



**Acceso al empleo del
colectivo de personas
transexuales de Valencia:
retos y barreras a
superar en la sociedad
actual**

**Ana Torreblanca
Tamarit**

RESUMEN

En la sociedad actual existen colectivos minoritarios que soportan estigmas y discriminación social, uno de ellos es el colectivo de personas transexuales. Ante la invisibilidad que padecen en la sociedad, se ha querido poner de relieve un aspecto importante de la vida de las personas, que es el trabajo. En este estudio se ha querido conocer las dificultades y retos que tiene este colectivo de personas en el acceso al empleo. El estudio se ha realizado mediante entrevistas que han ido identificando, a través de los campos jurídico, sanitario y laboral, los obstáculos y los desafíos a tener en cuenta. Los resultados hacen evidentes las medidas que se deben adoptar para lograr la igualdad de oportunidades del colectivo de personas transexuales.

Palabras clave: *Transexualidad, Transfobia, Disforia de género y Discriminación*

ABSTRACT

Nowadays among the minority groups bearing stigmas and suffering social discrimination, exists the collective of transsexual people. Given the invisibility that they encounter in society, it is our objective to highlight an important aspect of their lives, as is their job. In this study, we wanted to know the difficulties and challenges that this group of people face in accessing work. The study has been carried out through interviews that have identified, through the legal, health and labor fields, the obstacles they have to overcome and the courage that is required. The results give evidence of the steps that must be adopted to achieve equal opportunities for the collective of transgender people.

Key words: *Transsexuality, Transphobia, Gender Dysphoria and Discrimination*

ÍNDICE

1.INTRODUCCIÓN	33
2 SITUACIÓN DE PERSONAS TRANSEXUALES	
EN ESPAÑA Y LA COMUNITAT VALENCIANA	35
2.1.-Situación laboral	35
2.2.-Situación jurídica	36
2.3.-Situación sociosanitaria	37
3.-MARCO TEÓRICO: LA TRANSEXUALIDAD Y LA IDENTIDAD	38
3.1.-Teorías microsociológicas.....	39
La Interacción	39
La Actuación	39
La construcción de la realidad	40
3.2.- La Desviación.....	40
3.3.-Teorías feministas	40
4.-OBJETIVO GENERAL	42
4.1.- Objetivos específicos.....	42
5.-METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	42
6.-DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	43
6.1.-Ámbito personal.....	44
El cambio en la imagen.....	44
Formación	45
Entorno.....	46
6.2.-Ámbito legal y normativo	48
6.3.-Ámbito laboral.....	49
7.-CONCLUSIONES	51
9.- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	54

Acceso al empleo del colectivo de personas transexuales de Valencia: retos y barreras a superar en la sociedad actual *

Ana Torreblanca Tamarit

Graduada en Sociología

Facultat de Ciències Socials / Universitat de València

Entregado: 13/02/2017. Aceptado: el 05/10/2017

1.INTRODUCCIÓN

En el contexto de la sociedad actual se hace patente todo el esfuerzo por parte de las instituciones y los ciudadanos de lograr una sociedad no excluyente, más participativa, solidaria y sobretodo justa. Todo ello ha quedado reflejado por parte de organismos como la ONU, en la Declaración de los Derechos Humanos, o a nivel más nacional en la Constitución Española.

Pero el establecimiento de estas normas consensuadas que rigen nuestra sociedad no es garantía de que no se produzcan violaciones de las mismas. Es en este escenario, donde existen ataques a los derechos de los ciudadanos, suelen ser a colectivos minoritarios, bien por motivos de origen étnico, color, discapacidad, sexo, etc. La privación de la igualdad de derechos deriva en una discriminación social que lastra al ciudadano mediante la creación de un estereotipo. A uno de estos grupos pertenecen las personas transexuales que a partir de ahora se nombrará como colectivo de personas transexuales.

* Este artículo es una adaptación del Trabajo Final de Grado presentado por la autora en el Grado de Sociología de la Universitat de Valencia, en el Curso 2015-2016, tutorizado por la Profesor Carles Xabier Simó Noguera

Las personas transexuales conforman un colectivo minoritario donde la elección de la identidad sexual es el motivo de su diferencia. Es decir, el sexo con el que nacen está en desacuerdo con el que en realidad se identifican. Para realizar el cambio de identidad tienen que pasar multitud de procesos, como de aceptación personal, aprobación social, modificación en identidad jurídica, de hormonación e intervención de reasignación de sexo. Esta variación en la imagen de las personas es una situación desconocida para la mayoría de ciudadanos, ya que se encuentra fuera de los cánones sociales tradicionales que marcan la imagen de los dos géneros, hombre y mujer. Es esta diferencia lo que puede provocar miedo y rechazo.

El planteamiento de la transexualidad como problemática actual es equivocado pues ya tiene una historia que deviene desde hace siglos y que ha evolucionado dentro de la sociedad hasta nuestros días. Por lo tanto, no se trata de una realidad nueva sino que ha convivido siempre en la sociedad, ocupando un sitio invisible y silenciado.

Pero las barreras de la inserción no se restringen a la violación de derechos humanos, sino que a ello hay que sumar las dificultades en el acceso al empleo como consecuencia de la crisis actual. Por ello, además de conocer la situación del colectivo de personas transexuales, también hay que tener presente el cambio que ha sufrido en esta última década el mercado laboral. La estrecha relación que se establece entre trabajo e inserción social también se puede extrapolar a la relación de paro con vulnerabilidad social, o incluso con exclusión social.

Por ello, la importancia de poder conocer cuáles son las causas que impiden o dificultan el acceso al trabajo del colectivo de personas transexuales, y también conocer los retos a los que se enfrentan, porque serán los que definan su carrera profesional y personal. Se han querido tener en cuenta dos perspectivas en el objeto de estudio, una que corresponde a una institución que facilita la conexión con el empleo a personas en situación de exclusión social, y la segunda perspectiva de tres personas transexuales que aportan su experiencia en el mercado laboral.

Se trata de un estudio de carácter fundamentalmente cualitativo. Los métodos de investigación empleados son el análisis documental, el cuestionario y la entrevista. Para el estudio de la información se aplica el análisis discursivo. Las entrevistas se desarrollarán en la ciudad de Valencia en los meses de abril y mayo del presente.

2 SITUACIÓN DE PERSONAS TRANSEXUALES EN ESPAÑA Y LA COMUNITAT VALENCIANA

Tener una visión integral de cómo se encuentra el colectivo de personas transexuales en el ámbito laboral, sanitario y jurídico va a permitir mostrar las diferencias respecto a las personas que no son transexuales. Ello nos posibilitará además valorar las consecuencias que se derivan de las actuaciones políticas, jurídicas o sociales en su relación con el mercado laboral.

2.1.-SITUACIÓN LABORAL

El derecho al trabajo está amparado por la Constitución Española de 1978, título I, capítulo segundo, sección 2ª, artículo 35.

“Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”.

La realidad social muestra que existen determinados grupos minoritarios, como las personas transexuales que no alcanzan ese derecho al trabajo porque se diferencian del resto, y esta diferencia es la que les aleja de estar en la norma mayoritaria que rige la estructura social. Para defender el camino hacia la igualdad hay que conocer cuáles son las diferencias o las barreras específicas a las que se enfrentan en el mercado laboral.

La diferencia en el aspecto físico de las personas cuyo proceso de cambio es más evidente, hace que sufran mucho más rechazo de los y las que están a su alrededor llegan a sufrir burlas, insultos, rechazo... (Arribas, 2009). Ese rechazo se transforma en discriminación y puede marcar su trayectoria personal, ya que muchas de estas personas no llegan a finalizar sus estudios, porque su vivencia se hace insoportable (Arribas, 2009).

La carencia de nivel de formación acorde a lo que el mercado laboral requiere, es otra diferencia a tener presente. La falta de formación sumado a la condición de persona transexual puede tener como consecuencia que muchas de estas personas -trabajadores y trabajadoras- se vean abocadas a la «*economía sumergida*» y/o empleos temporales. Pero además muchas de ellas se encuentren lejos de ocupar puestos de trabajo acordes con su formación (Arribas, 2009).

Otra disparidad está, en que las personas transexuales en algunas empresas no pueden ejercer su derecho a manifestar públicamente su identidad mediante el proceso de cambio y/o reasignación de sexo y ante este hecho incomprendido por los empresarios, la única solución que encuentra la empresa es su «expulsión» –indemnizada en algunas ocasiones; no renovación en otras; presiones para desistir del cambio, en otras (Arribas, 2009). Otra desigualdad que se plantea es no disponer de documentación acorde con la identidad manifiesta. La disonancia que se produce entre el nombre que aparece en el DNI y la imagen de la persona, produce muchas situaciones incómodas y humillantes. El proceso por el cual se puede hacer un cambio de nombre en el DNI es mediante la *Ley de la rectificación registral de la mención relativa al sexo* (Ley 3/2007, de 15 de marzo), la cual tiene un curso prolongado en el tiempo. Esta dilación constituye otra dificultad en la gestión de los trámites administrativos, en los que el DNI es imprescindible, por ejemplo, los contratos de trabajo.

Actualmente, la *Fundación de la C.V del Pacto para el empleo en la ciudad de Valencia*, ha tomado la iniciativa para activar la inserción laboral de las personas transexuales en situación de exclusión social. Se realiza un estudio personal y se confecciona un itinerario a seguir por la persona transexual, que va acompañado de un seguimiento por parte de un profesional de la Fundación.

Por otra parte, y conscientes de la dificultad que tienen algunas de las personas transexuales en su proceso de cambio y con el fin de asegurar sus derechos en el ámbito laboral, se ha confeccionado un protocolo que han sido firmado, por Lambda y por CCOO-PV (Comisiones Obreras del País Valencià)¹. La propuesta tiene el objetivo de romper con la discriminación y el prejuicio de este colectivo en el puesto de trabajo.

2.2.-SITUACIÓN JURÍDICA

Para el colectivo de personas transexuales, la situación legal ha sido un frente de lucha muy importante para la consecución de la igualdad de derechos. Es en 1978 con la Constitución Española cuando se comienza un camino lento de reconocimiento de libertades al colectivo de personas del movimiento LGTB. Se deroga la *Ley de peligrosidad y rehabilitación social*, pero se aprueba la “Ley de escándalo público” que queda derogada en 1987.

¹ Personas trans en el ámbito laboral. Guía para el proceso de transición. FELGTB- CCOO-PV. http://www.fsc.ccoo.es/webfsc/Actualidad:Políticas_sociales:Documentos (consultado el 1/06/2016)

Pero no será hasta 2007, con la aprobación de la *Ley de la rectificación registral de la mención relativa al sexo* (Ley 3/2007, de 15 de marzo), que se defiende la prevalencia de la cuestión psicosocial, es decir, la identidad de género del sujeto como parte de su identidad personal, y se haga hincapié en la necesidad de permitir que el sujeto tenga derecho a un libre desarrollo de su personalidad y que esta pueda proyectarse en su imagen y en su ámbito privado sin interferencias ni invasiones (Espín Alba, 2008).

La Ley considera que no es necesaria la cirugía de reasignación de género para la obtención de cambio registral, pero si debe reunir una serie de requisitos que manifiesta el trato de la transexualidad como patología. Las personas transexuales deben someterse a un examen médico y psicológico el cual determinará un diagnóstico de disforia de género, que consiste en “desacuerdo o incomodidad entre el sexo biológico aparente y la autodefinition con el género masculino o femenino” (Vacas, 2014 cita a Ayllón Trujillo, 2004). Este diagnóstico debe ir acompañado por un tratamiento hormonal de dos años de duración.

En la Comunitat Valenciana se está trabajando, desde el colectivo Lambda, en la nueva Ley integral de transexualidad de la Comunitat Valenciana. Se intenta erradicar la exclusión social, y que los currículums educativos incluyan criterios sobre la identidad de género.

2.3.-SITUACIÓN SOCIOSANITARIA

El ámbito sociosanitario, es sin duda un factor fundamental en el colectivo de personas transexuales en cuanto el tratamiento de su cambio de identidad. Este campo sociosanitario contempla dos vertientes, una que afecta a la parte psicológica y otra a la física.

Actualmente el sistema de sanidad español trata la transexualidad a través de las Unidades de Trastornos de Identidad de Género (UTIG), que a su vez incluyen los servicios de la Sociedad Española de Endocrinología y Nutrición (SEEN) y la Sociedad Española de Psiquiatría (SEP) (Espín Alba, 2008).

Las UTIG son departamentos sanitarios creados expresamente para tratar cuestiones relacionadas con lo que se denominan *trastornos de identidad de género*, término que ha sido contestado por la APA, pero que aún es utilizado en el sistema sanitario español. Estas unidades no se gestionan de forma estatal, sino

por Comunidades Autónomas. A día de hoy existen nueve Comunidades Autónomas que cuentan con estos servicios (Vacas, 2014).

Una de las reivindicaciones del colectivo de personas transexuales es que, aunque ya no se considere su situación como una patología, se les sigue considerando personas enfermas. Son las UTIG las que determinan el cambio de reasignación de sexo de las personas que lo solicitan, mediante un proceso protocolizado, pero siempre bajo unas directrices heteronormativizadas y binaristas. Es decir, la identificación con el género sentido debe reproducir los patrones sociales asignados a ese género.

La disconformidad y la lucha ante este proceso ha llevado a la elaboración de una Ley Integral de Transexualidad en 2014 en Andalucía, donde se despatologiza la transexualidad de forma definitiva. Con la misma base, se está trabajando el borrador de la nueva Ley integral de la Comunitat Valenciana.

Es importante, señalar el trabajo que ha realizado el Dr. Vicente Bataller i Perelló durante años con el colectivo de transexuales de Valencia (Bataller, 2009). Su contribución ha sido en los campos de la sexología y de la psicoterapia de orientación psicoanalítica (Bataller, 2009).

“Mi hipótesis al respecto es que la(s) identidad(es) sexual(es) al igual que ya ocurrió con la homosexualidad masculina y femenina, están muy patologizadas y estigmatizadas socialmente en nuestro entorno, atribuyéndoles una sicopatología, *per se*, en el discurso “científico”, que impide que se avance en estas cuestiones, tanto desde lo social como desde lo terapéutico” (Bataller, 2004:3)

3.-MARCO TEÓRICO: LA TRANSEXUALIDAD Y LA IDENTIDAD

Para el desarrollo del estudio se ha recurrido a las teorías a nivel micro donde se aborda el concepto de construcción de la identidad mediante la presencia de la sociedad en cada individuo y la construcción de lo social a partir de la interacción entre las personas. También se ha tenido en cuenta la Teoría de la Desviación, puesto que busca articular una respuesta al distanciamiento del individuo respecto de las normas sociales e identificar cuál es el efecto en las relaciones sociales. Por último, han sido de interés las teorías feministas que aportan la dimensión reivindicativa de los derechos de las mujeres.

3.1.-TEORÍAS MICROSOCIOLÓGICAS

Nos hemos centrado en el concepto de *identidad*, como eje esencial, desde el que reconstruir las trayectorias vitales de las personas transexuales. La explicación sociológica más completa de *identidad* fue la del interaccionismo simbólico, que muestra cómo son los procesos de construcción de la identidad social.

«La consideración más sociológica de la identidad personal ha sido iniciada por el interaccionismo simbólico, que muestra como son los procesos sociales de construcción de la identidad social, a partir de la distinción entre I y Self (yo, él). A partir de los años 70 en Europa se construye un nuevo campo de análisis social de la identidad colectiva. Se forma principalmente a partir los análisis antropológicos de la etnicidad como forma de organización de la interacción, de los análisis psicosociales de las relaciones intergrupales y de los análisis sociológicos del nacionalismo” (Giner, Lamo de Espinosa y Torres, 2006:420)

La Interacción

La idea fundamental de Mead es que el individuo es producto de la sociedad y, en consecuencia, la mente y la persona emergen como resultado de un proceso social. “El individuo se experimenta a sí mismo como tal, no directamente, sino solo indirectamente, desde los puntos de vista particulares de los otros miembros individuales del mismo grupo social o desde el punto de vista generalizado del grupo social en cuanto un todo, al cual pertenece.” (Mead, 1934/1982:170).

La Actuación

El papel fundamental que en las relaciones sociales tiene el escenario y lo que en él se manifiesta, lo describe Erving Goffman partiendo del enfoque dramático de las interacciones de los individuos.

“Cuando un individuo llega a la presencia de otros, estos tratan por lo común de adquirir información acerca de él o de poner en juego la que ya poseen (.) si no están familiarizados con el individuo, los observadores pueden recoger indicios de su conducta y aspecto que les permitirán aplicar su experiencia previa con individuos aproximadamente similares al que tienen delante o, lo que es más importante, aplicarle estereotipos que aún no han sido probados” (Goffman, 1981:13)

La construcción de la realidad

La interacción y la actuación llevan previamente un proceso de internalización de las normas sociales, es decir una socialización, que convierte a la sociedad en objeto subjetivado del individuo.

La “socialización primaria” es importante para el individuo ya que a través de ella internaliza la sociedad, y es la carga emocional y afectiva lo que hace que arraigue con más firmeza a la conciencia. La “socialización secundaria” es la etapa donde el individuo va a internalizar submundos institucionales o basados sobre instituciones, los cuales se constituyen como realidades parciales que requieren un aparato legitimador acompañado de símbolos rituales o materiales (Dagnone y Labus, 2010).

3.2.- LA DESVIACIÓN

En las teorías funcionalistas la desviación y la delincuencia son el resultado de las tensiones estructurales y de una falta de regulación moral dentro de la sociedad. Para Durkheim (Giddens, 2004) son hechos sociales y ambos son necesarios e inevitables en las sociedades actuales. Para Merton se produce una tensión a la que se exponen los individuos cuando las normas aceptadas entran en conflicto con la realidad social. El equilibrio se restablece mediante las presiones y sanciones ejercidas por los mecanismos del control social, que obligan a los desviados a adaptarse de nuevo a la norma.

El estigma adjudicado a una persona, derivado de estas conductas desviadas, puede llegar a convertirse en su estatus dominante. Se realiza una interpretación del pasado de la persona, que se proyecta en el presente mediante la etiqueta. Así, se comprenden los procesos de discriminación, exclusión social que son sometidas las personas transexuales, como personas supuestamente desviadas (Castro, 2014)

3.3.-TEORÍAS FEMINISTAS

Es a través de las teorías feministas, donde se manifiesta la inconformidad de las mujeres con el patriarcado vigente, en la sociedad en la que se desarrollan, adoptando una postura reivindicativa contra toda forma de discriminación de género, donde instan al reconocimiento de la diferencia, de la inclusión social y de la libre opción sexual, como derecho.

Respecto al tratamiento de la cuestión transexual existen dos conceptos base como son el género y el sexo. La distinción entre estos términos se encuentra en las teorías feministas de la denominada segunda ola y que se centran en la construcción social del sexo/género.

La precursora que establece la reflexión género/sexo es Simone de Beauvoir, con la frase “la mujer no nace, sino se hace”, y que marcará las investigaciones feministas de los años sesenta, setenta y ochenta. Señala la diferencia respecto a las teorías feministas anteriores que se basaban en la lucha por lograr derechos de igualdad respecto a los hombres, mientras estas pretenden establecer un marco teórico explicativo de la subordinación de la mujer (Ortega, 2005).

Una de las autoras que afirma la separación entre sexo y género es Gayle Rubin en 1975 cuando acuña el *sistema sexo/género*.

El feminismo de la tercera ola, o también denominado feminismo posmoderno, está inscrito dentro de la corriente donde los pensadores entienden que el conocimiento no debe estar ligado a ningún método concreto, y ponen en juicio todos los campos del saber por considerarlos sesgados y generalizados.

Se establecen dentro del seno del feminismo una serie de debates que giran entorno al problema de la identidad que tienen como partida la aparición de las diferencias y su capacidad y pertinencia para representar a todas las mujeres. Según Gil (2013), la presencia de sujetos periféricos o fronterizos como las mujeres negras y mestizas en EEUU, o las lesbianas, transexuales y queer en el Estado español, señalaba las dificultades del sujeto “Mujer” para nombrar otras realidades.

La Teoría Queer nace a principios de los años 90, poniendo en cuestión el binarismo y las categorías de sexo, género y sexualidad. Para esta teoría, puede decirse que la fijeza del significante Mujer genera exclusiones en dos sentidos: mantiene intactos los privilegios de clase y raza y prioriza el género frente a otros ejes de poder (Gil, 2013).

Entre los años 80 y 90 es cuando hay un encuentro entre el movimiento feminista y el transexual, el primero considera a las mujeres transexuales como iguales en cuanto a la defensa de los derechos de su género. Así surge el transfeminismo, y en su discurso es la aportación feminista a la perspectiva transexual y la transexual a la perspectiva feminista. Se genera otra perspectiva, mientras el feminismo ha centrado su lucha en la desigualdad entre hombres y mujeres, el transfemi-

nismo nombra un espacio transfronterizo habitado por diferentes sujetos para quienes las categorías clásicas de hombre o mujer se quedan estrechas, sin espacio para quienes no se adaptan a la norma (Gil y Orozco, 2009)

4.-OBJETIVO GENERAL

En este trabajo el objetivo general es analizar cuáles son las dificultades y los desafíos que encuentran las personas transexuales en el acceso al empleo.

4.1.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Conocer las complejidades a las que se enfrentan las personas transexuales en su desarrollo vital y que incidan en el acceso al trabajo.

Plantear el vínculo entre la legislación que afecta a las personas transexuales y el trabajo.

Sondear cuales son los requerimientos que las empresas establecen para la contratación de personal y que las personas transexuales carecen.

5.-METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

El trabajo se ha realizado mediante técnicas de investigación cualitativa ya que, si bien es cierto que esta realidad social está presente en todo el Estado Español, este estudio es microsociológico, pues se centra en la ciudad de Valencia y concretamente en dos organizaciones, el *Colectivo Lambda* y la *Fundación de la C.V del pacto para el empleo en la ciudad de Valencia*, para conocer sus experiencias en el acceso al mercado laboral y descifrar las trabas y retos a los que han tenido que enfrentarse.

Para diseñar esta investigación, se ha llevado a cabo una búsqueda de información de fuentes secundarias, como estudios y trabajos universitarios, ponencias, páginas web de las asociaciones a las que pertenecen las personas transexuales, como FLGTB y Lambda.

En cuanto a las técnicas empleadas, en primer lugar, se ha efectuado un trabajo de contacto, para ello se ha decidido establecer el contacto con asociaciones porque el grupo de personas a estudiar es un colectivo minoritario y disperso

dentro de la sociedad. Por ello, a partir de la asociación Lambda, se ha podido realizar una aproximación al colectivo. Se mantuvo una primera reunión el día 11 de abril con la persona responsable del área de salud, una vez conocedora del trabajo me dirigió al grupo de *Identitat de gènere i transexualitat* y a la *Fundación de la C.V. del Pacto para el empleo en la ciudad de Valencia*.

En segundo lugar, se han realizado dos entrevistas estructuradas, aunque la primera por la dirección que tomo la entrevista devino en entrevista semiestructurada, y fue realizada a la Responsable de proyectos de la *Fundación de la C.V del Pacto para el empleo en la ciudad de Valencia*. La otra entrevista, fue grupal y se realizó a tres personas transexuales del *Colectivo Lamba* el día 19 de mayo. Es a través de sus discursos que hemos podido realizar un acercamiento al objetivo del trabajo.

Pero, con la finalidad de conseguir un mayor rigor, hay que delimitar las diferencias en cada una de las entrevistas. Mientras que en la primera la *Fundación de la C.V. del Pacto para el empleo en la ciudad de Valencia* se centra en facilitar el acceso al trabajo mediante formación y seguimiento de personas en situación de vulnerabilidad y exclusión social, por lo tanto, se trabaja con un colectivo de personas muy concreto. La segunda entrevista se realiza a personas ya insertadas en el mundo laboral que cuentan sus experiencias y de personas de su entorno. Se han utilizado nombres ficticios en la transcripción dotando de anonimato a las personas que han intervenido.

No se ha buscado una representatividad estadística sino un planteamiento más conceptual. Un análisis de las entrevistas, junto con el apoyo de la documentación recopilada es lo que va a permitir conocer e interpretar mejor la situación del acceso al trabajo de las personas transexuales. Se han analizado las dos entrevistas mediante la categorización en temas, y estos a su vez en subtemas para que den respuesta a los objetivos específicos establecidos. Los temas son el ámbito personal que contienen los subtemas de cambio de imagen, formación y entorno; el tema del ámbito legal y normativo y el tema del ámbito laboral. Los conjuntos de los resultados analizados proporcionarán la contestación al planteamiento del objetivo general.

6.-DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

El análisis de los resultados se ha orientado a partir de las teorías propuestas.

Para el desarrollo de la parte analítica del trabajo se han utilizado como guía los objetivos marcados.

6.1.-ÁMBITO PERSONAL

El cambio en la imagen

La mayoría de las personas transexuales experimentan un cambio físico como consecuencia de querer adecuar su identidad a su cuerpo de nacimiento. En las entrevistas realizadas se encuentran diferentes posturas ante el cambio. Mientras dos de las personas deciden realizar el cambio después de tener una economía segura que les permita sostenerse, la otra persona primó hacer visible su identidad y el cambio, interrumpiendo así su formación.

“Yo sabía que hasta que no obtuviera un trabajo que yo pudiera ser autónomo, no podía empezar nada” (E2)

“Yo, la verdad que no pude echar marcha atrás y decir me paro y no aguanto y espero hasta sacar una carrera, o estudiar o encontrar un trabajo. Lo siento mucho no pude, era mi (...) sacar mi yo, a ser yo misma a antes a otras cosas”

Según nos relatan los entrevistados, los cambios físicos son más visibles en las mujeres transexuales que en los hombres transexuales, salvo cuando estos están en el proceso de transición del cambio, cuya duración puede ser de unos seis meses.

“Son invisibles, a los seis meses de un tratamiento de tránsito son invisibles” (E2)

La visibilidad esta relacionada con la adecuación de los cambios con las normas sociales, es decir si no hay diferencias con las exigencias de la normatividad establecida, no sucede nada, mientras si hay unas diferencias, tal como apunta la teoría de la desviación, y estas no coinciden con la imagen del género al que se pertenece, aparece la discriminación en forma de sanción.

“cuando una cosa se desconoce, no se sabe si se le tiene miedo, pero también el problema es de la sociedad que nos excluye socialmente, pero a veces también (...) nosotras mismas nos excluimos” (E2)

Otra de las consecuencias que se pueden producir en el cambio de algunas mujeres es la hiperfeminización de los rasgos femeninos, consecuencia de querer imitar el aspecto femenino, y que fue tan criticada por las teorías feministas, por reafirmar una imagen que estaba construida bajo los cánones heteronormativos.

“... y como resultado de actividad laboral a la que se dedican algunas de las mujeres transexuales hace que luego se transforme en un obstáculo para la inserción laboral (normalizada)” (E1)

Un hecho que remarca una de las entrevistadas es la falta de información que había en los años 80 en España, ello representaba un problema para las personas transexuales en el momento en el que querían iniciar el proceso de cambio. Al no contar con pautas dadas por especialistas, las consecuencias podían llegar a ser nefastas para la vida de algunas de ellas.

“nos autohormonábamos porque no había especialistas ni profesionales que se dedicaran al tema como existe actualmente” (E2)

También, se transmite en el discurso la necesidad de tener acceso a la igualdad de oportunidades y se solicita para las personas transexuales, que se les dote de herramientas para utilizarlas con libertad en sus determinaciones.

“La comunidad trans no necesitamos ningún diagnóstico, necesitamos (...) recursos sanitarios (...) Un psicólogo que nos acompañe a nosotras y a nuestras familias en nuestro tránsito” (E2)

Con el proceso de cambio se desarrolla la nueva imagen de la persona, y como sustenta el interaccionismo simbólico, es mediante esta nueva imagen que se aporta información de uno mismo hacia la sociedad, de quién es y cómo quiere que le vean.

Este punto es crucial en el acceso al trabajo, por ser el primer testimonio que se obtiene de la persona, el contacto cara a cara.

“ya vamos muchos años reivindicando que primero somos personas primero, luego somos hombres y mujeres, cada uno con su identidad, es decir nosotros somos hombres, ella es una mujer y luego ya viene lo de transexual” (E2)

Formación

Se han encontrado diferencias notables entre las dos entrevistas realizadas. En la primera que se ha realizado a la Fundación, el colectivo de personas transexuales son personas que están en situación de vulnerabilidad o en exclusión social. Dentro del colectivo están aquellas personas que se dedican a trabajos sexuales, mientras que existen otras personas que se encuentran expulsadas, incluso de estos trabajos sexuales, y sin ingresos. Por eso, se incentiva la preparación en formación para un futuro próximo.

“que reinviertan esos ingresos o al menos una parte de esos ingresos en su formación para el futuro (...) luego te vas a encontrar con que si no has hecho formación y no tienes una experiencia laboral demostrable estás fuera” (E1)

En la segunda entrevista, dos de las tres personas entrevistadas tienen formación académica y la otra persona tiene adquirida una formación a través de la relación laboral que desempeña.

“Pues bueno me dediqué a hacer las oposiciones, me saqué las oposiciones y ahí es donde yo tuve, digamos la plataforma para poder empezar hacer el proceso” (E2)

El ámbito de la educación también se remarca en las entrevistas, ya que puede ser un elemento determinante en la percepción de las personas, respecto a la transexualidad y como la transmiten socialmente. Hecho importante, pues de él se derivan las posibles etiquetas sociales y la posible estigmatización que se aplica a personas que son diferentes. Este conjunto de prácticas conforma la discriminación hacia las personas transexuales.

“porque creo que hay una diferencia de base social desde la parte educativa, entre en una especie de como tabú y luego de llevarlo al ridículo o masacrar sistemáticamente a determinadas personas que tienen una opción distinta, no, o que son diferentes” (E2)

Se señala como importante la educación en diversidad y no discriminación, desde las etapas primeras de educación en el colegio, como medida de preparación al individuo en una sociedad diversa.

Entorno

La socialización primaria, como etapa crucial según se desprende de la base teórica de la construcción de la realidad, viene del contacto con las primeras personas de tu entorno, es decir, la familia. Cuando se produce una decisión de cambio de identidad en una persona las actitudes de la familia pueden ser varias, en cuanto los casos que ocupan el estudio, unas son de rechazo.

“situaciones personales muy difíciles, vale. Con un rechazo familiar, a veces muy potente, con haber tenido que salir de sus países que según que tipo de país sea pues porque sino podían temer por su vida” (E1)

“en aquella época, también los compañeros de mi alrededor le pasaban igual, eran expulsadas de casa” (E2)

Y otras decisiones familiares pasaban por determinar que la independencia económica podía darles la libertad hacia su decisión de cambio de identidad de género.

Las personas más cercanas y productoras de esa socialización primaria negaban la decisión de cambio de identidad, pudiendo tomar resoluciones en forma de castigo respecto a la desviación que asignaban a sus hijas.

“de aparecer en casa con 14, 15, 16 ó 17 años, con “soy esto, soy una mujer” y tu padre te dice “tú eres un niño”, “no no soy una mujer” (E2)

La sanción también está presente en las instituciones que conforman la socialización secundaria y que determinan el desarrollo de la persona, en este caso a nivel formativo.

“Con 17 años me presenté (...) y en el momento que fui vestida de mujer me expulsaron los profesores de clase y que no volviera más”

Por otra parte, pueden existir otras instituciones o personas que en la socialización secundaria faciliten el tránsito al cambio de la persona transexual ayudando en la búsqueda de recursos e información.

Queda reflejada la centralidad que tiene todo el proceso de cambio de identidad en la persona transexual en una sociedad, que aún no ha asumido totalmente la diversidad social. Si que se aprecia la diferencia en el periodo de tiempo que se produce, mientras la sanción a la decisión de cambio en una persona transexual hace 30 años era de expulsión, tanto del espacio donde había recibido la socialización primaria como de las instituciones de socialización secundaria. Y con esta ruptura se iniciaba un proceso de resocialización y se establecía contacto con nuevos agentes socializadores que marcaban su vida hacia otros ámbitos, mayoritariamente al trabajo sexual, sesgando cualquier posibilidad de desarrollo personal. En las generaciones más próximas, algunas de las personas conocedoras de las sanciones sociales a las que se enfrentan, deciden anteponer su seguridad al cambio, realizándolo posteriormente.

Se incide en la formación como plataforma de acceso al trabajo, y se manifiesta que, en pruebas objetivas de conocimiento, el conseguirlas no depende de tu imagen sino de tu capacidad, se ve reflejado en dos de las personas entrevistadas.

Se evidencia que son las mujeres transexuales más visibles respecto a su cambio que los hombres. En algunas de las mujeres los cambios físicos se acentúan y son un obstáculo para el acceso a determinados empleos, sobre todo los que

están de cara al público. Aquí se podría establecer una doble discriminación social, la que se realiza por parte de la sociedad, excluyendo a las mujeres transexuales mediante la expulsión en el acceso al trabajo y la autodiscriminación que inconscientemente realizan ellas mismas, considerando que no son capaces de conseguir el empleo.

6.2.-ÁMBITO LEGAL Y NORMATIVO

Respecto a la legislación que recae sobre las personas transexuales, se aclara que hay un punto de inflexión cuando aparece la ley de 2007, pues supone un avance muy notorio respecto a las condiciones que tenían hasta entonces. Pero que en este momento ha quedado obsoleta, ya que necesita una ampliación a otras facciones de la sociedad y un tratamiento integral de la transexualidad.

“la ley de 2007, pero nos obligaron a dejarnos por el camino a menores e inmigrantes (...) Y es lo que estamos intentando además de otros ámbitos que la ley integral ahora va a intentar recoger” (E2)

Señalan que tener un periodo de dos años en el proceso de cambio, para que te asignen el DNI definitivo, produce muchas dificultades en la vida diaria, sobre todo cuando hay que identificarse mediante un documento que no te identifica. Puede presentar un problema para realizar un contrato de trabajo, ya que los datos que aparecen en el documento no están correlacionados con la persona que accede al empleo. Aquí se refleja el enfoque dramático de la situación, con la salvedad de que toda la información queda en el escenario, invadiendo la privacidad de la persona.

“En el DNI te pone un nombre pero que no se corresponde para nada con tu imagen” (E2)

En cuanto a las empresas se realiza una serie de propuestas con unas medidas para fomentar la contratación de personas transexuales, y estas vendrían avaladas por alguna entidad pública, como la Generalitat Valenciana.

“es fomentar que la empresa privada contrate a personas transexuales y que vea un beneficio fiscal ahí” (E2)

También se remarca la vigilancia de los derechos de las personas transexuales en el proceso de cambio y en el lugar de trabajo, mediante protocolos con uno de los sindicatos más señalados, pero se desconoce su efectividad.

La identidad es el medio por el cual las personas se reconocen y son reconocidas por los demás y a su vez les facilita la interacción con el resto de personas. Cuando hay información discordante entre la imagen de la persona y su identificación documental, se produce un perjuicio en su identidad dando lugar a situaciones de violencia simbólica hacia la persona transexual; esto unido a un proceso de estigmatización deriva en una discriminación de la persona transexual en su entorno. Este hecho afecta a todos los procesos legales donde la identificación es ineludible, como el contrato laboral en el caso del acceso al mercado laboral. El tiempo que se necesita para legalizar el nombre, transcurre en contra de la persona, encontrándose en una situación ilegal en una sociedad normativizada.

6.3.-ÁMBITO LABORAL

En este punto se remarca por parte de dos entrevistados la importancia de tener un empleo en la Administración Pública, por la garantía del puesto de trabajo y el respeto a los derechos de las personas transexuales. Aunque señalan que no depende de la institución, sino del grado de tolerancia de las personas que la componen.

“Administración Pública cuando tu trabajas, tu entras con una oposición o entras con una bolsa de trabajo realmente pues, estás más protegido” (E2)

Se hace mención de que algunas empresas privadas dan mucho valor a la imagen de la persona en el puesto de trabajo, mientras que la formación y el currículum pasa a un segundo lugar, cuando se trata de personas transexuales. También hay que considerar que algunas veces son las mismas personas transexuales que tienen la percepción de que no las van a aceptar por su imagen.

“incluso a nivel de idiomas o de formación universitaria que puedan tener el rechazo por parte de las empresas es total en este sentido, claro que se valora una imagen y no la cumplen” (E1)

Pero sin duda el prejuicio que existe hacia las personas transexuales hace que se las estigmatice y no se ponga en valor su capital de conocimiento. Así, muchas de las personas transexuales se han visto abocadas al trabajo sexual, como único medio de subsistencia.

“La única opción que nos dejaban en aquel momento, no nos dejaban trabajar ni para limpiar escaleras” (E2)

Del colectivo de personas transexuales son las mujeres las que más dificultades tienen para acceder a un trabajo ya que su cambio de transición es más visible que el de los hombres transexuales.

Los hombres pasamos más desapercibido (...) Son invisibles, a los seis meses de un tratamiento de tránsito, son invisibles” (E2)

Los entrevistados hacen unas propuestas de activación en la contratación para las personas transexuales que deberían hacer las empresas, considerando a las personas transexuales como colectivo vulnerable o en riesgo de exclusión. Y realizar un sondeo entre empresas, a cerca de su implicación en la contratación de personas transexuales, para considerar el porcentaje de empresas dispuestas a contratar a personas transexuales.

“empresas (...) que reciben dinero público se sientan obligados a contratar de entre una bolsa de trabajo de mujeres o personas en exclusión social” (E2)

Aparecen tres cuestiones relacionadas con el trabajo, una es la seguridad en un puesto de trabajo en una institución pública, otra es la importancia de la imagen en el trabajo y la última es la formación. Se hace una distinción entre la empresa pública y la privada. La empresa pública es la que ofrece más protección y defensa a las personas transexuales, además de evidenciar cómo las pruebas de acceso a los puestos de trabajo son demostraciones objetivas de la igualdad, en cuanto a la valoración de la persona.

En cambio, la empresa privada sí tiene en consideración la imagen de la persona, es decir la imagen que proyecta, tanto durante el proceso de cambio como después. Discrimina, rechazando a las personas que quieren realizar un cambio o a las personas con el cambio realizado, por no cumplir con la heteronormatividad establecida de los dos sexos masculino y femenino. Por este motivo, hay una diferencia en grado de discriminación en cuanto a la imagen, ya que los hombres transexuales pasan más desapercibidos pues su cambio es más rápido y efectivo visualmente que el de las mujeres transexuales, ya que los tratamientos que necesitan son más prolongados. Con la adquisición de las características femeninas, las mujeres transexuales han sido criticadas por las teorías feministas más actuales ya que imitan y resaltan las cualidades femeninas que tanto habían criticado. Y por ello, creen que abanderan un tipo de mujer que representa, como menciona Platero el heteropatriarcado. Pero para las mujeres transexuales es la forma de vincularse a su identidad, y como menciona Goffman, manifestar en su representación con los demás la imagen que desea tener.

La formación es una de las temáticas más relevantes, ya que es la herramienta que permite un desarrollo personal y potencia la elección de oportunidades en la vida de las personas. Como se ha visto en las entrevistas, la interrupción y abandono de la formación repercute en el progreso vital de la persona. Por ello, la formación se recoge en las entrevistas como arma de defensa ante la desigualdad social, pues es el medio para conseguir puestos de trabajo y a través de los cuales ir eliminando la discriminación y el estigma social.

7.-CONCLUSIONES

En este apartado se pretende dar respuesta a los objetivos fijados en el estudio, para ello se tomarán los datos resultantes de los análisis realizados anteriormente. Como Objetivo General se había planteado cuales eran las dificultades y los desafíos a los que se enfrentaban las personas transexuales en el acceso al empleo. Para obtener resultados más directos se optó por establecer tres objetivos específicos, que han servido de itinerario a la hora de realizar la descripción de los datos obtenidos y poder luego confirmar su consecución.

Como primer objetivo específico se planteó el conocer las complejidades a las que se enfrentan las personas transexuales en su desarrollo vital y que incidan en el acceso al trabajo. A este objetivo corresponde la primera parte del análisis donde se hace una descripción de la información concerniente al ámbito personal y que engloba la cuestión de cambio de imagen, de la incidencia de la formación y del entorno en la persona transexual. Se puede afirmar, que sí existen inconvenientes cuando se accede a un trabajo si la persona manifiesta diferencias en la imagen respecto al género que el empleador espera. También hay rechazo, e incluso despido, si la persona desea realizar el proceso de cambio una vez contratado, aunque se están estableciendo protocolos, por parte de sindicatos, de protección hacia las personas transexuales, pero queda limitado a aquellas personas que ya estén trabajando.

Hay que puntualizar que las empresas donde se producen estas acciones contra los derechos de las personas son empresas privadas mientras que en las empresas públicas la legislación ampara a estas personas y se sienten más protegidas.

En cuanto a la formación, hay que señalar que este estudio pretende erigirse como un vehículo más en favor de la inserción laboral. Ello va en la línea de la iniciativa de la *Fundación de la C.V del pacto para el empleo en la ciudad de Va-*

lencia, que ha creado una fórmula para que el acceso a la formación no sea un obstáculo para las personas más vulnerables, haciéndolas partícipes de su proyección personal. Igualmente se reafirma en la otra entrevista con el *Colectivo Lambda*, donde las dos personas más formadas habían alcanzado un puesto de trabajo acorde con el nivel de sus estudios y la otra persona que había adquirido la formación a través del trabajo disponía también de un trabajo con la categoría de su formación.

Pero hay que señalar que, sin tener en cuenta otros factores, la falta de formación deja a las personas transexuales sin la posibilidad de acceso a un trabajo inmediato, o a largo plazo.

El entorno, definido como medio socializador de la persona transexual, es un factor que incide en el proceso de cambio de la persona. Si se produce el rechazo de la familia y expulsión de la misma, las personas se buscan otro espacio donde resocializar. Según se muestra en la entrevista, éste puede ser el espacio donde haya un denominador común, como es el trabajo sexual. Trabajo que soluciona la economía inmediata, pero no la economía a largo plazo. Las personas transexuales que ejercen este trabajo se quedan ancladas en él, como si fuese un “suelo pegajoso” y no advierten que les imposibilita la opción a buscar otro trabajo.

Por otro lado, se puede mencionar que el entorno también puede facilitar a las personas su proceso de cambio, en caso de que se proceda a informar sobre recursos y medios para la realización del proceso, bien institucionalmente o por el capital social de la persona transexual.

El otro objetivo específico, plantea el vínculo entre la legislación que afecta a las personas transexuales y su acceso al trabajo. Como se ha visto en la parte descriptiva, la parte legislativa es fundamental en una sociedad normativa como la nuestra. Se dificulta a las personas transexuales disponer de su documento nacional de identidad, mientras se está en el proceso de cambio, y esta circunstancia dura como mínimo dos años. Por tanto, es un impedimento a la hora de realizar un contrato de trabajo, puesto que no hay vínculo entre la persona que se presenta a la contratación y la que aparece en los documentos oficiales necesarios para el trámite.

Como último objetivo se planteaba conocer cuáles son los requerimientos que las empresas establecen para la contratación de personal y, en concreto, aquellos de los que las personas transexuales carecen. En este punto hay que remarcar, que

la información obtenida se centra en un mismo asunto. Se trata del hecho de que se solicita una imagen de la persona transexual acorde con los dos géneros que están legitimados por las normas sociales. Si la persona transexual presenta una imagen diferente, la empresa privada dificulta el acceso al empleo puesto que no concuerda con los cánones sociales establecidos y aún más, cuando el empleo es de cara al público.

Ya descritas cuáles son las dificultades, ahora se proponen los retos a superar en pro del acceso al trabajo de las personas transexuales, y se han planteado los siguientes:

Diseño de Políticas Públicas inclusivas que tengan en cuenta los colectivos minoritarios en situación de vulnerabilidad, en este caso las personas transexuales, y como medida prioritaria propongan incentivar su contratación.

Fomentar la educación curricular, mediante programas que profundicen en el conocimiento y concienciación de la diversidad, con la finalidad de que la socialización de los estudiantes se haga desde una posición de igualdad.

Modificar la Ley de 2007, dándole un carácter integral incluyendo a todas las personas transexuales, tanto a niños como a inmigrantes.

En este trabajo se ha realizado un análisis a pequeña escala de una realidad social poco analizada hasta ahora: la situación que tienen las personas transexuales en el acceso al trabajo. Se han alcanzados los objetivos planteados, pero además se han hecho patentes algunas líneas de trabajo futuro que me gustaría exponer.

La educación y el acceso a la educación para estas personas es un tema de enorme relevancia que merece ser analizado con rigor. Constituye un elemento coincidente en los dos discursos analizados, y marca un punto de partida para la proyección de la persona, pues es la educación la que proporciona las herramientas necesarias para su independencia.

No solo hago referencia a la educación formalizada, también a la educación social, la que transmite los valores, las costumbres y que se desarrolla a través de nuestras relaciones. La educación como eje transversal en la vida de las personas, y que las dotará de la reflexividad necesaria para su desarrollo vital y para la convivencia en la sociedad, donde el respeto a la diversidad ha de ser normalizado.

9.- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bataller, Vicente (2009). *Historia natural de la transexualidad-PSOE* (en línea) <http://web.psoe.es/source-media/000000306500/000000306980.pdf> (Consultado el 1/06/2016)
- Constitución Española. (boe núm. 311, 29 de diciembre de 1978) (en línea) https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1978-31229 (Consultado el 1/06/2016)
 - Castro, Mariela (2014). *Estrategia para la integración social de las personas transexuales en el contexto actual de la sociedad cubana* (Tesis doctoral). Facultad de Filosofía e Historia, Universidad de la Habana (en línea) <http://tesis.repo.sld.cu/906/1/mariela.pdf> (Consultado el 1/06/2016)
 - Dagnone, Lorena; Labus, Ana (2010). *Cultura, género, socialización, IX Jornadas de Investigación de la Facultad de Ciencias Sociales, Montevideo* (en línea) [sociales.edu.uy/wp-content/uploads/2013/archivos/Mesa_36_Dagnone y Labus.pdf](http://sociales.edu.uy/wp-content/uploads/2013/archivos/Mesa_36_Dagnone_y_Labus.pdf) (Consultado el 1/06/2016)
 - Espín Alba, Isabel (2008). *Transexualidad y tutela civil de la persona*. Madrid: Editorial Reus S.A.
 - Giddens, Anthony (2004). *Sociología*. Madrid: Alianza Editorial.
 - Gil, Silvia (2013). “Feminismos contemporáneos en la crisis del sujeto hacia una Política de lo común”. En: C. Díaz y S. Dema (eds), *Sociología y Género*. Madrid: Editorial Tecnos.
 - Gil, Silvia; Orozco, Amaya (2009). *¿Transfeminismos: ¿Sujetos o vida en común?* (en línea) <http://www.caladona.org/grups/uploads/2011/06/transfeminismo> (consultado el 1/06/2016)
 - Giner, Salvador; Lamo de Espinosa, Emilio; Torres, Cristobal (2006). *Diccionario de Sociología*. Madrid: Alianza Editorial.
 - Goffman, Erving (1981). *La presentación de la persona en la vida cotidiana*. Buenos Aires: Amorrortu
 - LAMBDA <http://www.lambdavalencia.org/es/> (en línea) (Consultado el 1/06/2016)

- Mead, George H. (1934/1982). *Espíritu, persona y sociedad: desde el punto de vista del conductismo social*. **Barcelona: Paidós**
- Ortega, Joana (2005). *Simone de Beauvoir su aportación a la discusión sobre género*. Barcelona: Publicaciones Ateneo Teológico
- Rubio Arribas, Francisco J. (2009). "¿El tercer género?: La transexualidad". *Nómadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas* (en línea) <http://pendientedemigracion.ucm.es/info/nomadas/> , 17(1) Publicación Electrónica de la Universidad Complutense | ISSN 1578-6730 (Consultado el 1/06/2016)
- Vacas, Ana I. (2015). *Hacia la integración social de la transexualidad: Una propuesta comunicativa para el ámbito escolar* (Tesis de Master). Universidad de Valladolid. Facultad de Ciencias Sociales, Jurídicas y de la Comunicación (en línea) <http://uvadoc.uva.es/handle/10324/6267> (Consultado el 1/06/2016)

ENVÍO Y ACEPTACIÓN DE ORIGINALES

Quienes estén interesados en hacer llegar sus originales a la revista *Quaderns de Ciències Socials* pueden remitir una copia de los mismos en formato electrónico a la dirección juan.a.altes@uv.es.

Los originales tendrán una extensión no superior a 25 páginas (fuente: arial o times new roman de 12 puntos; interlineado: 1,5) y deberán incluir un *abstract* y cinco palabras clave en castellano e inglés.

Todos los originales recibidos, una vez aceptados por el Consejo de Redacción, se remitirán a un experto del área de conocimiento, ajeno al consejo editorial. Su informe que recomendará la publicación (con o sin modificaciones previas a la misma) o no del trabajo tendrá en cuenta el interés y la novedad de la materia, así como su trascendencia práctica, y aspectos tales como la estructura, la bibliografía y el rigor científico del desarrollo y las conclusiones de los trabajos

El Consejo de Redacción, con base en estos informes, seleccionará los originales que compondrán cada número de la revista, notificándolo a los autores de los mismos.

Si en un plazo de seis meses desde el envío de un original no se ha procedido a notificar sobre su aceptación o rechazo el autor podrá disponer libremente del mismo.