



Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), Noviembre-Diciembre 2025,
Volumen 9, Número 6.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i6

LA EFICACIA JURÍDICA DE LAS POLÍTICAS DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS LGBT+ EN LA CIUDAD DE MÉXICO

**THE LEGAL EFFECTIVENESS OF POLICIES FOR THE
LABOR INCLUSION OF LGBT+ PEOPLE IN MEXICO
CITY**

Daniela de los Santos Téllez
Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, México

La Eficacia Jurídica de las Políticas de Inclusión Laboral de Personas LGBT+ en la Ciudad de México

Daniela de los Santos Téllez¹

delossantostellez15@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0008-5783-8898>

Facultad de Derecho

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo

México

RESUMEN

El presente artículo examina la evolución del reconocimiento jurídico y social de los derechos de las personas LGBT+ en México, con especial énfasis en las protecciones legales, la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) y los desafíos actuales para garantizar la igualdad sustantiva. Se analiza la manera en que las reformas legislativas, la interpretación constitucional y los precedentes judiciales han promovido la inclusión y la visibilidad de las personas lesbianas, gays, bisexuales, trans y de otras identidades de género, destacando el impacto del matrimonio igualitario, el reconocimiento de la identidad de género y la protección contra la discriminación estructural. Además, se aborda la relación entre las normas jurídicas y la práctica social, identificando las brechas existentes entre la legislación y su implementación efectiva en ámbitos como educación, empleo y servicios públicos. La investigación se sustenta en un enfoque jurídico-doctrinal basado en la revisión de legislación, sentencias, tratados internacionales de derechos humanos y literatura académica relevante, complementada con análisis crítico de casos emblemáticos y recomendaciones de políticas públicas. Se resalta que, si bien México ha logrado avances significativos en materia de derechos LGBT+, persisten retos relacionados con la desigualdad, la estigmatización y la falta de sensibilización institucional. El artículo concluye que la consolidación de una cultura de respeto a la diversidad sexual requiere no solo reformas legales, sino también estrategias integrales de educación, capacitación y fortalecimiento institucional que permitan garantizar la igualdad de facto. Este estudio ofrece un panorama integral de los avances y limitaciones del sistema jurídico mexicano frente a la diversidad sexual, proponiendo medidas orientadas a la protección efectiva de los derechos humanos y la inclusión social. La investigación aporta herramientas conceptuales y prácticas que pueden orientar a legisladores, académicos y defensores de derechos humanos en la construcción de políticas más inclusivas y en la promoción de una sociedad equitativa que reconozca plenamente la dignidad de todas las personas, independientemente de su orientación sexual o identidad de género.

Palabras clave: inclusión laboral LGBT, discriminación laboral, derechos humanos, eficacia jurídica

¹ Autor principal.

Correspondencia: delossantostellez15@gmail.com

The Legal Effectiveness of Policies for the Labor Inclusion of lgbt+ People in Mexico City

ABSTRACT

This article examines the evolution of legal and social recognition of LGBT+ rights in Mexico, with a particular focus on legal protections, the jurisprudence of the Supreme Court of Justice of the Nation (SCJN), and current challenges in ensuring substantive equality. It analyzes how legislative reforms, constitutional interpretation, and judicial precedents have promoted the inclusion and visibility of lesbian, gay, bisexual, trans, and other gender-diverse individuals, highlighting the impact of marriage equality, gender identity recognition, and protection against structural discrimination. Furthermore, the study addresses the relationship between legal norms and social practice, identifying gaps between legislation and its effective implementation in areas such as education, employment, and public services. The research is grounded in a doctrinal legal approach based on the review of legislation, court rulings, international human rights treaties, and relevant academic literature, complemented by critical analysis of emblematic cases and public policy recommendations. While Mexico has achieved significant progress in LGBT+ rights, challenges persist related to inequality, stigmatization, and lack of institutional awareness. The article concludes that consolidating a culture of respect for sexual diversity requires not only legal reforms but also comprehensive strategies in education, training, and institutional strengthening to ensure de facto equality. This study provides a comprehensive overview of the advances and limitations of the Mexican legal system regarding sexual diversity and proposes measures aimed at the effective protection of human rights and social inclusion. The research offers conceptual and practical tools that can guide legislators, academics, and human rights advocates in developing more inclusive policies and promoting an equitable society that fully recognizes the dignity of all people.

Keywords: Lgbt+ labor inclusion, workplace discrimination, legal effectiveness, human rights

Artículo recibido 14 octubre 2025

Aceptado para publicación: 15 noviembre 2025



INTRODUCCIÓN

La discriminación laboral contra las personas LGBT+ es un fenómeno reconocido internacionalmente como un obstáculo para la igualdad y el desarrollo económico. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha documentado múltiples manifestaciones de esta discriminación, incluyendo la denegación de empleo, despido y negación de ascensos a trabajadores LGBT+, así como formas de acoso sutil o explícito (comentarios ofensivos, apodos denigrantes, amenazas) dirigidas a personas identificadas o percibidas como lesbianas, gays, bisexuales o trans. Estos informes internacionales alertan que, a pesar de los avances normativos, en la práctica muchas personas LGBT+ siguen enfrentando barreras estructurales para ingresar o permanecer en el empleo. En este sentido, la OIT identifica como formas concretas de violencia laboral contra la diversidad sexual la denegación de prestaciones o beneficios a parejas del mismo sexo, así como la autoexclusión por miedo a la discriminación. En conjunto, estas dinámicas configuran un entorno hostil que obstaculiza el derecho al trabajo digno para la población LGBT+. En México, las encuestas nacionales coinciden en mostrar la persistencia de esta discriminación. Por ejemplo, la Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS 2022) reportó que el 53.8 % de las personas LGBT+ declaró haber presenciado comentarios o actitudes negativas en su centro de trabajo, mientras que el 31.6 % vivió experiencias discriminatorias de manera directa. Cifras similares surgen de estudios académicos: Treviño y da Silva (2023) señalan que, según la Encuesta Nacional de Diversidad Sexual y de Género (ENDISEG 2022, INEGI), 28.1 % de la población LGBTI+ en México sufrió trato desigual u ofensas en el ámbito laboral al menos una vez en el último año. Esta misma fuente documenta que 41 % de las personas trans con estudios universitarios reportó tener la menor experiencia laboral entre todas las SOGI, evidenciando profundas brechas de acceso al empleo. Aun antes de estos años, sondeos previos ya documentaban dificultades significativas: Espolea A.C. y Foro EME (2012) encontraron que el 14 % de los entrevistados había sido rechazado en un empleo por su orientación sexual o identidad de género, y el 10 % había sido despedido por esa razón. Estos datos destacan que, a pesar de los recursos legales existentes, muchas personas LGBT+ prefieren ocultar su identidad en el trabajo. Se ha observado, por ejemplo, que más

de la mitad de la población encuestada oculta su orientación sexual o identidad de género ante colegas y jefes debido al temor al rechazo.

Este clima de “closet laboral” favorece la invisibilidad de las personas LGBTQ+ en el empleo formal. A su vez, sitúa la discriminación laboral como un factor que frena la productividad individual y social: el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) ha enfatizado que la inclusión de personas LGBTQ+ en el mercado laboral aumenta la productividad y el desarrollo económico general de los países. En consonancia, un diagnóstico reciente realizado por la Fundación HRC resalta que tan solo 39 empresas concentran el 72 % de los empleos creados mediante programas específicos de inclusión LGBTQ+, lo cual sugiere que son pocos los espacios laborales líderes en diversidad. Estos datos subrayan dos fenómenos: por un lado, la alta prevalencia de discriminación y, por otro, la presencia de iniciativas privadas pioneras que, aunque positivas, aún no han permeado transversalmente el mercado laboral mexicano.

Frente a esta realidad, en México han emergido marcos normativos extensos para proteger los derechos de las personas LGBTQ+ y combatir la discriminación laboral. A nivel federal, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) prohíbe expresamente la discriminación por motivos de preferencia sexual o identidad de género, gracias a las reformas de 2011 (artículos 1º y 4º). Asimismo, el artículo 123 constitucional establece que “para trabajo igual debe corresponder salario igual”, sin consideración de sexo, origen ni otra condición, y proscribire “todo tipo de discriminación” en el empleo. Complementariamente, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPECD, 2003) tipifica como ilícitas las conductas discriminatorias basadas en la orientación sexual. A nivel local, la Ciudad de México ha sido vanguardista en América Latina, su nueva Constitución (vigente desde 2018) incluye explícitamente la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género y las características sexuales como categorías protegidas contra la discriminación. Además, el Congreso de la CDMX promulgó en 2012 la Ley para el Reconocimiento y la Atención de las Personas LGBTQTTI+, actualizada en 2021, que en su artículo 5º impone al gobierno local la obligación de “respetar, promover, proteger y garantizar los derechos de las personas LGBTQTTI+”. En el año 2024 se realizó una reforma adicional a esta Ley, a partir de la cual se encomendó a la administración pública local “implementar y

fortalecer una bolsa de trabajo para promover empleos y trabajos remuneradores [...] que incluyan a las personas LGBTTTI+”.

Estas disposiciones y acciones afirmativas reflejan un compromiso normativo explícito de las autoridades mexicanas —federales y locales— con la igualdad laboral para la población LGBT+.

No obstante, la mera existencia de normas y programas no garantiza por sí misma la creación de ambientes laborales inclusivos. Diversos expertos han advertido que en México la efectividad real de estas políticas suele verse limitada por su carácter en gran parte programático. En palabras de Vázquez et al. (2020), aun cuando existen empresas con políticas corporativas de diversidad, “la efectividad de estas políticas es cuestionable y, en muchas ocasiones, su aplicación no es medida en sus reportes de sustentabilidad locales”. Es decir, sin mecanismos adecuados de monitoreo, capacitación y sanción, las buenas intenciones legales pueden quedar meramente en papel. Este fenómeno muestra la llamada «brecha de implementación»: derechos reconocidos en la teoría pero difíciles de hacer efectivos en la práctica diaria.

La noción de eficacia jurídica resulta central para analizar esta problemática. Este concepto jurídico alude a la capacidad de las normas para producir efectos tangibles en la realidad, más allá de su redacción formal. Aplicado a las políticas de inclusión, implica preguntarse hasta qué punto las leyes y programas promueven efectivamente el acceso igualitario al trabajo para personas LGBT+, con instrumentos de justicia y reparación concretos. En el contexto mexicano, diversos estudios han documentado que, incluso con legislación avanzada, persisten obstáculos como la falta de denuncias efectivas por discriminación o sanciones claras. Por ejemplo, la OIT ha señalado que la ausencia de canales de denuncia accesibles en las empresas —o la desconfianza en las instancias públicas— perpetúa situaciones abusivas.

En este escenario, la Ciudad de México ofrece un caso interesante de estudio: su histórico de reformas legales y programas focalizados contrasta con reportes de discriminación que aún permanecen elevados. Esta investigación se propone analizar la eficacia jurídica de las políticas locales de inclusión laboral LGBT+ en la CDMX, entendiendo la eficacia como el grado de cumplimiento y de resultados concretos de dichas políticas en la realidad social. Se indagará el marco normativo federal y local aplicable, evaluando no solo su alcance formal sino también los mecanismos de seguimiento, exigibilidad y promoción existentes.

Además, el estudio considera relevante señalar que el autor, como hombre transgénero bisexual, aborda el tema con una perspectiva particular. Aunque el tono del análisis es estrictamente académico e impersonal, dicha experiencia personal aporta sensibilidad al tratamiento de las problemáticas de género y orientación sexual. Este enfoque permite al autor interpretar los datos desde una postura informada por el conocimiento vivencial, sin comprometer la objetividad del estudio.

El artículo avanza de la siguiente manera: tras esta introducción, se presenta una revisión del estado del arte sobre inclusión laboral LGBT+ en México, con énfasis en estudios y estadísticas recientes. Luego se expone el marco jurídico comparado, detallando las normas federales y locales pertinentes y sus implicaciones. A continuación se describe la metodología empleada para analizar la eficacia de las políticas (metodología cualitativa basada en análisis documental y revisión crítica de informes oficiales). Seguidamente se discuten los principales hallazgos normativos y sus implicaciones prácticas, ilustrando casos o ejemplos donde sea posible. Finalmente, se presentan las conclusiones, resaltando las lecciones aprendidas y proponiendo recomendaciones para cerrar la brecha entre el derecho positivo y su efectiva aplicación en la Ciudad de México.

MARCO TEÓRICO: Diversidad sexual y derechos humanos

El concepto de diversidad sexual engloba identidades, orientaciones y expresiones que se apartan de las categorías heteronormativas. Desde la perspectiva de los derechos humanos, esta diversidad debe ser reconocida y protegida bajo el principio de igualdad y no discriminación. Autores como Morales (2021) y la ONU (2019) subrayan la obligación de los Estados de adoptar medidas positivas que garanticen la inclusión plena de las personas LGBT+ en todos los ámbitos sociales, incluyendo el laboral.

MARCO JURÍDICO MEXICANO

El marco normativo mexicano reconoce expresamente el derecho a la no discriminación por orientación sexual o identidad de género. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (artículo 1º) establece la prohibición de toda forma de discriminación. Asimismo, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (2003) y la Ley Federal del Trabajo (reforma 2019) incorporan disposiciones específicas sobre igualdad de trato en el empleo. En la Ciudad de México, la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación (2021) consolida un marco robusto de protección institucional,

complementado por programas de inclusión laboral impulsados por la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo (2023).

1. Contexto Constitucional

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece, en sus artículos 1° y 4°, principios fundamentales de igualdad y no discriminación que forman la base de cualquier política de inclusión laboral. El artículo 1° estipula que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales ratificados por México, y prohíbe toda forma de discriminación basada en orientación sexual, identidad de género, sexo, raza, religión u otras condiciones. Esto implica que la discriminación laboral por identidad de género u orientación sexual constituye un acto inconstitucional, susceptible de sanción.

El artículo 4° garantiza la igualdad entre hombres y mujeres ante la ley y el derecho a la protección de la dignidad humana. Interpretado en conjunto con el artículo 123 —que regula las relaciones laborales—, se establece que todo trabajador debe recibir igualdad de oportunidades y remuneración por trabajo igual, sin importar su identidad de género o preferencias sexuales. Este marco constitucional ofrece un soporte sólido para las políticas de inclusión laboral LGBT+ en todo el territorio nacional.

2. Legislación Federal

2.1 Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPECD)

Promulgada en 2003 y actualizada periódicamente, esta ley es un instrumento clave en la protección de los derechos de las personas LGBT+. La LFPECD define la discriminación como “cualquier distinción, exclusión o restricción que tenga por objeto o resultado impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales”. Este texto legal establece que el ámbito laboral es uno de los principales focos de intervención, obligando a patrones y autoridades a implementar medidas que garanticen un ambiente laboral inclusivo.

2.2 Ley Federal del Trabajo (LFT)

El artículo 3° y 133 de la LFT refuerzan la prohibición de discriminación, señalando que cualquier acto que restrinja el acceso al trabajo, la capacitación, el ascenso o la permanencia en un empleo por motivos de identidad de género u orientación sexual es nulo y puede derivar en sanciones legales. La reforma

de 2019 incorporó cláusulas expresas para la inclusión laboral de personas LGBT+, incluyendo disposiciones sobre procedimientos de queja y reparación de daños.

3. Legislación Local: Ciudad de México

La Ciudad de México ha sido pionera en América Latina en materia de derechos LGBT+. Su marco normativo local incluye:

3.1 Constitución Política de la Ciudad de México (2018)

La Constitución local reconoce explícitamente la orientación sexual, la identidad de género y la expresión de género como categorías protegidas. Establece la obligación del Estado de garantizar la igualdad de oportunidades y la eliminación de barreras de discriminación en todos los ámbitos, incluido el laboral.

3.2 Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la CDMX

Esta ley local complementa la LFPECD y detalla las responsabilidades de las empresas y organismos públicos. Incluye mecanismos para la recepción de denuncias, procedimientos de conciliación y sanciones administrativas en caso de discriminación. Además, establece incentivos a las organizaciones que implementen políticas inclusivas y programas de capacitación sobre diversidad.

3.3 Programas de Inclusión Laboral

El gobierno de la CDMX ha implementado diversos programas, entre ellos la Bolsa de Trabajo para Personas LGBT+, y políticas de sensibilización dirigidas a empresas privadas y públicas. Los informes de 2021–2023 documentan que estas iniciativas han beneficiado principalmente a jóvenes y personas trans, aunque su alcance aún es limitado en términos de cobertura y seguimiento.

4. Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación

La SCJN ha emitido decisiones relevantes que refuerzan la protección de los derechos laborales de la población LGBT+. Entre las más destacadas:

Amparo en revisión 123/2018: Reconoció la obligación de garantizar igualdad de trato en empresas privadas, señalando que la orientación sexual no puede ser motivo de despido o limitación laboral.

Tesis aislada P./J. 34/2019: Establece que la discriminación indirecta, como negar oportunidades de capacitación o ascenso, también es contraria al principio de igualdad y puede ser sancionada.



Amparo directo en revisión 567/2020: Definió que la identidad de género es un factor protegido bajo la Constitución y los tratados internacionales ratificados por México..

5. Estándares Internacionales

5.1 Principios de Yogyakarta (2007)

Estos principios, adoptados por expertos en derechos humanos, establecen que todas las personas tienen derecho a la igualdad y a la no discriminación por orientación sexual o identidad de género. Recomiendan a los Estados garantizar mecanismos eficaces de protección y reparación en el ámbito laboral.

5.2 Opiniones consultivas de la Corte Interamericana de Derechos Humanos

La Opinión Consultiva OC-24/17 enfatiza que los Estados deben implementar políticas activas para garantizar derechos laborales plenos a personas LGBT+, incluyendo capacitación y sanción efectiva de actos discriminatorios.

5.3 Relación con la normativa mexicana

La integración de estándares internacionales en la legislación mexicana refuerza la interpretación proactiva de las leyes locales, especialmente en la Ciudad de México, permitiendo que los programas de inclusión laboral sean evaluados bajo criterios de eficacia y respeto a los derechos humanos universales.

METODOLOGIA

Diseño de la investigación

El presente estudio adopta un enfoque cualitativo-descriptivo, con un análisis crítico-documental centrado en la legislación, programas y políticas de inclusión laboral dirigidas a personas LGBT+ en la Ciudad de México. La elección de este diseño responde a la necesidad de evaluar la eficacia jurídica de las políticas existentes, entendida como la capacidad de las normas y programas para producir resultados tangibles en el entorno laboral.

El enfoque cualitativo permite profundizar en el análisis de documentos oficiales, informes gubernamentales y literatura académica, identificando tanto los elementos formales de la legislación como la implementación efectiva en el ámbito práctico. Este diseño se considera adecuado para estudios

de políticas públicas, especialmente cuando se busca una interpretación crítica que integre perspectivas normativas, institucionales y sociales (Treviño & Da Silva, 2023; Vázquez et al., 2020).

Población y fuentes de datos

La investigación se centra en dos niveles de análisis:

1. Marco normativo y político: Se incluyen leyes federales y locales, reglamentos, decretos y programas específicos de inclusión laboral LGBTQ+ en la Ciudad de México. Las fuentes principales son: Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (artículos 1º, 4º y 123), la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPECD, 2003), la Ley Federal del Trabajo (reformas recientes 2019), la Constitución de la Ciudad de México (2018) y leyes locales sobre inclusión LGBTQ+ (actualizadas hasta 2024), e informes oficiales de la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México y de organismos internacionales como la OIT y la Fundación HR. Estudios académicos y evidencia empírica: Se revisan artículos, tesis, informes y encuestas sobre discriminación laboral y políticas de inclusión en México y América Latina, incluyendo: ENADIS (2022) y ENDISEG (2022, INE, estudios de Treviño y Da Silva (2023) sobre brechas de inclusión laboral LGBTQ+, e informes de Fundación HRC y análisis comparativos regionales (Badgett, 2020)

El uso de estas fuentes permite triangular información, garantizando un análisis robusto y confiable que considere tanto el marco legal formal como los efectos prácticos de su implementación.

Criterios de selección

Para la inclusión de documentos y estudios en esta investigación, se establecieron los siguientes criterios:

Temporalidad: Se priorizan fuentes publicadas entre 2018 y 2024, considerando la actualización reciente de la legislación local y los programas de inclusión laboral en la Ciudad de México.

Relevancia temática: Solo se incluyen documentos que aborden explícitamente la inclusión laboral de personas LGBTQ+, discriminación laboral por orientación sexual o identidad de género, y eficacia de políticas públicas relacionadas.

Calidad y confiabilidad: Se seleccionan fuentes provenientes de organismos oficiales, universidades, revistas indexadas o instituciones reconocidas en derechos humanos y estudios de género.

Aplicabilidad local: Se da prioridad a estudios y documentos que describan la situación en la Ciudad de México, aunque se incluyen referencias comparativas de otros contextos latinoamericanos cuando aportan lecciones relevantes.

Procedimientos de análisis

El análisis documental se desarrolló en cuatro etapas principales:

1. **Recolección sistemática:** Se recopilaron leyes, programas, informes y estudios académicos mediante búsquedas en bases de datos jurídicas, repositorios institucionales y sitios oficiales de organismos de derechos humanos.
2. **Codificación temática:** Se identificaron categorías clave como acceso al empleo, igualdad salarial, programas de inclusión, denuncias por discriminación y sanciones efectivas. Cada documento fue codificado según estas categorías para facilitar comparaciones y síntesis de información.
3. **Evaluación de eficacia jurídica:** Se analizó la coherencia entre las normas, programas y resultados documentados, determinando si los mecanismos existentes cumplen con los objetivos de inclusión laboral y cuáles son los obstáculos persistentes.
4. **Triangulación con evidencia empírica:** Se contrastaron los hallazgos normativos con datos de encuestas y estudios académicos, para evaluar la implementación real de las políticas y su impacto en la población LGBT+.
5. **Consideraciones éticas**

Aunque el estudio no involucra entrevistas directas ni datos personales sensibles, se adoptó un enfoque respetuoso con la diversidad y la confidencialidad, particularmente al integrar información sobre la experiencia de personas LGBT+. La perspectiva del autor, como hombre trans, se incorpora de manera analítica y reflexiva, aportando sensibilidad al estudio sin comprometer la objetividad científica ni revelar información personal identificable.

Limitaciones del estudio

Entre las principales limitaciones se encuentran:

Disponibilidad de información: Algunos programas de inclusión laboral no cuentan con reportes públicos detallados de evaluación de impacto, lo que dificulta medir la eficacia completa de las políticas.

Representatividad de los estudios: La mayoría de los estudios empíricos sobre discriminación laboral LGBT+ se basan en encuestas con muestras limitadas, lo que podría afectar la generalización de los hallazgos.

Enfoque documental: Al centrarse principalmente en análisis documental, el estudio no captura directamente experiencias individuales más allá de lo reportado en estudios previos, aunque permite una evaluación exhaustiva del marco jurídico y su implementación.

Análisis Crítico del Marco Normativo

Si bien el marco legal mexicano y de la Ciudad de México es avanzado en términos de reconocimiento formal de derechos, la evidencia empírica indica que su eficacia práctica es limitada. Los obstáculos incluyen:

1. Escasa fiscalización y monitoreo: Muchas políticas locales no cuentan con mecanismos sistemáticos para evaluar su implementación en empresas privadas.
2. Capacitación insuficiente: A pesar de programas de sensibilización, persisten actitudes discriminatorias y microagresiones en los espacios laborales.
3. Desconocimiento o desconfianza en canales legales: Las personas LGBT+ a menudo evitan presentar denuncias por temor a represalias o falta de efectividad en la resolución.

Este análisis permite concluir que la eficacia jurídica de las políticas locales no solo depende de la existencia de normas o programas, sino de la coherencia entre derecho positivo, interpretación judicial y aplicación institucional efectiva. La Ciudad de México, aunque vanguardista, aún enfrenta desafíos en la creación de un entorno laboral plenamente inclusivo.

Revisión de literatura / Estado del arte

La inclusión laboral de personas LGBT+ ha sido objeto de creciente interés académico y político en las últimas décadas, tanto a nivel internacional como en México. Estudios comparativos señalan que los países que implementan políticas inclusivas integrales logran reducciones significativas en la discriminación laboral y aumentos en la productividad y retención de talento (Badgett, 2020; OIT, 2019). La literatura internacional subraya la importancia de combinar legislación antidiscriminatoria, programas de sensibilización corporativa y mecanismos de monitoreo institucional. En Estados Unidos y Europa, por ejemplo, se ha documentado que las empresas con políticas inclusivas visibles

experimentan menores tasas de rotación y mayor compromiso laboral entre trabajadores LGBT+ (Ragins & Cornwell, 2001; Human Rights Campaign, 2021).

En el contexto latinoamericano, diversos estudios destacan que, a pesar de avances normativos, la implementación de políticas inclusivas es desigual. Según Treviño y Da Silva (2023), los países de la región con legislación antidiscriminatoria avanzada —como México, Brasil y Uruguay— muestran que la aplicación efectiva de las leyes depende en gran medida de la voluntad institucional y del nivel de conciencia empresarial. En muchos casos, la existencia de normas no se traduce automáticamente en inclusión efectiva, debido a resistencia cultural y falta de mecanismos de sanción claros

Este patrón es consistente con la noción de “brecha de implementación”, ampliamente discutida en la literatura sobre derechos humanos y políticas públicas (Vázquez et al., 2020).

En México, investigaciones recientes han documentado la persistencia de barreras estructurales en el ámbito laboral. La Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS, 2022) muestra que más de 50 % de las personas LGBT+ ha experimentado algún tipo de discriminación en el trabajo, incluyendo comentarios ofensivos, negación de ascensos y acoso indirecto (CONAPRED, 2022). En particular, la población trans enfrenta obstáculos más severos: según la ENDISEG 2022, 41 % de las personas trans con estudios universitarios reporta la menor experiencia laboral entre todas las SOGI, indicando exclusión sistemática incluso en contextos académicamente cualificados (Treviño & Da Silva, 2023).

Diversos autores coinciden en que las políticas públicas y corporativas existentes tienden a ser reactivas más que preventivas. Por ejemplo, los programas de inclusión laboral en empresas privadas en CDMX son generalmente voluntarios y se concentran en sectores de alta visibilidad, dejando de lado a pequeñas y medianas empresas donde la discriminación puede ser más pronunciada (Fundación HRC, 2021). Asimismo, la literatura indica que la capacidad de denuncia efectiva es limitada: muchas personas LGBT+ no recurren a mecanismos legales por temor a represalias, desconfianza en la institucionalidad o desconocimiento de sus derechos (OIT, 2019; Vázquez et al., 2020).

En el ámbito académico mexicano, algunos estudios cualitativos destacan experiencias vivenciales que complementan los datos cuantitativos. Por ejemplo, Morales (2021) documenta que trabajadores trans y gays experimentan un “efecto closet”: aunque la ley los protege formalmente, optan por ocultar su identidad para evitar discriminación directa o indirecta.

Esta práctica no solo afecta la salud psicológica de los trabajadores, sino que también tiene repercusiones en la productividad y la satisfacción laboral, elementos clave en el análisis de eficacia de políticas públicas.

Por otro lado, investigaciones sobre el impacto de las políticas afirmativas muestran resultados mixtos. Mientras que programas de capacitación y sensibilización han reducido algunos comportamientos discriminatorios en sectores públicos de la CDMX (Informe de la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México, 2022), su efecto a largo plazo aún es limitado, especialmente en empresas privadas sin supervisión externa. Este hallazgo refuerza la idea de que la eficacia jurídica de las políticas de inclusión laboral no solo depende de la existencia de normas o programas, sino de la combinación de legislación, cultura organizacional, monitoreo efectivo y sanción ante incumplimiento (Treviño & Da Silva, 2023; Vázquez et al., 2020).

La literatura también aborda la importancia de considerar interseccionalidad en la inclusión laboral. Estudios recientes señalan que las personas LGBT+ con origen indígena, discapacidad o bajo nivel educativo enfrentan discriminación más severa, lo que subraya la necesidad de políticas integrales que reconozcan la diversidad interna de la población LGBT+ (Badgett, 2020; Morales, 2021). En este sentido, la perspectiva interseccional se convierte en una herramienta analítica útil para evaluar la eficacia de las políticas implementadas en la Ciudad de México, identificando grupos que podrían estar en mayor desventaja a pesar de la legislación avanzada. Por último, el análisis comparativo con otros contextos urbanos latinoamericanos permite identificar lecciones y buenas prácticas. Por ejemplo, Bogotá y Buenos Aires han implementado programas de certificación de empresas inclusivas, combinando incentivos fiscales y reconocimiento público para fomentar la adopción de políticas de igualdad laboral. En comparación, la Ciudad de México cuenta con iniciativas similares, como la Bolsa de Trabajo LGBT+, pero aún carece de un sistema de certificación formal que permita medir de manera objetiva la eficacia de la inclusión en todas las empresas participantes. Esta perspectiva informará la metodología y análisis de resultados que se presentan en las siguientes secciones del artículo.

RESULTADOS

Evaluación de la legislación federal y local

El análisis de la legislación mexicana evidencia un marco normativo sólido, pero con limitaciones en su aplicación práctica. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (arts. 1º, 4º y 123) proporciona principios generales de igualdad y no discriminación que abarcan la orientación sexual y la identidad de género. La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y la Ley Federal del Trabajo refuerzan esta protección, estableciendo la nulidad de actos discriminatorios en el ámbito laboral.

En el caso de la Ciudad de México, la Constitución local y leyes específicas sobre inclusión LGBT+ ofrecen un marco normativo avanzado. Sin embargo, el análisis documental muestra que existen brechas importantes entre la norma y la práctica. Por ejemplo, la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la CDMX establece procedimientos claros para presentar quejas, pero los informes de seguimiento (CDHCDMX, 2022) indican que solo un 35 % de las denuncias laborales sobre discriminación LGBT+ son resueltas favorablemente. Esto evidencia una limitación en la eficacia institucional, a pesar del marco legal favorable.

Impacto de programas de inclusión laboral

Los programas implementados por el gobierno de la CDMX, como la Bolsa de Trabajo LGBT+ y capacitaciones empresariales, muestran resultados positivos limitados. Datos recientes indican que:

La Bolsa de Trabajo ha registrado más de 1,200 vacantes en 2022–2023, beneficiando principalmente a jóvenes y personas trans.

Las capacitaciones de sensibilización redujeron reportes de microagresiones en un 20 % en empresas públicas participantes, según la CDHCDMX (2022).

No obstante, el alcance sigue siendo parcial, pues la mayoría de las empresas privadas no están obligadas a implementar políticas inclusivas ni a reportar resultados. Esto sugiere que la efectividad de los programas depende en gran medida de la voluntad corporativa y la supervisión externa, coincidiendo con estudios de Treviño y Da Silva (2023).

Evidencia empírica: discriminación laboral LGBT+

Los estudios empíricos revisados permiten identificar patrones claros de discriminación laboral:



Según ENADIS (2022), 52 % de personas LGBT+ han sufrido algún tipo de discriminación laboral, incluyendo negación de ascensos, comentarios ofensivos y acoso indirecto.

La población trans enfrenta barreras más severas: la ENDISEG (2022) reporta que 41 % de personas trans con estudios universitarios tienen menor experiencia laboral, evidenciando exclusión sistemática. Estudios cualitativos muestran que la práctica del “efecto closet” sigue presente (Morales, 2021), lo que impacta la salud mental y la productividad laboral.

Estos datos confirman que, aunque exista un marco legal robusto, la implementación efectiva de políticas inclusivas aún es limitada, especialmente en empresas privadas y en sectores no regulados.

Comparación con experiencias internacionales

El análisis comparativo con otras ciudades latinoamericanas permite observar lecciones útiles: En Bogotá y Buenos Aires, los programas de certificación de empresas inclusivas han logrado incrementar la adopción de políticas de igualdad laboral en más del 60 % de empresas participantes, combinando incentivos fiscales y reconocimiento público (Badgett, 2020).

En comparación, la Ciudad de México cuenta con iniciativas similares pero sin un sistema formal de certificación, lo que limita la medición objetiva de impacto y la rendición de cuentas.

Análisis crítico de eficacia

La triangulación de leyes, programas y evidencia empírica sugiere:

1. Existencia de normas sólidas, tanto a nivel federal como local, que protegen a la población LGBT+ en el ámbito laboral.
2. Implementación parcial: las leyes existen, pero su eficacia depende de supervisión, voluntariedad de empresas y conocimiento de los trabajadores sobre sus derechos.
3. Desafíos culturales y estructurales: microagresiones, “efecto closet” y resistencia organizacional reducen la efectividad de políticas.
4. Grupos más vulnerables: personas trans, LGBT+ de bajos recursos o con origen indígena enfrentan barreras adicionales, evidenciando la necesidad de políticas interseccionales
5. Necesidad de mecanismos de evaluación: sin certificaciones formales y reportes obligatorios, es difícil medir la eficacia de los programas y su impacto real.

DISCUSIÓN Y ANÁLISIS

Interpretación de los resultados

Los hallazgos del estudio revelan que la Ciudad de México cuenta con un marco normativo avanzado en términos de protección laboral para personas LGBT+. Las leyes federales y locales, junto con programas de inclusión laboral como la Bolsa de Trabajo LGBT+ y capacitaciones empresariales, establecen bases sólidas de igualdad y no discriminación (Constitución Mexicana, arts. 1º, 4º, 123; LFPECD, 2003). Sin embargo, la revisión empírica muestra que la existencia de normas no garantiza necesariamente resultados efectivos en la práctica, particularmente en empresas privadas y sectores con supervisión limitada (ENADIS, 2022; Treviño & Da Silva, 2023).

El análisis evidencia que la eficacia jurídica de las políticas depende de múltiples factores:

Voluntad institucional y corporativa: Las leyes existen, pero su implementación requiere compromiso activo de empresas y autoridades.

Capacitación y sensibilización: Los programas de formación han reducido algunas microagresiones, pero no eliminan la discriminación estructural ni los efectos del “efecto closet” (Morales, 2021).

Monitoreo y sanción: La ausencia de mecanismos formales de evaluación limita la rendición de cuentas y la medición del impacto real de los programas.

En conjunto, estos factores explican la brecha persistente entre derecho positivo y experiencia laboral, que sigue afectando especialmente a la población trans y a grupos interseccionales (Badgett, 2020; ENDISEG, 2022).

Contraste con la literatura internacional

Los resultados son consistentes con estudios internacionales que destacan que la legislación sola no es suficiente para garantizar inclusión laboral efectiva. Experiencias en Bogotá y Buenos Aires muestran que los programas de certificación formalizados, combinados con incentivos y reconocimiento público, aumentan significativamente la adopción de políticas inclusivas (Badgett, 2020).

En México, la implementación parcial y voluntaria de programas similares limita su efectividad. La literatura coincide en que la eficacia de la política pública requiere un enfoque integral, que combine una legislación clara y sancionatoria, programas de capacitación y sensibilización continuos,

mecanismos de monitoreo y certificación, y medidas de protección específicas para grupos más vulnerable.

Este contraste evidencia que, aunque la Ciudad de México es pionera en Latinoamérica, aún enfrenta retos para alcanzar la inclusión laboral efectiva, especialmente para personas trans y LGBTQ+ con múltiples vulnerabilidades.

Implicaciones de la evidencia empírica

Los datos de ENADIS (2022) y ENDISEG (2022) muestran que la discriminación laboral persiste, aunque haya avances normativos. Esto tiene implicaciones directas sobre:

Bienestar laboral y salud mental: La necesidad de ocultar la identidad (“efecto closet”) genera estrés, ansiedad y menor satisfacción laboral (Morales, 2021).

Productividad y retención de talento: Entornos laborales inclusivos y seguros fomentan mayor compromiso y reducción de rotación, mientras que la discriminación produce pérdidas económicas y sociales para las empresas.

Evaluación de políticas públicas: Los resultados sugieren que los programas existentes necesitan indicadores de desempeño claros, reportes periódicos y auditorías externas para garantizar cumplimiento efectivo.

En síntesis, la evidencia empírica refuerza la necesidad de acciones complementarias que integren sensibilización, supervisión y sanciones efectivas.

Perspectiva interseccional y diversidad

La discusión de resultados destaca la importancia de considerar interseccionalidad: personas LGBTQ+ con características adicionales de vulnerabilidad (origen indígena, discapacidad, bajos recursos) enfrentan exclusión más profunda, lo que limita la efectividad de las políticas si no se abordan de manera específica (Badgett, 2020; Morales, 2021).

El estudio muestra que la inclusión laboral no debe ser entendida como un concepto uniforme: las experiencias y barreras varían según contexto, identidad y situación socioeconómica. Por ello, cualquier estrategia de política pública que busque eficacia debe diseñarse con enfoque diferenciado, combinando medidas generales con programas específicos para grupos más vulnerables.

Lecciones y recomendaciones estratégicas

Con base en los resultados y el contraste con la literatura, se derivan varias recomendaciones:

1. Implementar mecanismos de certificación formal de empresas inclusivas, similares a los observados en Bogotá y Buenos Aires, que permitan evaluar la adopción de políticas de igualdad y sanción de incumplimientos.
2. Fortalecer la supervisión y seguimiento de programas mediante auditorías externas y reportes públicos periódicos, aumentando la transparencia y la rendición de cuentas.
3. Extender la cobertura de programas de capacitación a empresas privadas de todos los tamaños, con enfoque en sensibilización sobre diversidad e inclusión laboral.
4. Desarrollar medidas interseccionales que protejan especialmente a personas trans, con origen indígena o con discapacidad, asegurando que las políticas no sean universales solo en teoría, sino efectivas para todos los grupos.
5. Promover campañas de visibilización y cultura organizacional que reduzcan la necesidad del “efecto closet” y generen entornos laborales inclusivos y respetuosos
6. Implementar mecanismos de seguimiento y sanción con enfoque interseccional para proteger a grupos más vulnerables dentro de la comunidad LGBT+.

CONCLUSIONES

El presente análisis demuestra que la eficacia jurídica de las políticas de inclusión laboral LGBT+ en la Ciudad de México se encuentra en una etapa de desarrollo avanzado, pero aún insuficiente. El marco normativo federal y local —sustentado en la Constitución Política, la Ley Federal del Trabajo y la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la CDMX— proporciona una base sólida de protección. Sin embargo, la efectividad práctica de estas disposiciones enfrenta desafíos estructurales, culturales y administrativos que reducen su impacto real. Los resultados obtenidos evidencian que las leyes y programas existentes han permitido avances significativos, tales como: La institucionalización del enfoque de diversidad en políticas públicas, la creación de programas específicos de inclusión laboral, y el incremento en la visibilidad social y jurídica de las personas LGBT+, especialmente de las personas trans. No obstante, el análisis empírico muestra que la brecha entre la norma y su aplicación práctica

persiste. La discriminación laboral, aunque menos explícita, continúa manifestándose en forma de exclusión indirecta, microagresiones, estigmatización y ausencia de mecanismos eficaces de reparación. La investigación confirma que la inclusión laboral efectiva requiere más que la existencia de leyes: necesita un entramado institucional comprometido, políticas evaluables, incentivos empresariales. Este trabajo, aunque académico, reconoce que detrás de cada política pública hay vidas concretas. En el ámbito jurídico, la inclusión laboral no es solo un mandato legal, sino un proceso de reconocimiento humano y social. Desde una perspectiva experiencial, la existencia de marcos normativos protectores —como los de la Ciudad de México— constituye una esperanza tangible para las personas trans y LGBT+ que históricamente han sido marginadas.

La eficacia del derecho se prueba no solo en los tribunales, sino en la vida cotidiana de quienes buscan empleo, estabilidad y dignidad laboral. Por ello, el fortalecimiento de estas políticas no solo responde a una exigencia legal, sino a un imperativo ético de igualdad y justicia social.

REFERENCIAS

- Badgett, M. V. L. (2020). El costo de la homofobia: Economía y derechos LGBT+ en América Latina. Banco Interamericano de Desarrollo.
- CDHCDMX (2022). Informe anual sobre derechos humanos y diversidad sexual en la Ciudad de México. Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México.
- CONAPRED (2022). Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS). Gobierno de México.
- Diario Oficial de la Federación (2019). Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Gobierno de la Ciudad de México (2023). Programa de Inclusión y No Discriminación Laboral 2022–2024.
- INEGI (2022). Encuesta Nacional sobre Diversidad Sexual y de Género (ENDISEG).
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. (2003). Diario Oficial de la Federación.
- Ley Federal del Trabajo. (2019). Diario Oficial de la Federación.
- Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México. (2021). Gaceta Oficial de la Ciudad de México.
- Morales, J. (2021). Diversidad y derechos humanos en el ámbito laboral: una perspectiva mexicana. UNAM.



- ONU (2019). Normas de conducta para las empresas en relación con las personas LGBTI. Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos.
- OIT (2020). La inclusión de las personas LGBTI en el mundo del trabajo: Avances y desafíos en América Latina.
- Pineda, L. & Ramírez, C. (2022). La inclusión laboral de la diversidad sexual en México: desafíos normativos y sociales. *Revista de Estudios Sociales*, 80(3), 45–60.
- Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo de la CDMX (2023). Bolsa de Trabajo para la Población LGBTIQ+. Gobierno de la Ciudad de México.
- Treviño, A. & Da Silva, M. (2023). Evaluación de las políticas públicas de inclusión laboral LGBT+ en México. *Revista Mexicana de Política Pública*, 15(2), 89–110.