

DESIMPLEMENTACIÓN Y DESPIDOS DEL CUPO LABORAL TRAVESTI TRANS NO BINARIE

“

La población travesti trans tiene una concepción de la instancia colectiva muy fuerte, porque ha sido lo colectivo lo que nos ha permitido sobrevivir en un mundo absolutamente adverso.

”

Eugenio Talbot Wright



**Secretaría de
Género y Diversidad**

Clarisa Gambera

**Observatorio Sindical
de Géneros y Relaciones
Laborales**

Coordinadora

Julia Campos

Autores

Pato Laterra y Francisco
Fernández Romero

Equipo de Trabajo

Silvia Bergalio
Claudia Rodriguez
Marcelo Yahari
Agustina Rodriguez
Victoria Zicarelli
Mir Acebey

**Diseño gráfico,
edición y diagramación**

Flavia Forgit

ÍNDICE

1. Introducción	2
2. Metodología	4
• 2.1 Grado de cumplimiento de la cuota laboral trans	4
• 2.2 Condiciones laborales y experiencias de trabajadorxs trans, travestis y no binaries	5
3. Cumplimiento de la cuota de Cupo Laboral Travesti Trans - Desimplementación y despidos	5
• 3.1 ¿En qué medida se está cumpliendo el cupo laboral travesti trans?	6
• 3.2 Despidos y desimplementación	9
• 3.3 Disolución de organismos públicos y políticas de género	13
4. Condiciones laborales	13
5. Comentarios finales	15

INFORME

05.

DESIMPLEMENTACIÓN Y DESPIDOS DEL CUPO LABORAL TRAVESTI TRANS NO BINARIE

POR **LATERRA PATO** (CIEPP-CONICET)

FERNÁNDEZ ROMERO FRANCISCO (FFyL-UBA Y CONICET)

1. Introducción

Tras años de activismo travesti-trans, en 2021 se sancionó en Argentina la ley 27.636 de Promoción de Acceso al Empleo Formal para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero “Diana Sacayán-Lohana Berkins”. Dicha ley estableció, entre otras cuestiones, un cupo de **al menos un 1% de los puestos del Sector Público Nacional (SPN) para la población travesti-trans**. Este se sumó al cupo del 4% establecido hace décadas para las personas con discapacidad. Ambos cupos buscan contrarrestar los altísimos niveles de exclusión de estos colectivos en el empleo formal.



Fuente: CTA Autónoma

En el caso de las personas trans, travestis y no binarias (TTNB), dicha situación se debe a **años de expulsión de las familias y de los entornos educativos y laborales**. Gran parte de esta marginación se debió a años de criminalización y persecución por las fuerzas policiales, es decir, por una responsabilidad directa del Estado.



Fuente: CEDINCI, Diario Clarín, 1995

La Ley de Identidad de Género de 2012 brindó un reconocimiento legal a las identidades TTNB, pero no revirtió automáticamente la transfobia estructural. Por ejemplo, un estudio de 2023 mostró que solo un 13,5% de travestis y mujeres trans de la Ciudad de Buenos Aires poseía un trabajo formal en ese momento, mientras que otra investigación de 2017 indicó que solo un 12% de ellas había tenido un empleo de este tipo alguna vez en la vida.¹

¹ *La revolución de las mariposas. A diez años de La gesta del nombre propio*. Publicación del Ministerio Público de la Defensa de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (2017). Buenos Aires.

Con Nombre Propio. A diez años de la Ley de Identidad de Género. Publicación del Ministerio Público de la Defensa de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (2023). Buenos Aires.



Fuente: Portada del Libro
La Revolución de las Mariposas

A partir de la ley “Diana Sacayán-Lohana Berkins”, las contrataciones de personas TTNB en el SPN se incrementaron lenta pero continuamente hasta diciembre de 2023. Los trabajadores de ambos cupos se vieron resguardados de los primeros despidos masivos de empleadas estatales, ya que fueron exceptuados del Decreto 84/2023, que dispuso el despido de quienes hubieran sido incorporados desde el 1° de enero de 2023 mediante las distintas modalidades de contratación temporaria. Pero durante 2024, ambos cupos se vieron alcanzados por la política de desguace del Estado.

Aunque todos los despidos son injustos, la gravedad se acentúa para las personas TTNB ya que frecuentemente no tienen una red de contención para hacer frente al desempleo:

- *No cuentan con apoyo de sus familias de origen, sino de vínculos comunitarios con condiciones de vida igual o más precarias,*
- *Recién accedieron a una mejor calidad de vida con el puesto obtenido por el cupo, por el que aún no poseen ahorros,*
- *No encuentran oportunidades en el sector privado por discriminación o por no contar con educación formal.*

El **presente informe** expone el estado de situación del cupo laboral travesti-trans a octubre de 2024. Se evalúa el grado de cumplimiento actual del cupo, considerando datos sobre contrataciones, despidos y reincorporaciones provistos por fuentes estatales y por la organización Zaguán TranSindical². También se describen las condiciones de contratación que facilitaron los despidos de trabajadores TTNB, y que provocan inestabilidad laboral y condiciones precarias de vida entre aquellos que continúan en sus puestos. Asimismo, se consideran las consecuencias para les trabajadores TTNB a partir de la disolución de los organismos y políticas de género.

150 trabajadorxs TTNB del sector público nacional fueron despedidos este año. Ello representa un 1,3% de los 11.840 despidos registrados, a pesar de que las personas TTNB solo conforman un 0,17% de la planta. Es decir, este colectivo ha sido afectado por los despidos de forma desproporcionadamente alta.³

² <https://www.instagram.com/ttnbeneleestado/>

³ Número total de despidos entre diciembre de 2023 y septiembre de 2024 tomado del informe de la lista Blanca Violeta Granate de ATE Capital Federal: <https://mapadespidos.shinyapps.io/mapadespidos/>

Para saber más, consultá los informes:

“Introducción al Cupo Laboral Travesti Trans en el Sector Público Nacional” y “Primer informe sobre la implementación del Cupo Laboral Travesti Trans No Binario en Argentina”

(versión completa y resumen ejecutivo)



escaneando el QR o ingresando a <https://ate.org.ar/generoydiversidad/cajaherramientas/>

2. Metodología

Como estrategia metodológica, empleamos un enfoque de métodos mixtos que combinaba información pública, fuentes secundarias, datos recopilados por una organización comunitaria y una encuesta y entrevistas cualitativas realizadas a empleados públicos trans.

“Me gustaría que nuestros testimonios sean más visibles, que la gente sepa lo importante que es para nuestro colectivo tener un trabajo digno”

2.1 Grado de cumplimiento de la cuota laboral trans

Para construir el grado de cumplimiento se requirió construir el número de personas contratadas travestis, trans y no binarios y la nómina de personas contratadas en el sector público nacional. Se utilizaron los siguientes instrumentos:

- 1 Un pedido de información a través de la Ley de Derecho al Acceso de la Información Pública N° 27.275 sobre el estado de contratación de personas trans a través de la Ley de Promoción del Acceso al Empleo Formal para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero.⁴
- 2 El uso de fuentes secundarias como los Monitoreos sobre la implementación de Cupo Laboral travesti Trans de la Subsecretaría de Políticas de Diversidad del Ministerio de Mujeres, Género y Diversidad de la Nación hasta noviembre de 2023 y el Informe Estadístico V, del Departamento de Géneros y Diversidad Sexual de la Cámara de Diputados.
- 3 El Relevamiento sobre despidos y reincorporaciones en el Sector Público Nacional a personas trans de la Organización de travestis trans y personas no binarias Zaguán TranSindical
- 4 El uso y reconstrucción de la Base Integrada de Empleo Público (BIEP) para conocer la nómina del Sector Público Nacional (SPN), complementada con información pública provista por los órganos de transparencia de cada organismo en los casos en que la BIEP no proporcionaba información.

Se realizó un análisis descriptivo de las fuentes primarias y secundarias recabadas.

⁴ Al tiempo de escritura de este informe, y a pesar de haberse cumplido los plazos reglamentarios, el Estado contestó con información de último monitoreo sobre la implementación de Cupo Laboral travesti Trans de la Subsecretaría de Políticas de Diversidad del Ministerio de Mujeres, Género y Diversidad de la Nación de noviembre de 2023. Sólo proveyeron información a través de este instrumento la Cámara de Diputados, la Cámara de Senadores y el Ministerio Público Fiscal.

2.2 Condiciones laborales y experiencias de trabajadorxs trans, travestis y no binaries

Entre mayo y junio de 2024 realizamos una "2da Encuesta sobre implementación del Cupo Laboral TTNB en Argentina" con 162 respuestas de trabajadores TTNB del SPN. Resulta un número significativo en relación al total de empleades TTNB en el SPN relevades por el último monitoreo del ex Ministerio de Mujeres, Género y Diversidad (955): la muestra constituye un 18,75% del total. Por otro lado, hasta el momento de la publicación habíamos entrevistado en profundidad a 10 trabajadores TTNB del SPN.

La encuesta y las entrevistas forman parte de una investigación más amplia sobre las características socio-demográficas y condiciones laborales de las personas TTNB empleadas en el SPN que será publicado próximamente. **En esta publicación, nos basamos en ese trabajo de campo para caracterizar la situación actual de los trabajadores TTNB en el SPN frente a los despidos y la incertidumbre laboral.** También incluimos citas de algunas de las personas encuestadas.

3. Cumplimiento de la cuota de Cupo Laboral Travesti Trans - Desimplementación y despidos

“**Repudiamos los despidos a trabajadorxs TTNB en el estado, así como a personas con discapacidad. Los consideramos directamente discriminatorios y son más graves aún que cualquier otro despido, ya de por sí, grave. Exigimos la reincorporación inmediata de las más de cien personas despedidas. Exigimos el cumplimiento de la ley y la sanción a los responsables de su incumplimiento, tal como lo indica la ley. Conocer las condiciones de trabajo y elaborar nuestro propio conocimiento acerca de esta política igualitaria es una condición necesaria para seguir luchando por su cumplimiento.**”

Cita de una persona encuestada de la 2da Encuesta sobre implementación del Cupo Laboral TTNB en Argentina

3.1 ¿En qué medida se está cumpliendo el cupo laboral travesti trans?

El número de personas contratadas a través del cupo laboral travesti trans en el Sector Público Nacional fue en aumento desde su aprobación hasta noviembre de 2023, aunque **alcanzó menos de una quinta parte del mínimo de la cuota, que se estipulaba aproximadamente en 5.551 personas**, el 1% de toda la nómina de personas contratadas del sector público nacional sin contar las universidades nacionales.

Las contrataciones llegaron a su pico máximo en noviembre de 2023 con 955 contrataciones de travestis, trans y personas no binarias informadas: 913 personas contratadas en el Poder ejecutivo y otros entes y 42 personas contratadas en la Cámara de Diputados.

El máximo de cuota cumplido fue del 17,2% del 1%, es decir, 0,172% de los puestos en el Sector Público Nacional.

Con el proceso de reconfiguración del Estado, basado en ajuste fiscal selectivo y el avance de las políticas de austeridad ultraconservadoras, desde diciembre de 2023 se están realizando despidos masivos⁵. Estos despidos masivos en principio contemplaban las leyes protectoras como la Ley de cupo laboral travesti trans y la Ley de cupo laboral por discapacidad, pero desde febrero de 2024

se dio un revés. Según el relevamiento de despidos de la organización de trabajadores TTNB del Estado “Zaguán Transindical”, desde febrero a julio **se efectuaron 150 despidos a personas travestis, trans y no binaries**.

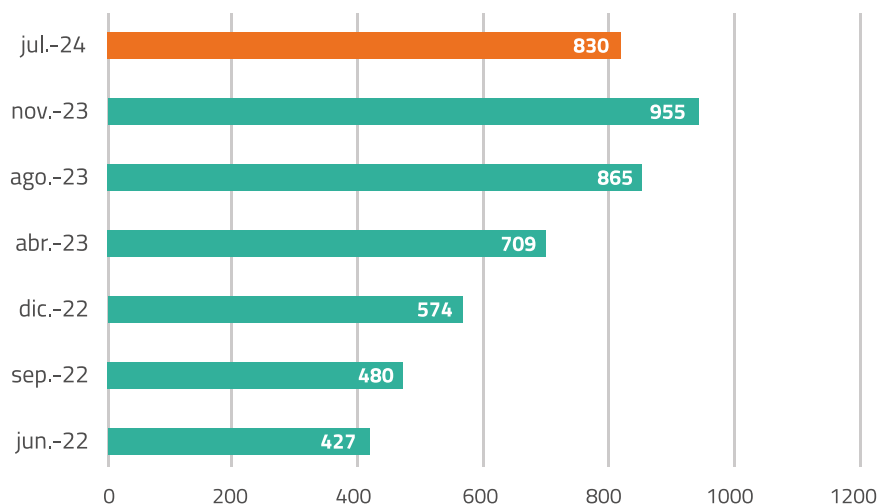
La figura 1 muestra la cantidad de personas travestis, trans y no binarias contratadas en el Sector Público Nacional desde que se aplica el Cupo Laboral travesti trans hasta julio de 2024. En este gráfico se contempla la información de los informes confeccionados por la ex Subsecretaría de Políticas de Diversidad del Ministerio de Mujeres, Género y Diversidad de la Nación hasta noviembre de 2023, la nueva información que proveyó en junio de 2024 la Cámara de Diputados (44 personas), Cámara de Senadores (7 personas) y el Ministerio Público Fiscal (16 personas) y el relevamiento de despidos de la organización Zaguán Transindical. El Consejo de la Magistratura del Poder Judicial de la Nación no ha brindado ninguna información a pesar de las recurrentes solicitudes a través de los últimos 2 años. Se destaca que el Poder Ejecutivo tampoco ha brindado información actualizada a pesar de haber hecho consultas a través de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, N° 27.275.

⁵ Estos despidos representan el 0,006% del Producto Bruto Interno (36 mil millones de pesos), según datos reportados por el INDEC por el período comprendido hasta fines de junio. Es un ajuste presupuestario mínimo, aunque representa para cada unx de lxs trabajadorxs su fuente de reproducción cotidiana y una movilización de la demanda para toda la economía. Como contracara, los gastos en Servicios de Inteligencia, que son reservados y no pueden auditarse, crecieron 216% alcanzando \$ 136 mil millones de pesos (DNU 614/2024).

Figura 1.

Personas TTNB contratadas

Fuente: Elaboración propia a partir de Monitoreos de Subsecretaría de Políticas de Diversidad del Ministerio de Mujeres, Género y Diversidad de la Nación hasta noviembre de 2023, pedidos de información pública y el Relevamiento sobre despidos y reincorporaciones de Zaguán Transindical

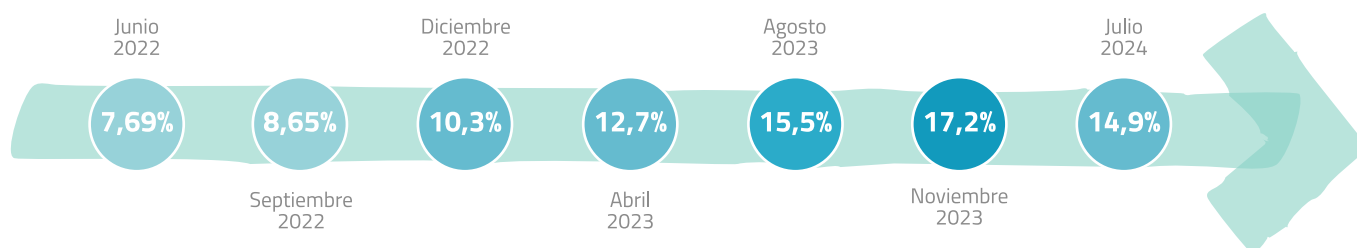


Como se puede apreciar en la figura 2, más allá de la nueva información provista por el Poder Legislativo y el Ministerio Público Fiscal, **los despidos desaceleraron marcadamente el cumplimiento de la cuota, al 14,9%**, a pesar de que a los dos años de su aprobación las contrataciones debían estar completas en un 100%, con un aproximado de 5.551 personas contratadas.

“Con este puesto laboral pude mejorar mi calidad de vida pero me despidieron sin razón...”

Figura 2.

Porcentaje de cumplimiento del cupo laboral TTNB



En la tabla 1 se puede observar el desglose del personal total y del personal TTNB, por área, a julio 2024. El personal total no incluye a las 197.116 personas empleadas por las cincuenta y cuatro Universidades Nacionales, que se hallan invitadas a adherir al cupo pero no se encuentran obligadas a ello. Asimismo, cabe aclarar que de los 261 organismos que componen el Sector Público Nacional, se desconocía la nómina de personal de 41 organismos al momento de reconstruir la Base BIEP. Estos organismos mayormente se encuentran en Otro Sector Público Nacional, empresas y entes en las que también hubo despidos.

Tabla 1.

Cantidad de personas contratadas en cumplimiento del cupo laboral TTNB, por área del Sector Público Nacional. Julio 2024

Área del Sector Público Nacional	Personas TTNB contratadas ⁶	Nómina de personal del área	Porcentaje de cumplimiento del cupo
Poder Ejecutivo Nacional	736	402.068	18,30%
Otro Sector Público Nacional (Empresas y otros entes)	27	110.437	2,45%
Poder Legislativo de la Nación	51	11.985	46,3%
Ministerio Público Fiscal	16	8.139	19,75%
Poder Judicial de la Nación	(dicho poder no proporcionó datos)	22.456	-
Total general	830	555.085	14,95%

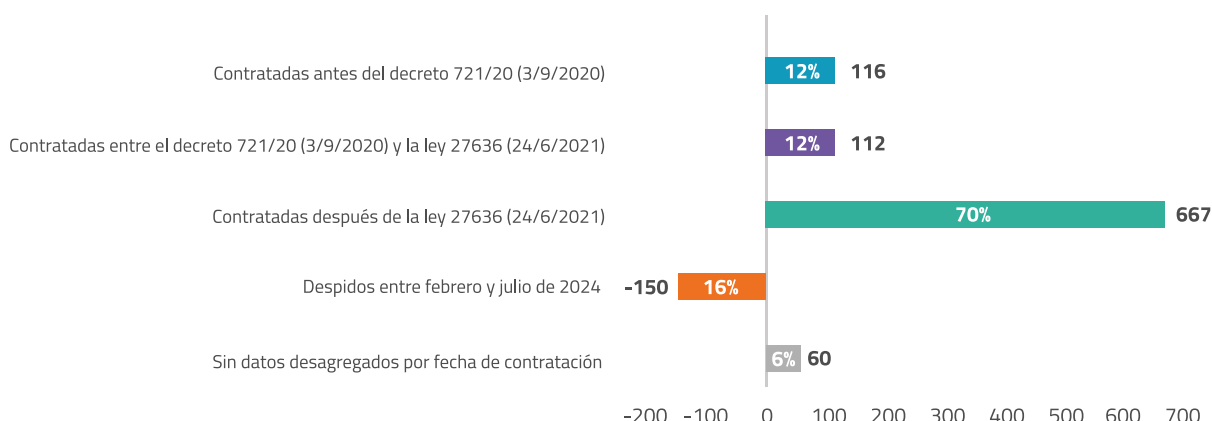
Fuentes: Elaboración propia en base a pedidos de información pública a junio de 2024, Noveno Monitoreo de la Subsecretaría de Políticas de Diversidad del Ministerio de Mujeres, Género y Diversidad de la Nación, relevamiento sobre despidos y reincorporaciones de Zaguán Transindical y Base BIEP a mayo de 2022.

“
Con este trabajo mi vida cambió completamente, podía mantenerme y tener una vida más estable. Ahora que vino Milei igual estamos en una inestabilidad parecida a la desocupación pero encima trabajando sin contrato, sin cobrar. Un infierno.
 ”

En este sentido, **el desarrollo de políticas afirmativas en materia laboral se cercenó fuertemente por la política sistemática de despidos y la desarticulación de programas enteros** que ejecutaban y gestionaban políticas clave para garantizar mejores condiciones de vida a travestis y trans. Más allá de que a través de la confección de este trabajo hemos podido recopilar nueva información de contrataciones de dos sectores (Senado y Ministerio Público Fiscal), lo que vemos en la figura 3 es que se confirma una contracción del porcentaje de contrataciones debido a los 150 despidos. Estamos en condiciones de afirmar que **la política de cupo laboral travesti trans está siendo desimplementada**, faltando a su cumplimiento y a las garantías de poder acceder a condiciones materiales básicas para la subsistencia.

Figura 3.

Personas trans, travestis y no binarias contratadas en el tiempo en el Sector Público Nacional



Fuente: Elaboración propia a partir de Monitoreos de Subsecretaría de Políticas de Diversidad del Ministerio de Mujeres, Género y Diversidad de la Nación hasta noviembre de 2023, pedidos de información pública y el Relevamiento sobre despidos y reincorporaciones de Zaguán Transindical

“ No queremos privilegios, queremos una vida digna y un trabajo digno. Nada más. ”

Kali Castro, integrante no binarie del colectivo Orgullo Disca, en la comisión de discapacidad de la Cámara de Diputados.

3.2 Despidos y desimplementación

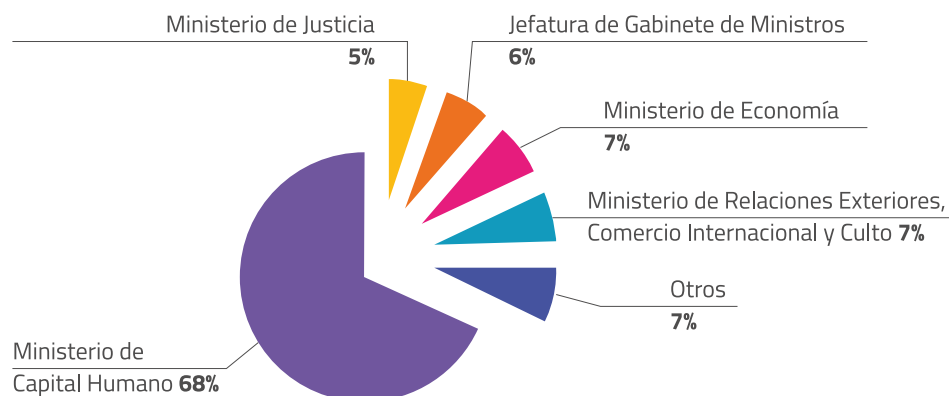
Los despidos han golpeado fuertemente a la política de cupo. A pesar de que una ley protege especialmente a las, los y les trabajadores, más de 150 personas han sido despedidas del Sector Público Nacional, especialmente del Poder Ejecutivo, ya que no se ha tenido constatación de despidos en otros poderes. **Esto deja en evidencia la poca predisposición que se tiene para cumplir con leyes como las del cupo de discapacidad y el cupo travesti trans, que no lograron su completitud en estos años.**

“ Las jefas no tenían ni idea que yo estaba en el trabajo sexual antes de entrar ahí y lo que significaba para mí sostener ese laburo. ”

Era gente que no registraba que por más joven que fuera, yo no contaba con apoyo económico familiar. ”

Figura 4.

Despidos a travestis trans y no binaries por Jurisdicción en el Sector Público Nacional



Las áreas más afectadas son Secretaría de Trabajo (27), Desarrollo Social (23), ANSES (20) y Cancillería (10). **Esto equivale al 77% de los trabajadores TTNB del ex-Ministerio de Trabajo o el 36% del ex-Ministerio de Desarrollo Social.**

Figura 5.

Despidos a travestis trans y no binaries por Organismo en el Sector Público Nacional



A pesar de la desimplementación, organizaciones, activistas y sindicatos están actuando para llevar adelante medidas específicas que puedan velar tanto por los puestos de trabajo como también garantizar las leyes de Cupo Laboral.

En relación a las reincorporaciones, 50 personas fueron reincorporadas: por vía gremial (33), por vía administrativa (3), por vía judicial a través de medidas cautelares legales (7) y sin datos (7). Una gran parte de las personas despedidas iniciaron demandas por vías particulares y sindicales, y esperan la decisión de tribunales contencioso administrativo y laborales (32). Otra parte ha quedado desahuciada, no tiene la información o energía suficiente para encarar un proceso judicial. **Una gran parte ha manifestado no querer regresar a sus trabajos por el costo emocional de haber sido violentados previamente y tener que afrontar espacios laborales hostiles y discriminatorios.**

“**Tuve acceso a un salario digno, a la Salud, ahora siento tristeza por la pérdida de mi puesto. Tengo que volver a la búsqueda de un trabajo o volver a la prostitución**”

Tabla 2.

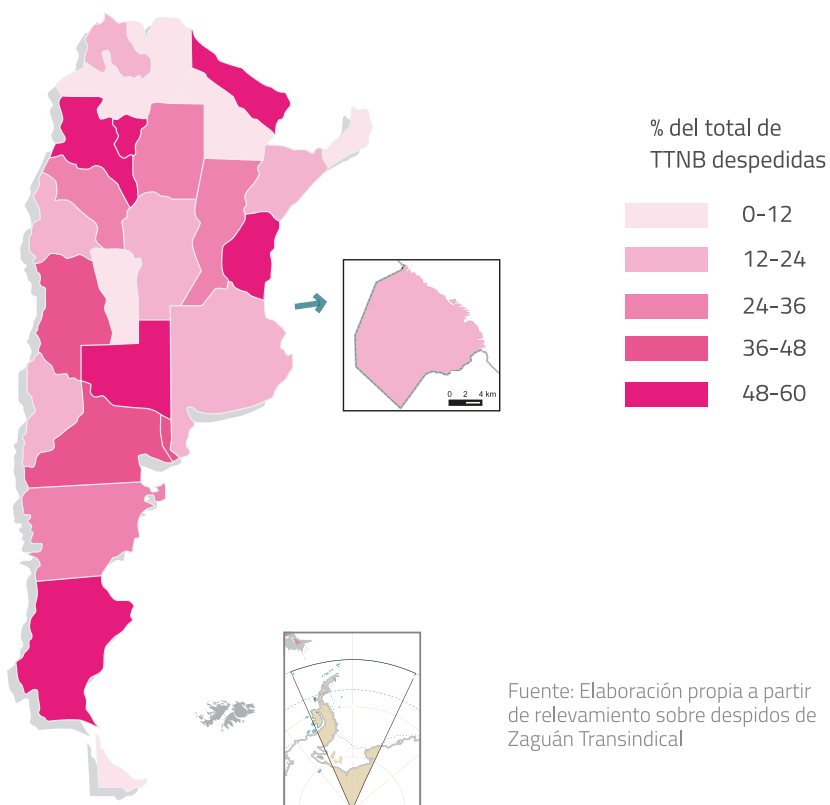
Despidos por provincias

La federalización muestra que **el 73% de los despidos ocurrieron fuera de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires** (CABA), afectando particularmente a provincias como Santa Cruz (70% de despidos) y La Rioja, Tucumán y Mendoza (50%).

Provincia	Despidos	Personas Contratadas	% de despidos por provincia
Buenos Aires	20	147	14%
CABA	72	557	13%
Catamarca	3	5	60%
Chaco	1	14	7%
Chubut	3	9	33%
Córdoba	7	30	23%
Corrientes	2	9	22%
Entre Rios	2	4	50%
Formosa	1	2	50%
Jujuy	1	7	14%
La Pampa	3	5	60%
La Rioja	2	6	33%
Mendoza	7	16	44%
Misiones	2	19	11%
Meuquén	2	9	22%
Rio Negro	6	13	46%
Salta	0	5	0%
San Juan	1	7	14%
San Luis	0	4	0%
Santa Cruz	4	7	57%
Santa Fe	6	24	25%
Santiago del Estero	2	6	33%
Tucumán	2	4	50%
Tierra del Fuego	1	13	8%

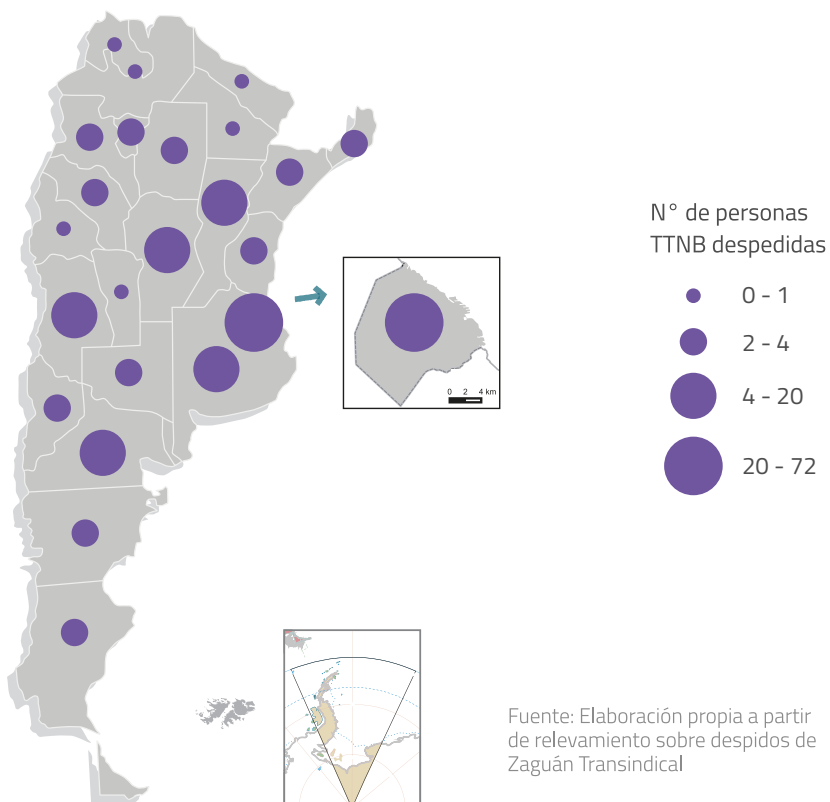
Mapa 1.

Porcentaje de personas TTNB despedidas por jurisdicción en el Sector Público Nacional, hasta julio de 2024



Mapa 2.

Número de personas TTNB despedidas por jurisdicción en el Sector Público Nacional, hasta julio de 2024



3.3 Disolución de organismos públicos y políticas de género

Una de las preocupaciones crecientes de travestis, trans y no binaries encuestados es la disolución de Ministerios y áreas dejando por una parte, sin tareas a los agentes y por otra, sin puestos de trabajo a muchos trabajadores que han pasado a disponibilidad y todavía no cuentan con una respuesta fehaciente de que sucederá con su puesto de trabajo. Un hecho que suma a la desimplementación del cupo laboral travesti trans es que **frecuentemente las personas que habían ingresado por este mecanismo, lo habían hecho al área de Género y Diversidad de cada organismo** para apoyar las políticas afirmativas de igualdad de género.

Con el giro ultraconservador, están **disolviendo estas áreas** llegando al punto de eliminar completamente el Ministerio de Mujeres, Género y Diversidad (MMGyD) y luego la Subsecretaría de Protección contra la Violencia de Género del Ministerio de Capital Humano, espacio en que se había subrogado las funciones del disuelto MMGyD y el Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI). En este sentido, cientos de puestos de trabajo están en riesgo ya que eran los dos organismos con mayores contrataciones por Cupo Laboral Travesti Trans. Además, el MMGyD era el encargado de velar por el cumplimiento de dicho Cupo.

Algo similar ocurre con el cupo de personas con discapacidad ya que muchos trabajadores del mismo se insertan en la Agencia Nacional de Discapacidad (ANDIS). Los fuertes despidos dentro de esta agencia afectaron a dicho colectivo, además de poner en riesgo las políticas desarrolladas desde un modelo social (no médico) de la discapacidad.

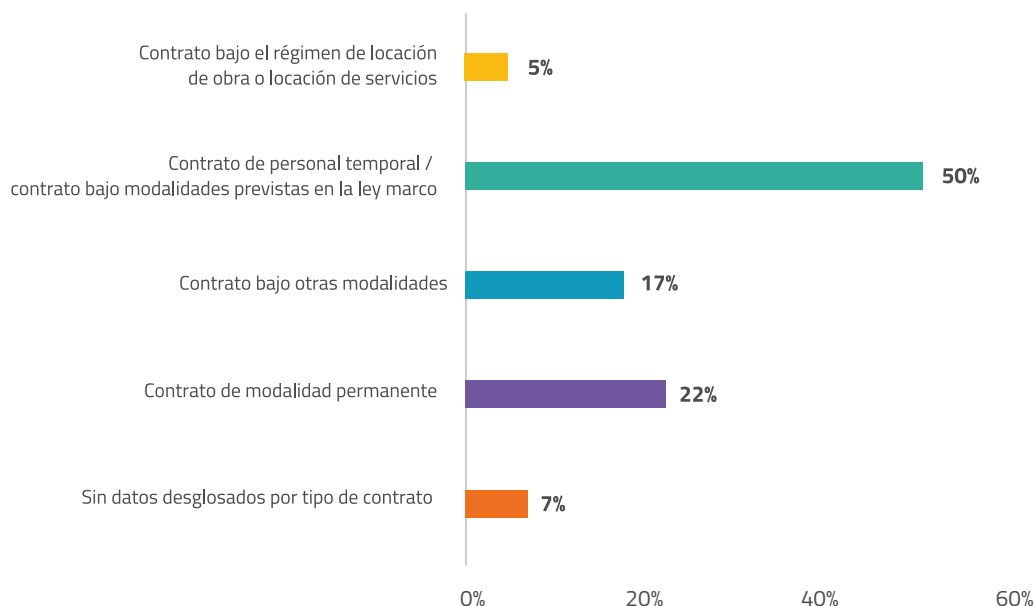
4. Condiciones laborales

La mayoría de estos despidos fueron posibles porque existe un nivel alto de **contrataciones en modalidades temporales** -como por ejemplo contrataciones a plazo por 1 año y contrataciones sin derechos a contraprestación de una factura- **y precarias**, que como puede verse en el figura 5, a noviembre de 2023 alcanzaban al 55% de las contrataciones según los informes de monitoreo que realizaba la Subsecretaría de Políticas de Diversidad del Ministerio de Mujeres, Género y Diversidad. Asimismo, 17% de la población contratada tenía un tipo de contrato que podía ser despedida bajo indemnización. **Sólo un 22% de la población TTNB contratada estaba regida por la modalidad “permanente”**, frente a más de un 50% para el total del personal civil del empleo público nacional.⁶

| ⁶ <https://www.cippec.org/textual/27-de-junio-dia-del-trabajador-y-de-la-trabajadora-del-estado-a-quien-le-decimos-feliz-dia/>

Figura 6.

Condiciones de contratación de travestis, trans y no binaries en el Sector Público Nacional



Fuente: Elaboración propia a partir del Noveno Monitoreo de la Subsecretaría de Políticas de Diversidad del Ministerio de Mujeres, Género y Diversidad de la Nación hasta noviembre de 2023

Esta desimplementación porcentual se complementa con los relatos de los agentes, que a través de la encuesta y el trabajo de entrevistas han denunciado una serie de **situaciones que han empeorado sus condiciones de trabajo.**

Para aquellos que tienen contratos de un año de plazo ha cambiado la disposición a través de diferentes decretos y sus contratos han pasado a ser trimestrales, no pudiendo saber qué pasará con su vida laboral, disminuyendo severamente la posibilidad de planificar su vida y tener una perspectiva de estabilidad.

“

Es el primer trabajo registrado que tengo. Me permitió alquilar mi propio departamento con mi pareja (también una persona trans no binaria). También me permite estudiar el profesorado que estoy cursando. Pude empezar a proyectar a futuro, porque realmente antes ni siquiera creía que iba a vivir hasta mis 24 años. Tener trabajo me cambió la vida, perdimos el poder adquisitivo muy rápido, pero por lo menos puedo mantenerme a mí mismo, antes podía también ahorrar e incluso pensar en irme de vacaciones. Ahora las últimas dos cosas no son factibles, pero al menos puedo pagar mi alquiler y la comida.

”

A partir de la encuesta realizada, constatamos que una gran parte de las personas contratadas se encuentran en las categorías más bajas de la escala salarial. Además de esta situación de bajos salarios, el salario promedio real registrado en el sector público cayó un 21,3% entre diciembre y abril de 2024, afectado tanto por la devaluación y la política monetaria como por el aumento de la inflación derivado de la desregulación de precios en sectores clave de la economía y para la reproducción cotidiana de la vida, como los alimentos, los medicamentos, los alquileres y los servicios públicos como la salud. Es así como **el 57% de las personas encuestadas se encuentra actualmente por debajo de la línea de pobreza.**⁷

Estas condiciones empeoran si se tiene en cuenta que ninguna de las mediciones sobre pobreza de ingresos realizada por el Instituto de Estadísticas y Censos (INDEC) incluye el **gasto en alquiler de vivienda** en medio de una avanzada crisis de precios y creciente gentrificación. Esta información es relevante en tanto es conocida la crisis habitacional entre personas TTNB.⁸ **El 59% de la población encuestada del SPN alquila,** lo que empobrece aún más poder conseguir sus medios de vida.

“ Se venció el contrato y como cambió de gobierno no volvieron a llamarme ”

“ Estamos sin contrato trabajando desde abril. Se supone que lo tienen que renovar, pero mientras, seguimos trabajando sin cobrar... ”

“ Dicen que por cupo no me despidieron pero tampoco me pagaron los sueldos desde abril, dicen que pagarán todo junto ahora en junio, pero nadie te comunica con claridad ”

5. Comentarios finales

En muchos casos, los despidos a trabajadores TTNB del Sector Público Nacional han sido considerados como ilegítimos y por lo tanto han sido revertidos en instancias administrativas y judiciales. Para ello es fundamental el rol de juntas internas y sindicatos formados y sensibilizados para llevar adelante un accionar rápido y conjunto con las partes para revertir los despidos y garantizar la política de cupo laboral travesti trans.

⁷ Calculado en base a la canasta básica total para un hogar en mayo de 2024 (Informe sobre condiciones de vida vol. 8, n° 131, del INDEC).

⁸ El Índice de Vulnerabilidad Inquilina (IVI) de la Escuela IDAES-UNSAM y el CELS (2021) muestra que el 38% de las personas TTNB encuestadas en el Área Metropolitana de Buenos Aires tienen riesgo habitacional alto y el 36% riesgo habitacional medio, consultadas en variables como la vivienda precaria, no tener contrato por escrito, tener dificultades para afrontar el pago del alquiler, arrastrar deudas y riesgo de desalojo.

Dentro y fuera de los sindicatos, también es clave el rol de las personas TTNB organizadas y de sus aliadas, por ejemplo en el marco de organizaciones travestis y trans, como Zaguán Transindical o en comisiones gremiales de género y diversidad. Estos actores contribuyen a que **los sindicatos se solidaricen con las condiciones de vida y urgencias específicas del colectivo TTNB**. También aportan a que se conozca el marco legal provisto por la ley de cupo travesti-trans, que vuelve doblemente ilegales estos despidos ya que implican no solo un incumplimiento del cupo sino además su desimplementación. Al crear conciencia sobre todo lo anterior, se fortalecen las estrategias sindicales de defensa a les compañeres TTNB. Al mismo tiempo, luego de tantos años de exclusión del empleo formal, por fin se consolida la idea de que **las personas travestis, trans y no binaries podemos ser poseedoras de derechos laborales**.

Gracias a estas articulaciones políticas, tanto en los sindicatos como en los colectivos TTNB se afianza la comprensión de que **la defensa de los puestos de trabajo de las personas TTNB no está escindida de la lucha por los empleos en el Estado en general**. Los despidos hacia les integrantes de nuestro colectivo son posibles, en parte, por las modalidades precarias en las que son contratadas, lo cual refleja la situación del sector público en general. Sin embargo, como vimos, esta precariedad se acentúa entre las personas trans que poseen un menor porcentaje de contratos de planta permanente y un mayor porcentaje de despidos que las personas cis.

Por otra parte, la defensa del empleo estatal es clave no sólo para aquellas personas TTNB que lo integran, ya que **sin trabajadores no existen las políticas públicas que benefician a este colectivo en particular y a la sociedad en general**. En efecto, el proceso de ajuste fiscal y desguace del Estado no es total, sino que se enfoca justamente en aquellas áreas del sector público que se ocupan de redistribuir recursos materiales para sostener la vida cotidiana de la población, en especial de los sectores más excluidos o precarizados por las relaciones de mercado.

Por último, desde que se formalizó el cupo laboral en el SPN fueron menos de 1000 trabajadorxs quienes accedieron al derecho al trabajo formal y la protección social. En la implementación de la ley de cupo laboral se perpetúa la desigualdad que existe con las personas adultas mayores trans, ya sea por la baja contratación, como porque los trabajos no se adaptan a brindar condiciones a quienes fueron históricamente violentadas. El Estado debe una reparación material. Creemos que las demandas de efectiva implementación de la ley de cupo no pueden separarse de la reparación histórica para las personas adultas sobrevivientes a la violencia institucional, criminalización y exilio. **¡Cupo y reparación, queremos redistribución!**

OBSERVATORIO SINDICAL

De Géneros
y Relaciones
Laborales



INFORME 05-

**DESIMPLEMENTACIÓN
Y DESPIDOS DEL
CUPO LABORAL
TRAVESTI TRANS
NO BINARIE**

