciones es que lograron insertarse.

No obstante, esta reconfiguración brinda a las personas transexuales, transgénero y no binarias un marco de protección que permite generar un cambio social y reivindicatorio de la violencia estructural que son sujetos.

En el informe sobre Personas Trans y de Género Diversos y sus derechos económicos, sociales, culturales y ambientales (2020) de la Comisión Interamericana de Derechos

Humanos (COIDH), específicamente el capítulo cuarto sobre “Derechos al trabajo y sus condiciones justas, equitativas y satisfactorias”, se realiza un reconocimiento de las condiciones laborales en las que se encuentran las personas trans, transexuales, transgénero y no binarias en el continente americano.

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

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

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

Para las personas las personas trans, transexuales, transgénero y no binarias, la contratación se convierte en un proceso complejo y desigual debido a estas incongruencias sociales que se presentan en su imagen e identidad, ya que en muchos de los casos no se cuenta con los

recursos económicos para llevar a cabo el proceso de rectificación de la identidad de género y todos los tramites que de ahí devienen (Valencia, 2020).

Estadísticamente, en el ámbito laboral, el 5.1% de personas de 15 años o más a nivel nacional (97.2 millones) se identifican como parte de las poblaciones LGBTTTIQ+³, siendo un total de 5 millones de personas. Del total de esta población, el 64.3% declaró ser una población económicamente activa y destacan su participación en sectores de actividad de apoyo y agropecuario (24.6%), profesionales y técnicos (18.4%) y comerciantes (16.9%). De ellos, el 28.1% recibió un trato desigual respecto a los beneficios, prestaciones laborales o ascensos; así como comentarios ofensivos o burlas, entre otros actos de discriminación (INEGI, 2021).

El 47.2% de personas de la diversidad sexual y de género de 18 años y más que participaron en la ENADIS⁴ (2022) declaró contar con un contrato por escrito y el 48.4% tener derecho a servicios públicos de salud (INEGI, 2023). Otras estadísticas que se pueden rescatar para generar una imagen sobre la situación laboral de las personas las personas trans, transexuales, transgénero y no binarias en México es la que brinda la Encuesta sobre Discriminación por motivos de Orientación Sexual e Identidad de Género (ENDOSIG, 2018), la cual mostró en sus resultados que se le negó algún derecho a una de cada cuatro personas encuestadas; dicha cifra se incrementó en las personas trans, transexuales, transgénero y no binarias el 50.3% y el 40.9% en hombres las personas trans, transexuales, transgénero y no binarias. Mientras que los derechos más vulnerados son la oportunidad para trabajar y la entrada a un negocio, con el 53.8% en personas con orientación sexual no normativa y el 50.4% en personas con identidades de género no normativas (Consejo Nacional para

³ Siglas que se utilizan para representar las poblaciones de la diversidad sexual y de género. Que de acuerdo a la Encuesta Nacional sobre Discriminación (INEGI, 2022) no todas las personas que contestaron haber tenido gusto o atracción (14.5% mujeres y 10.1% hombres) o haber entablado relaciones sexuales homosexuales (6.3% mujeres y 5.7% hombres) se consideran o se sienten representados por las siglas LGBTIQ+, por lo que el cálculo exacto de las personas con una orientación sexual no heterosexual o una diversidad de género es inexacto. A pesar de ello se debe tomar en consideración que la encuesta anteriormente mencionada señala que el 6.1% del total de la población del Estado de Tlaxcala pertenece a la diversidad sexual y de género. De igual forma se destaca que el 0.9% de la población a nivel nacional se considera como Trans (vivencia interna e individual de la persona, misma que no corresponde necesariamente con el sexo asignado al nacer).

⁴ Encuesta Nacional sobre Discriminación

Prevenir la Discriminación [CONAPRED] y Comisión Nacional de los Derechos Humanos [CNDH], 2019). Esta misma encuesta muestra que el 59% de las mujeres trans, el 55.4% de hombres trans y el 56% de las personas con una identidad de género no normativa dicen haber escuchado o visto comentarios, conductas o actitudes negativas hacia una compañera(o) en el empleo por su orientación sexual o identidad de género y resulta ser la principal razón por la que experimentan discriminación.

Derivado de lo hasta aquí expuesto, se estima procedente considerar que una de las estrategias más eficaces para coadyuvar a la reducción de la precariedad laboral de las personas transexuales, transgénero y no binarias radica en la expedición de un decreto que reforme diversas disposiciones de normas del orden jurídico tlaxcalteca y por tanto, la obligación expresa de reservar un porcentaje mínimo de plazas destinadas a personas pertenecientes a las poblaciones transexuales, transgénero y no binarias residentes en el Estado de Tlaxcala. Este mecanismo, a todas luces, constituiría no solo una acción afirmativa reparadora, sino también una medida de justicia social y constitucionalmente compatible con los principios de igualdad y no discriminación. En otras palabras, su implementación permitiría mitigar los efectos de exclusión estructural y garantizar el acceso digno al empleo formal, dotando a dichas personas de un horizonte de estabilidad y seguridad laboral.

No se trata de una medida aislada ni ajena al Derecho comparado. Diversos países han instrumentado ordenamientos legales con el propósito de combatir la precariedad laboral de grupos en situación de vulnerabilidad.

La Organización Internacional del Trabajo ha señalado reiteradamente que, si bien no existen cuotas universales obligatorias para mujeres o personas de la comunidad LGBTTTIQ+, los convenios internacionales que dichos países han ratificado se erigen como verdaderas garantías de protección laboral para todos los grupos históricamente discriminados (OIT, 2023).

En Europa, ordenamientos de países como Noruega, Francia, Reino Unido y Portugal han avanzado en la instauración de cuotas de género y medidas específicas en favor de la comunidad trans, consolidando el principio de no discriminación a través de acciones

afirmativas. El caso de España resulta paradigmático, pues desde el año dos mil doce se han emitido disposiciones normativas en materia laboral que reconocen y tutelan la diversidad sexual y de género. Particularmente, comunidades como Cataluña, Extremadura, Andalucía, Canarias, Madrid y Murcia han legislado en beneficio de la comunidad LGBTTTIQ+, destacando, en tiempos recientes, la Ley 2/2022 de La Rioja y la Ley 5/2022 de Castilla-La Mancha (Hernández Melián, 2023).

En América Latina, el ejemplo de Uruguay resulta emblemático: en octubre de dos mil dieciocho se promulgó la Ley 19.684, la cual establece que dentro de las estructuras ejecutivas, legislativas, judiciales, electorales y administrativas del Estado debe destinarse al menos el uno por ciento de los puestos de trabajo anuales a personas trans que cumplan con los requisitos normativos para el acceso (Gobierno de Uruguay, 2019). Argentina, por su parte, consolidó en el año dos mil veintiuno la Ley N.º 27.636 de Promoción del Acceso al Empleo Formal para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero, estableciendo la obligación de reservar un uno por ciento de las plazas en el sector público nacional para la comunidad trans (Gobierno de Argentina, 2021). Ambas normas constituyen un claro ejemplo de derecho vivo que busca transformar realidades históricamente adversas mediante un mandato legislativo inclusivo y eficaz.

El trasfondo de estas medidas es claro: enfrentar la discriminación histórica y las desigualdades estructurales que impiden el acceso digno al empleo formal.

Por ello el establecimiento de una cuota laboral a personas transexuales, transgénero y no binarias puede ser un parteaguas a nivel nacional al constituirse como un instrumento jurídico que propicia el empoderamiento económico de estas poblaciones históricamente segregadas, otorgándoles autonomía real, reduciendo su dependencia de empleos precarios o informales y cerrando, de manera tangible, la brecha de género en el mundo del trabajo.

Si bien el Estado, en su calidad de ente público, funge como el principal empleador dentro del universo laboral, la presente iniciativa tiene por objeto establecer un incentivo de naturaleza fiscal dirigido al sector privado. Dicho estímulo consistirá en fijar en tasa cero el pago del impuesto sobre nómina respecto de aquellas personas trabajadoras pertenecientes

a las poblaciones transexual, transgénero y no binaria, generando así un mecanismo jurídico que permita a los empleadores encontrar un aliciente real y directo para su contratación, favoreciendo con ello la inclusión laboral efectiva de dichos colectivos históricamente vulnerados. Si bien el grueso de la burocracia estatal se concentra en las dependencias adscritas al Poder Ejecutivo, resulta ineludible que los organismos constitucionalmente autónomos asuman, con la misma intensidad y compromiso, la responsabilidad de coadyuvar en la lucha contra toda forma de discriminación, en atención a su mandato jurídico y a la naturaleza garantista que les es inherente.

La propuesta de decreto en que se actúa pretende reformar diversas disposiciones de la Ley de la Administración Pública del Estado de Tlaxcala, de la Ley Municipal, de la Ley de Fiscalización y rendición de cuentas del Estado de Tlaxcala y sus municipios, de la Ley de Instituciones y Procedimientos Electorales para el Estado de Tlaxcala, de la Ley Orgánica del Poder Judicial, de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos así como del Código Financiero del Estado de Tlaxcala, la cual puede ser ejemplificada al tenor de los siguientes cuadros comparativos:

De la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado del Estado de Tlaxcala

Vigente	Propuesta
Artículo 14. Todas las personas tienen derecho a no ser discriminadas por la administración pública, por su condición física, género, discapacidad, origen étnico o nacional, edad, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales o el estado civil ni a recibir ningún trato que vulnere su dignidad y valor inherentes como ser humano.	Artículo 14. ...

El Estado tiene la obligación de generar y aplicar una política transversal no discriminatoria, tanto en la aplicación normativa, como en la atención al público en general y al interior de la administración pública con el propio personal de las instituciones, abonando con ello a la prevención, la atención y eliminación de la discriminación.

La Coordinación de Comunicación, instrumentará campañas de difusión y promoción de la denuncia de conductas discriminatorias; sensibilización y toma de conciencia de las personas servidoras públicas respecto al derecho a la no discriminación, incorporación de la igualdad en el Código de Ética y Código de Conducta respectivos.

...

...

La Administración Pública del Estado de Tlaxcala deberá garantizar la incorporación a su plantilla de plazas y puestos, en una proporción no inferior al tres por ciento (3%) del total, la inclusión de personas, transexuales, transgénero y no binarias.

Para los efectos del párrafo anterior, se tomará en cuenta lo establecido en el artículo 2 de la Ley para prevenir y erradicar la Discriminación del Estado de Tlaxcala.

<p>Artículo 73. Además de las atribuciones que expresamente le confiere la Constitución, corresponde a la Oficialía Mayor el despacho de los asuntos siguientes:</p> <p>I a XXIV. ...</p> <p>XXV. Las demás que le confiera la persona titular del Poder Ejecutivo del Estado, esta Ley y demás ordenamientos legales.</p>	<p>Artículo 73. Además de las atribuciones que expresamente le confiere la Constitución, corresponde a la Oficialía Mayor el despacho de los asuntos siguientes:</p> <p>I a XXIV. ...</p> <p>XXV. Garantizar la incorporación a la plantilla de plazas y puestos del personal señalado en el artículo 14 de la presente ley.</p> <p>XXVI. Las demás que le confiera la persona titular del Poder Ejecutivo del Estado, esta Ley y demás ordenamientos legales.</p>
--	--

De la Ley Municipal del Estado de Tlaxcala

<p>Artículo 33. Son facultades y obligaciones de los Ayuntamientos las siguientes:</p> <p>XVII. Crear y suprimir empleos municipales según lo requiera el servicio y lo prevea el presupuesto de egresos; anualmente autorizará el organigrama de la administración municipal;</p> <p>Promover la contratación progresiva de personas con discapacidad, debiendo cubrir el perfil laboral al puesto solicitado, hasta alcanzar cuando menos el 2% de la plantilla laboral de la administración pública municipal.</p>	<p>Artículo 33. Son facultades y obligaciones de los Ayuntamientos las siguientes:</p> <p>XVII. ...</p> <p>Garantizar la contratación de personas con discapacidad, debiendo cubrir el perfil laboral al puesto solicitado, hasta alcanzar cuando menos el 3% de la plantilla laboral de la administración pública municipal.</p> <p>Garantizar la contratación de personas, transexuales, transgénero y no binarias, debiendo cubrir el perfil laboral al puesto solicitado, hasta alcanzar cuando menos el 3% de la plantilla laboral de la administración pública municipal.</p>
---	---

Promover la transversalidad y la equidad de género al 50% en ambos géneros, mediante la contratación de personal para ejercer los cargos de servidor público de primer nivel con funciones previstas en la Ley, dirección, coordinación y jefaturas dentro de la Administración Pública Municipal, a fin de garantizar la paridad de género.	Promover la transversalidad y la equidad de género al 50% en ambos géneros, mediante la contratación de personal para ejercer los cargos de servidor público de primer nivel con funciones previstas en la Ley, dirección, coordinación y jefaturas dentro de la Administración Pública Municipal, a fin de garantizar la paridad de género.
--	--

De la Ley Orgánica de la Fiscalía General de Justicia del Estado de Tlaxcala:

Vigente	Propuesta
ARTÍCULO 22 La Fiscalía General contará con personal directivo y de mando, personas agentes del Ministerio Público, personas agentes de la Policía de Investigación, personas peritas y personas facilitadoras, así como personas servidoras públicas especializadas, profesionales, técnicas y administrativas necesarias para la realización de sus funciones previstas en las disposiciones legales aplicables.	ARTÍCULO 22. ... La Fiscalía General deberá garantizar la contratación de personas, transexuales, transgénero y no binarias; las cuales no podrán ser menos del tres por ciento (3%) de la plantilla laboral.

De la Ley de la Comisión Estatal de Derechos Humanos

Vigente	Propuesta
Artículo 68.- Las relaciones laborales entre la Comisión Estatal de Derechos Humanos y su personal, estará regulado por las disposiciones contenidas en la Ley Laboral de los Servidores Públicos del Estado de Tlaxcala y sus Municipios.	Artículo 68.- ... La Comisión Estatal de Derechos Humanos deberá garantizar la contratación de personas, transexuales, transgénero y no binarias; las cuales no podrán ser menos del tres por ciento (3%) de la plantilla laboral.

De la Ley Laboral de los Servidores Públicos del Estado de Tlaxcala y sus municipios

Vigente	Propuesta
ARTÍCULO 2 BIS. NO EXISTE CORRELATIVO	ARTÍCULO 2 BIS. Los sujetos obligados que señala el artículo 1 de la presente Ley deberán garantizar la contratación de personas, transexuales, transgénero y no binarias; las cuales no podrán ser menos del tres por ciento (3%) de la plantilla laboral. A ninguna persona se le limitarán o vulnerarán sus derechos laborales, por su identidad sexual, preferencia o autodefinirse en los géneros trans y no binarios, y una vez contratado, no será objeto de discriminación, represalia o despido laboral por esa causa.

Ley de Instituciones y Procedimientos Electorales de Tlaxcala

Vigente	Propuesta
<p>Artículo 68. Todas las comisiones podrán auxiliarse con el personal con que cuente el Instituto para cumplir sus funciones.</p> <p>El Consejo General podrá autorizar la contratación temporal de personal especializado que requieran las comisiones, conforme a la disponibilidad presupuestal del Instituto.</p>	<p>Artículo 68. Todas las comisiones podrán auxiliarse con el personal con que cuente el Instituto para cumplir sus funciones.</p> <p>El Consejo General podrá autorizar la contratación temporal de personal especializado que requieran las comisiones, conforme a la disponibilidad presupuestal del Instituto, la cual deberá garantizar la contratación de personas, transexuales, transgénero y no binarias; las cuales no podrán ser menos del tres por ciento (3%) de la plantilla laboral.</p>
<p>Artículo 71. La Junta General Ejecutiva tendrá las atribuciones siguientes:</p> <p>V. Elaborar el proyecto de estructura operativa y técnica de los órganos y áreas del Instituto, conforme a las necesidades del servicio y someterlo a la consideración y aprobación del Consejo General, en lo que no prevea el Estatuto del Servicio Profesional;</p>	<p>Artículo 71. La Junta General Ejecutiva tendrá las atribuciones siguientes:</p> <p>V. Elaborar el proyecto de estructura operativa y técnica de los órganos y áreas del Instituto, conforme a las necesidades del servicio y someterlo a la consideración y aprobación del Consejo General, la cual deberá garantizar la contratación de personas, transexuales, transgénero y no binarias; las cuales no podrán ser menos del tres por ciento (3%) de la plantilla laboral, en lo que no prevea el Estatuto del Servicio Profesional;</p>

Ley de Fiscalización Superior y Rendición de Cuentas del Estado de Tlaxcala y sus Municipios

Vigente	Propuesta
<p>Artículo 12. La cuenta pública estará constituida por:</p> <p>B). Información adicional, que deberá contener la primera cuenta pública que se presente en el año:</p> <p>V. Plantilla de personal y tabulador de sueldos, que contenga nombre, Registro Federal de Contribuyentes (RFC), puesto, nivel o categoría;</p>	<p>Artículo 12. ...</p> <p>B). ...</p> <p>V. Plantilla de personal y tabulador de sueldos, que contenga nombre, Registro Federal de Contribuyentes (RFC), puesto, nivel o categoría, además se deberá indicar si su contratación se debe a la pertenencia a los grupos poblacionales: transexual, transgénero y personas no binarias;</p>

De la Ley para prevenir y erradicar la discriminación en el Estado de Tlaxcala

Vigente	Propuesta
<p>Artículo 2. Para los efectos de esta Ley se entiende por:</p> <p>I. COLECTIVIDAD: Grupo social constituido por personas que comparten los mismos intereses o ideas;</p> <p>II. ESTADO: El Estado Libre y Soberano de Tlaxcala;</p> <p>III. GÉNERO: Es el conjunto de ideas, creencias, representaciones y atribuciones sociales conferidos al hombre y a la mujer en cada cultura tomando como base la diferencia sexual;</p>	<p>I. Cisgénero: Forma de identidad construida a partir de un modelo de correspondencia entre los caracteres sexuales asociados con la reproducción y las categorías culturales mujer y hombre. Una persona cisgénero no ha emprendido una transición identitaria de género.</p> <p>II. Colectividad: Grupo social constituido por personas que comparten los mismos intereses o ideas;</p> <p>III. Estado: El Estado Libre y Soberano de Tlaxcala;</p>

IV. LEY: La Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación en el Estado de Tlaxcala;

V. MINORIA: Conjunto de individuos de una sociedad determinada por distinguirse de alguna manera a la que forman la categoría social predominante;

VI. PERSONAS ADULTAS MAYORES: Aquellos que cuenten con sesenta y cinco años o más de edad;

VII. PERSONA CON DISCAPACIDAD: Todo ser humano que padece temporal o permanentemente una disminución en sus facultades físicas, psíquicas o sensoriales que impide realizar una actividad normal;

VIII. POBLACIÓN INDIGENA: Aquellos que descenden de poblaciones que habitaban en el territorio actual del país al iniciarse la colonización y que conservan sus propias instituciones sociales, económicas, culturales y políticas, o parte de ellas;

IX. SECTORES

VULNERABLES: Los integrados por niños, adultos mayores, indígenas, mujeres, personas con discapacidad, en pobreza extrema, sin empleo, sentenciados, y en general cualquier sector de la población que directa o indirectamente se enfrenten a tratos o acciones discriminatorias;

X. SERVIDORES PÚBLICOS: Los descritos como tales en la Constitución Política del Estado

IV. Expresión de Género: Se refiere a la forma subjetiva en que cada persona se presenta ante sí y ante el mundo mediante recursos estéticos y de gestualidad culturalmente significados como femenino, andrógino y/o masculino.

V. Identidad de Género: La identificación y convicción de cada persona en el género que siente, reconoce y/o nombra como propio. Incluye identidades cisgénero, trans, no binaries, fluidas, entre otras, demostrando la dimensión espectral de las subjetividades dentro del marco identitario de género.

VI. Intersex / Intersexual: Personas que presentan variaciones de los caracteres sexuales respecto de la normativa genital dimórfica.

VII. Ley: La Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación en el Estado de Tlaxcala;

VIII. LGBTTTIQ+: Acrónimo que abarca a las personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgéneros, Transexuales, Travestis, Intersexuales, Queer, y el símbolo "+" incluye todas las demás inagotables diversidades sexogenéricas. El uso político de este término apunta a la comunidad que construye sus vidas a partir de identidades, expresiones y formas de vinculación erótico-afectivas no normativas desde el punto de vista del orden de género heterocis-patriarcal.

VII. Minoría: Conjunto de personas de una sociedad determinada por distinguirse de alguna manera a la que forman la categoría social predominante;

IX. Mujer Trans / Hombre Trans: Personas que al nacer fueron asignadas y/o socializadas con un género diferente al que se identifican, y han transitado hacia la feminidad o masculinidad, respectivamente.

Libre y Soberano de Tlaxcala, en la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos para el Estado de Tlaxcala y demás ordenamientos aplicables, y

XI. TITULAR DEL EJECUTIVO:
El Gobernador del Estado de Tlaxcala.

X. No Binario: Persona cuya identidad de género no corresponde con la estructura tradicional de género binario, reconociendo su identidad fuera de las categorías culturales hombre/mujer.

XI. Orientación Sexual: Refiere a las múltiples posibilidades vinculatorias y de construcción del deseo erótico, afectivo y sexual de las personas en relación con la atracción hacia otras personas, basada en la condición sexogenérica y/u otras condiciones.

XII. Personas adultas mayores: Aquellas que cuenten con sesenta y cinco años o más de edad;

XIII. Persona con discapacidad: Persona que padece temporal o permanentemente una disminución en sus facultades físicas, psíquicas o sensoriales que impide realizar una actividad normal;

XIV. Población indígena: Persona que descenden de poblaciones que habitaban en el territorio actual del país al iniciarse la colonización y que conservan sus propias instituciones sociales, económicas, culturales y políticas, o parte de ellas;

XV. Persona Trans: Término paraguas que describe diferentes variantes de transgresión/transición/reafirmación de la identidad y/o expresiones de género, incluyendo personas transexuales, transgénero, travestis, drags, entre otras.

XVI. Sectores vulnerables: Los integrados por niños, niñas, adolescentes, personas adultas mayores, indígenas, mujeres, personas con discapacidad, en pobreza extrema, sin empleo, sentenciados, y en general cualquier sector de la población que directa o indirectamente se enfrenten a tratos o acciones discriminatorias;

	XVII. Servidores públicos: Personas descritas como tales en la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Tlaxcala, en la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos para el Estado de Tlaxcala y demás ordenamientos aplicables, y XVIII. Titular del ejecutivo: Persona que detenta el cargo de Gobernador o Gobernadora del Estado de Tlaxcala.
--	--

Del Código Financiero para el Estado de Tlaxcala y sus Municipios

Vigente	Propuesta
Artículo 136 bis. No existe correlativo	Artículo 136 bis. Los contribuyentes que empleen a personas transexuales, transgénero y no binarias, gozarán de una reducción equivalente al 100% en el pago de este impuesto, causado por las remuneraciones pagadas a dichas personas.

Por lo anteriormente expuesto y fundado, me permito someter a la consideración de esta Honorable Asamblea, el presente:

PROYECTO DE DECRETO

ARTÍCULO PRIMERO: Se adicionan dos párrafos al artículo 14 y las fracciones XXV y XXVI del artículo 73 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado del Estado de Tlaxcala para quedar como sigue:

Artículo 14. ...

...

...

La Administración Pública del Estado de Tlaxcala deberá garantizar la incorporación a su plantilla de plazas y puestos, en una proporción no inferior al tres por ciento (3%) del total, la inclusión de personas, transexuales, transgénero y no binarias.

Para los efectos del párrafo anterior, se tomará en cuenta lo establecido en el artículo 2 de la Ley para prevenir y erradicar la Discriminación del Estado de Tlaxcala.

Artículo 73. Además de las atribuciones que expresamente le confiere la Constitución, corresponde a la Oficialía Mayor el despacho de los asuntos siguientes:

I a XXIV. ...

XXV. Garantizar la incorporación a la plantilla de plazas y puestos del personal señalado en el artículo 14 de la presente ley.

XXVI. Las demás que le confiera la persona titular del Poder Ejecutivo del Estado, esta Ley y demás ordenamientos legales.

ARTÍCULO SEGUNDO: Se reforman el segundo y tercer párrafo de la fracción XVII y se adiciona un párrafo al artículo 33 de la Ley Municipal del Estado de Tlaxcala para quedar como sigue:

Artículo 33. Son facultades y obligaciones de los Ayuntamientos las siguientes:

I a XVI ...

XVII. ...

(...).

Garantizar la contratación de personas, transexuales, transgénero y no binarias, debiendo cubrir el perfil laboral al puesto solicitado, hasta alcanzar cuando menos el 3% de la plantilla laboral de la administración pública municipal.

Promover la transversalidad y la equidad de género al 50% en ambos géneros, mediante la contratación de personal para ejercer los cargos de servidor público de primer nivel con funciones previstas en la Ley, dirección, coordinación y jefaturas dentro de la Administración Pública Municipal, a fin de garantizar la paridad de género.

ARTÍCULO TERCERO: Se adiciona un párrafo al artículo 22 de la Ley Orgánica de la Fiscalía General de Justicia del Estado de Tlaxcala, para quedar como sigue:

ARTÍCULO 22. ...

...

La Fiscalía General deberá garantizar la contratación de personas, transexuales, transgénero y no binarias; las cuales no podrán ser menos del tres por ciento (3%) de la plantilla laboral.

ARTÍCULO CUARTO: Se adiciona un párrafo al artículo 68 de la Ley de la Comisión Estatal de Derechos Humanos, para quedar como sigue:

Artículo 68.- ...

...

La Comisión Estatal de Derechos Humanos deberá garantizar la contratación de personas, transexuales, transgénero y no binarias; las cuales no podrán ser menos del tres por ciento (3%) de la plantilla laboral.

ARTÍCULO QUINTO: Se adiciona el artículo 2 bis de la Ley Laboral de los Servidores Públicos del Estado de Tlaxcala y sus municipios, para quedar como sigue:

ARTÍCULO 2 BIS. Los sujetos obligados que señala el artículo 1 de la presente Ley deberán garantizar la contratación de personas, transexuales, transgénero y no binarias; las cuales no podrán ser menos del tres por ciento (3%) de la plantilla laboral.

A ninguna persona se le limitarán o vulnerarán sus derechos laborales, por su identidad sexual, preferencia o autodefinirse en los géneros trans y no binarios, y una vez contratado, no será objeto de discriminación, represalia o despido laboral por esa causa.

ARTÍCULO SEXTO: Se reforman el artículo 68 y la fracción V del artículo 71 de la Ley de Instituciones y Procedimientos Electorales para el Estado de Tlaxcala, para quedar como sigue:

Artículo 68. Todas las comisiones podrán auxiliarse con el personal con que cuente el Instituto para cumplir sus funciones.

El Consejo General podrá autorizar la contratación temporal de personal especializado que requieran las comisiones, conforme a la disponibilidad presupuestal del Instituto, la cual deberá garantizar la contratación de personas,

transexuales, transgénero y no binarias; las cuales no podrán ser menos del tres por ciento (3%) de la plantilla laboral.

Artículo 71. La Junta General Ejecutiva tendrá las atribuciones siguientes:

I a IV ...

V. Elaborar el proyecto de estructura operativa y técnica de los órganos y áreas del Instituto, conforme a las necesidades del servicio y someterlo a la consideración y aprobación del Consejo General, la cual deberá garantizar la contratación de personas, transexuales, transgénero y no binarias; las cuales no podrán ser menos del tres por ciento (3%) de la plantilla laboral, en lo que no prevea el Estatuto del Servicio Profesional;

ARTÍCULO SÉPTIMO: Se reforma la fracción V del apartado B del artículo 12 de la Ley de Fiscalización Superior y Rendición de Cuentas del Estado de Tlaxcala y sus Municipios, para quedar como sigue:

Artículo 12. ...

A). ...

B). ...

I a IV. ...

V. Plantilla de personal y tabulador de sueldos, que contenga nombre, Registro Federal de Contribuyentes (RFC), puesto, nivel o categoría, además se deberá indicar si su contratación se debe a la pertenencia a los grupos poblacionales: transexual, transgénero y personas no binarias;

ARTÍCULO OCTAVO: Se reforma el artículo 2 de la Ley para prevenir y erradicar la discriminación en el Estado de Tlaxcala, para quedar como sigue:

Artículo 2. Para los efectos de esta Ley se entiende por:

I. Cisgénero: Forma de identidad construida a partir de un modelo de correspondencia entre los caracteres sexuales asociados con la reproducción y las categorías

culturales mujer y hombre. Una persona cisgénero no ha emprendido una transición identitaria de género.

II. Colectividad: Grupo social constituido por personas que comparten los mismos intereses o ideas;

III. Estado: El Estado Libre y Soberano de Tlaxcala;

IV. Expresión de Género: Se refiere a la forma subjetiva en que cada persona se presenta ante sí y ante el mundo mediante recursos estéticos y de gestualidad culturalmente significados como femenino, andrógino y/o masculino;

V. Identidad de Género: La identificación y convicción de cada persona en el género que siente, reconoce y/o nombra como propio. Incluye identidades cisgénero, trans, no binaries, fluidas, entre otras, demostrando la dimensión espectral de las subjetividades dentro del marco identitario de género;

VI. Intersex / Intersexual: Personas que presentan variaciones de los caracteres sexuales respecto de la normativa genital dimórfica;

VII. Ley: La Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación en el Estado de Tlaxcala;

VIII. LGBTTTIQ+: Acrónimo que abarca a las personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgéneros, Transexuales, Travestis, Intersexuales, Queer, y el símbolo "+" incluye todas las demás inagotables diversidades sexogenéricas. El uso político de este término apunta a la comunidad que construye sus vidas a partir de identidades, expresiones y formas de vinculación erótico-afectivas no normativas desde el punto de vista del orden de género heterocis-patriarcal;

IX. Minoría: Conjunto de personas de una sociedad determinada por distinguirse de alguna manera a la que forman la categoría social predominante;

X. Mujer Trans / Hombre Trans: Personas que al nacer fueron asignadas y/o socializadas con un género diferente al que se identifican, y han transitado hacia la feminidad o masculinidad, respectivamente;

XI. No Binarie: Persona cuya identidad de género no corresponde con la estructura tradicional de género binario, reconociendo su identidad fuera de las categorías culturales hombre/mujer;

XII. Orientación Sexual: Refiere a las múltiples posibilidades vinculatorias y de construcción del deseo erótico, afectivo y sexual de las personas en relación con la

atracción hacia otras personas, basada en la condición sexogenérica y/u otras condiciones;

XIII. Personas adultas mayores: Aquellas que cuenten con sesenta y cinco años o más de edad;

XIV. Persona con discapacidad: Persona que padece temporal o permanentemente una disminución en sus facultades físicas, psíquicas o sensoriales que impide realizar una actividad normal;

XV. Población indígena: Persona que descenden de poblaciones que habitaban en el territorio actual del país al iniciarse la colonización y que conservan sus propias instituciones sociales, económicas, culturales y políticas, o parte de ellas;

XVI. Persona Trans: Término paraguas que describe diferentes variantes de transgresión/transición/reafirmación de la identidad y/o expresiones de género, incluyendo personas transexuales, transgénero, travestis, drags, entre otras;

XVII. Sectores vulnerables: Los integrados por niños, niñas, adolescentes, personas adultas mayores, indígenas, mujeres, personas con discapacidad, en pobreza extrema, sin empleo, sentenciados, y en general cualquier sector de la población que directa o indirectamente se enfrenten a tratos o acciones discriminatorias;

XVIII. Servidores públicos: Personas descritas como tales en la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Tlaxcala, en la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos para el Estado de Tlaxcala y demás ordenamientos aplicables, y

XIX. Titular del ejecutivo: Persona que detenta el cargo de Gobernador o Gobernadora del Estado de Tlaxcala.

ARTÍCULO NOVENO: Se adiciona el artículo 136 bis del Código Financiero para el Estado de Tlaxcala y sus Municipios, para quedar como sigue:

Artículo 136 bis. Los contribuyentes que empleen a personas transexuales, transgénero y no binarias, gozarán de una reducción equivalente al 100% en el pago de este Impuesto, causado por las remuneraciones pagadas a dichas personas.

TRANSITORIOS


ARTÍCULO PRIMERO. El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente al de su publicación en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Tlaxcala.

ARTÍCULO SEGUNDO. La administración Pública Estatal, los Órganos Constitucionalmente Autónomos, así como los Ayuntamientos, tendrán un año a partir de haber entrado en vigor el presente Decreto para implementar de forma completa las acciones para impulsar la contratación y completar el porcentaje de contratación del personas Trans (transgénero, transexual y no binarias) incluyendo la programación presupuestal, ajustándose a lo señalado en los artículos 10 a 14 de la Ley de Disciplina Financiera de las Entidades Federativas y Municipios, en relación con las erogaciones en servicios personales y el uso de recursos excedentes; la adecuación de instrumentos normativos aplicables, tales como leyes secundarias, reglamentos normativos y reglamentos interiores de trabajo; así como las acciones de sensibilización y capacitación correspondientes, a fin de garantizar el ejercicio del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades por las personas que se adscriben a este grupo de atención prioritaria.

ARTÍCULO TERCERO. La contratación de personas transexuales, transgénero y no binarias se realizará sin incrementar la plantilla laboral.

AL EJECUTIVO PARA QUE LO SANCIONE Y MANDE PUBLICAR

Dado en la Sala de Sesiones del Palacio Juárez, recinto oficial del Poder Legislativo del Estado de Tlaxcala, en la ciudad de Tlaxcala de Xicohtécatl, Tlaxcala, a los 2 días del mes de diciembre del año dos mil veinticinco.

ATENTAMENTE

DRA. GABRIELA HERNÁNDEZ ISLAS
PRESIDENTA DE LA COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS, GRUPOS
VULNERABLES Y DERECHO DE NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES DE
LA LXV LEGISLATURA

Referencias

- Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2020). Informe sobre Personas Trans y de Género Diverso y sus derechos económicos, sociales, culturales y ambientales. (Número de informe oea/Ser.L/V/II). <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/PersonasTransDESCA-es.pdf>
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación y Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2019). ENDOSIG. Encuesta sobre Discriminación por motivos de Orientación Sexual e Identidad de Género, ENDOSIG, 2018. Resumen ejecutivo. [Archivo PDF]. <https://www.gob.mx/indesol/documentos/resumen-ejecutivo-de-la-encuesta-sobre-discriminacionpor-motivos-de-orientacion-sexual-e-identidad-de-genero-2018>
- El Economista. (2009, 18 de febrero). Entregan primer acta de reasignación de sexo en el df. El Economista. <https://www.eleconomista.com.mx/politica/Entregan-primer-acta-de-reasignacion-de-sexo-en-elDF--20090218-0051.html>
- El Financiero. (2022, 1 de abril). Cupo laboral trans en México: ¿De qué va esta iniciativa ciudadana? El Financiero. <https://www.elfinanciero.com.mx/nacional/2022/04/01/cupo-laboral-trans-en-mexico-de-que-va-esta-iniciativa-ciudadana/>
- Elías, N. (2009). El proceso de la civilización. Investigaciones sociogenéticas y Instituto Nacional Electoral. (2019). Protocolo para garantizar el derecho a la no discriminación por identidad y expresión de género de las personas que laboran en el Instituto Nacional Electoral. [Archivo PDF]. <https://centralectoral.ine.mx/2019/07/02/protocolo-garantizar-derecho-la-nodiscriminacion-identidad-expresion-genero-las-personas-laboran-ine/>
- GOBIERNO DE ARGENTINA. (JUNIO de 2021). Observatorio de Tributación y Género. Obtenido de <https://www.argentina.gob.ar/economia/politicatributaria/observatorio-de-tributacion-y-genero/ley-de-promociondel-acceso-al>
- GOBIERNO DE URUGUAY. (29 de abril de 2019). Centro de Información Oficial. Obtenido de Normativa y Avisos Legales del Uruguay: <http://www.impo.com.uy/bases/leyes/19684-2018> Hernández Melián, A. (2023). Análisis y clasificación de las políticas de empleo para personas trans en España. OBETS. Revista de Ciencias Sociales, 115-132.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2021). Presentación de resultados Encuesta Nacional sobre Diversidad Sexual y de Género, endiseg, 2021. [Archivo PDF]. https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/endiseg/2021/doc/endiseg_2021_resultados.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2023). Encuesta Nacional sobre Discriminación, enadis, 2022. [Archivo PDF]. https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enadis/2022/doc/enadis2022_resultados.pdf
- Ley Federal del Trabajo, [L.F.T.], Reformada, Diario Oficial de la Federación [D.O.F.], 20 de septiembre de 2024, (México).
- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (2017). Hacer frente a la discriminación contra las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales. Normas de Conducta para las Empresas. [Archivo PDF]. <https://www.unfe.org/wp-content/uploads/2018/04/Principios-mundiales-para-las-empresas.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2015a). Orgullo (Pride) en el trabajo. Un estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Argentina. [Archivo PDF]. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_368648.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2015b). La discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género. Resultados del proyecto pride de la oit. [Archivo PDF]. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/briefingnote/wcms_380831.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). Orgullo (Pride) en el trabajo. Un estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Costa Rica. https://www.ilo.org/sanjose/publicaciones/WCMS_495184/lang-es/index.htm

- Organización Internacional del Trabajo. (2017). La igualdad de género. <https://www.ilo.org/public/spanish/gender.htm>
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (2023). NORMLEX. Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:::P11200_INSTRUMENT_SORT:4
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (2023). Organización Internacional de Trabajo
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). Identidad de género y orientación sexual: Promoción de los derechos, la diversidad y la igualdad en el mundo del trabajo (Pride)-Proyecto. www.ilo.org/declaration/follow-up/tcprojects/WCMS_402559/lang-es/index.htm
- Platero, R. (2014). Transtranssexuales, transgénero y no binariasexualidades. Acompañamiento, factores de salud y recursos educativos. Bellaterra.
- Resolución 17/19. (2011). Derechos humanos, orientación sexual e identidad de género. Consejo de Derechos Humanos. <https://documents.un.org/doc/undoc/gen/g11/148/79/pdf/g1114879.pdf?OpenElement>
- Valencia, G. (2020). Consecuencias laborales a partir del tránsito de lesbiana masculina a hombre transexual en el mercado laboral de Aguascalientes, México. [Tesis de maestría, Universidad Autónoma de Aguascalientes].
- Valencia, G. (2023). Estado de la cuestión sobre la discriminación laboral hacia la diversidad sexual y de género. Tramas y Redes, (4), 271–287. <https://doi.org/10.54871/cl4c400n>
- Valencia, G., y Maza, O. (2021). Consecuencias económicas, sociales y de salud del tránsito de lesbiana masculina a hombre transexual. Caleidoscopio, 25(45). <https://doi.org/10.33064>

