

DESIGUALDADES ESTRUCTURALES: UNA MIRADA CUANTITATIVA SOBRE EL ACCESO AL TRABAJO DE LA POBLACIÓN TRANS ARGENTINA.

AREVALO WIERNA, CARLA DE LOS ANGELES y
Gabriela Nieva Moreno.

Cita:

AREVALO WIERNA, CARLA DE LOS ANGELES y Gabriela Nieva Moreno
(2025). *DESIGUALDADES ESTRUCTURALES: UNA MIRADA CUANTITATIVA
SOBRE EL ACCESO AL TRABAJO DE LA POBLACIÓN TRANS ARGENTINA.*
IABORATORIO, 35, 6-33.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/carla.arevalo/41>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/pw3H/Dhk>



Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons.
Para ver una copia de esta licencia, visite
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.es>.

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.



DESIGUALDADES ESTRUCTURALES: UNA MIRADA CUANTITATIVA SOBRE EL ACCESO AL TRABAJO DE LA POBLACIÓN TRANS ARGENTINA

Gabriela Nieva Moreno

gabrielanievamoreno1@gmail.com

Facultad de Ciencias Económicas, Jurídicas y Sociales, Universidad Nacional de Salta /
Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

ORCID: 0009-0000-6473-2794

Carla Arévalo

carevalo@eco.unsa.edu.ar

Instituto de Estudios Laborales y Desarrollo Económico, Facultad de Ciencias Económicas,
Jurídicas y Sociales, Universidad Nacional de Salta / Consejo Nacional de Investigaciones
Científicas y Técnicas.

ORCID: 0000-0003-3330-074X

Resumen

Las personas de la comunidad LGBTQI+ enfrentan situaciones de discriminación y vulnerabilidad en diferentes dimensiones de sus vidas. Como encontramos antecedentes que hablan de una mayor exclusión y violencia, y menor esperanza de vida en el grupo trans (OIT, 2012; Granados Cosme et al., 2017; Luna Medina, 2021), este trabajo se propone analizar la inclusión laboral de ese grupo poblacional. Para eso se aplicarán modelos logit utilizando los datos provisorios del Primer Relevamiento Nacional de Condiciones de Vida de la Diversidad Sexual y Genérica en la Argentina (2023) y de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH).

Los resultados dan cuenta de la desigualdad en el acceso al trabajo formal, siendo la discriminación laboral uno de los factores más relevantes, incluso por encima de factores típicos como la edad, el nivel educativo y el género. También, los datos analizados sugieren que ser varón trans y adulto mayor aumentan las probabilidades de ser informal. Por último, en comparación con la población general, aumentar el nivel educativo en la población trans contribuye aún más a estar formalizado.

Palabras clave: Personas trans, identidad de género, LGBTQI+, trabajo formal, inclusión social.

DESIGUALDADES ESTRUTURAIS: UM OLHAR QUANTITATIVO SOBRE O ACESSO AO TRABALHO DA POPULAÇÃO TRANS ARGENTINA

Resumo

As pessoas da comunidade LGBTQI+ enfrentam situações de discriminação e vulnerabilidade em diferentes dimensões de suas vidas. Considerando antecedentes que apontam maior exclusão e violência, bem como menor expectativa de vida no grupo trans (OIT, 2012; Granados Cosme et al., 2017; Luna Medina, 2021), este trabalho propõe analisar a inclusão laboral desse grupo populacional. Para isso, serão aplicados modelos logit utilizando dados provisórios do Primeiro Levantamento Nacional sobre as Condições de Vida da Diversidade Sexual e de Gênero na Argentina (2023) e da Pesquisa Permanente de Domicílios (EPH). Os resultados evidenciam desigualdades no acesso ao trabalho formal, sendo a discriminação laboral um dos fatores mais relevantes, inclusive acima de fatores típicos como idade, nível educacional e gênero. Além disso, os dados analisados sugerem que ser homem trans e idoso aumentam as probabilidades de inserção na informalidade. Por fim, em comparação com a população geral, o aumento do nível educacional na população trans contribui ainda mais para a formalização.

Palavras-chave: Pessoas trans, identidade de gênero, LGBTQI+, trabalho formal, inclusão social.

STRUCTURAL INEQUALITIES: A QUANTITATIVE APPROACH TO ACCESS TO WORK FOR THE ARGENTINA'S TRANS POPULATION

Abstract

LGBTQI+ individuals face discrimination and vulnerability across various dimensions of their lives. Given prior evidence pointing to greater exclusion, violence, and lower life expectancy within the trans population (ILO, 2012; Granados Cosme et al., 2017; Luna Medina, 2021), this study aims to analyze the labor market inclusion of this group. To do so, logit models will be applied using preliminary data from the First National Survey on Living Conditions of Sexual and Gender Diversity in Argentina (2023) and the Permanent Household Survey (EPH).

The results highlight persistent inequality in access to formal employment, with labor discrimination emerging as one of the most significant factors—surpassing more typical determinants such as age, education level, and gender. Additionally, the data suggest that being a trans man and an older adult increases the likelihood of informal employment. Finally, compared to the general population, higher educational attainment among trans individuals contributes even more significantly to accessing formal employment.

Keywords: Trans people, gender identity, LGBTQI+, formal work, social inclusion.

Recibido: 27 de mayo de 2025.

Aceptado: 16 de julio de 2025.

Introducción

A través de la historia, y como consecuencia de las luchas de los distintos feminismos, movimientos LGBTQI+ y organizaciones civiles, los principales organismos internacionales han establecido principios respecto a la diversidad sexual y genérica. En el año 2007 la Organización de las Naciones Unidas publicó una serie de principios, denominados Principios de Yogyakarta, que establecen cómo se debe aplicar la legislación internacional de derechos humanos a las cuestiones de orientación sexual e identidad de género (NU, 2007). Por otro lado, en un informe realizado en 2009, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH, 2009) también señala que la violencia, los prejuicios y la discriminación prevalentes en la sociedad en general y al interior de la familia, disminuyen las posibilidades de las mujeres trans/travestis de acceder a educación, servicios de salud, albergues seguros y al mercado laboral formal.

Sin embargo, estos principios internacionales encuentran limitaciones en el ejercicio pleno de su aplicación. Una de las limitaciones más relevantes es la falta de información sistematizada, pública y masiva de las condiciones de vida de las personas trans que permita dimensionar la vulneración a sus derechos y monitorear cambios. La mayoría de los relevamientos llevados a cabo en el país que incorporan participantes trans en su muestra fueron aplicados específicamente a esta población (Radi, 2021). Son algunas excepciones, la Encuesta Anual de Hogares de la Ciudad de Buenos Aires que indaga sobre el sexo al nacer, la identidad de género y la orientación sexual, y el reciente Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas. De esta manera, se cuenta con resultados de relevamientos locales implementados en áreas locales específicas.

“La gesta del nombre propio” es uno de los primeros relevamientos sobre la situación de las personas travestis y trans en Argentina, en particular en Ciudad de Buenos Aires, Mar del Plata y en localidades del Conurbano Bonaerense (Berkins y Fernández, 2005). Años más tarde, el informe “Cumbia, copeteo y lágrimas”, realizado por la Asociación de Lucha por la Identidad Travesti-Transsexual (ALITT, 2007), ofreció una aproximación cuantitativa sobre la situación de esta población. Según este último, el 73% de las entrevistadas no había alcanzado a terminar los estudios obligatorios. Además, el informe señala que la expectativa de vida promedio de una persona trans en América Latina ronda los 36 años. Esta cifra es ratificada por Simonetto (2022), quien agrega que no hay otro grupo poblacional que tenga expectativa de vida tan baja.

Recién el último Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas (2022) de la Argentina incorporó preguntas para identificar personas de la diversidad genérica. Luego, en 2023 se llevó adelante el Primer Relevamiento Nacional de Condiciones de Vida de la Diversidad Sexual y Genérica en la Argentina (PRN), coordinado por un equipo interdisciplinario de investigadores, dentro de los Proyectos de Investigación Científica y Tecnológica Orientados-Género (PICO-Género) y financiado por la Agencia I+D+i (Agencia Nacional de Promoción de la Investigación, el Desarrollo Tecnológico y la Innovación dependiente del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación). Este relevamiento se caracteriza por ser el primero de gran alcance y fue no probabilístico. Respondieron al mismo más de 15.000 personas de manera autoadministrada y online. Por su lado, el Censo brinda la posibilidad de realizar comparaciones con la población general, mientras que el PRN permite profundizar en temáticas no abordadas por el Censo.

No se han encontrado estudios cuantitativos específicos sobre la inserción laboral de la población trans en Argentina desde un abordaje cuantitativo. Muy probablemente este déficit

tenga una estrecha relación con la mencionada carencia de relevamientos de amplio alcance. Únicamente, se encontró un trabajo cuantitativo sobre el acceso a viviendas de alquiler para el colectivo LGBTQI+ (Abbate et al., 2022). Sí existen antecedentes que abordan la temática de inserción laboral desde una metodología cualitativa (Cutuli, 2017; Guiñazú et al. 2018; Ceballos y Gil, 2020; Marcos, 2021).

Frente a la vacancia mencionada en el párrafo anterior, y dada la reciente disponibilidad de datos cuantitativos, el presente trabajo se propone analizar la inserción laboral de las personas trans desde un enfoque cuantitativo. El estudio pretende identificar brechas de género en la inserción laboral, y analizar los determinantes asociados a la probabilidad de acceder a un trabajo formal. Se propone como originalidad, la inclusión de determinantes específicos o inherentes a la población trans, sumados a los determinantes típicamente evaluados. Como objetivos específicos se plantean los siguientes: 1) Describir la situación laboral de las personas trans en la Argentina; 2) identificar los factores más influyentes en el acceso a un trabajo formal, 3) medir las desigualdades en el acceso a trabajos formales entre la población trans, cis y la población en general.

El estudio de la población trans

El estudio sistematizado de aspectos vinculados a la población trans implica desarrollar una concepción del género que ponga en debate la tradicional división binaria y heteronormada de hombre/mujer. Siguiendo a Butler (2009), el concepto de performatividad del género hace referencia a la expresión o forma de manifestarse que tienen los géneros. Asimismo, no solo da cuenta de la repetición de actos y discursos, sino también a la reproducción de normas. El género está condicionado por normas obligatorias que llevan a manifestarse en un sentido u otro, generalmente binario. La autora, además, complementa este concepto con el de precariedad, al entender que quienes no viven sus géneros de una manera inteligible entran en un alto riesgo de acoso y violencia. Por su parte, Radi (2021) propone utilizar el hiperónimo “trans” de manera operativa (y no como una identidad de género en sí misma) para hacer referencia a las personas que se identifican con una identidad de género distinta a la que les fue asignada. Por el contrario, se denomina personas “cis” a aquellas que identifican su género con el sexo biológico al nacer.

La primera organización travesti en Argentina data de 1991 y se llamó Asociación de Travestis Argentina (ATA). A partir de allí, se inicia un largo camino de lucha por el reconocimiento de las personas travestis/trans dentro del movimiento lésbico, gay y bisexual, y del movimiento feminista, y la consecución, en 1998, de la derogación de los edictos policiales que dictaminaban la ilegalidad de las personas trans y que permitían apresarlas o cobrarles una multa. Esto logra visibilizar las identidades trans y poner en la agenda pública sus problemáticas, entre ellas, el acceso al trabajo (Berkins, 2003). La visibilización de las demandas del colectivo trans dejó al descubierto la falta de oportunidades y la condena a muerte de una persona trans cada cuatro días (Marcos, 2021). En un informe sistematizado por la referente Lohana Berkins (2017) se concluye que el 82,8% de las travestis/trans fallecidas tenían menos de 40 años. Sobre 192 muertes relevadas el 63,9% obedeció a VIH o enfermedades asociadas (tuberculosis, neumonía); casi el 14,7% una muerte violenta (homicidio); 4,2% cirrosis y/o sobredosis y 3,1% a problemas derivados de siliconas.

En una investigación sobre aspectos sociodemográficos, identitarios, de accesibilidad y de discriminación sobre la población trans de la ciudad de Bahía Blanca, en la que se encuestaron

45 personas, se destaca que una de cada cinco personas que tenían trabajo en relación de dependencia lo perdió o se vio obligada a dejar su empleo/ocupación luego de asumir su identidad de género (Millaqueo et al., 2022). Además, se indica que, de las personas nacidas en Argentina, la mitad provienen de la ciudad de Bahía Blanca y de quienes migran hacia allí más de la mitad procede del Noroeste Argentino, principalmente de Salta. Esta mayor presencia de mujeres trans en el NOA es confirmada por el informe preliminar del PRN; las feminidades o mujeres trans cuentan con mayor presencia relativa en el NOA, mientras que masculinidades o varones trans que participaron del estudio están relativamente más presentes en la Patagonia (Manzelli et al., 2024).

Schultze (2017) da cuenta de las representaciones y discursos de travestis en cooperativas de trabajo textiles y otras alternativas laborales en Buenos Aires (Argentina). En el mismo, describe la forma en que la normalización de la informalidad del trabajo en algunos sectores conllevó la naturalización de relaciones de producción y trabajo precarios, y propone la experiencia de economía social como potencial para concebir a la persona trans como protagonista económica, sin tensionar el rol necesario del Estado.

Más adelante, Ceballos y Gil (2020) sistematizan los datos obtenidos en una encuesta realizada en el departamento San Martín de la provincia de Salta (Argentina) en 2016. Evalúan aspectos cualitativos entre los que se destaca la interseccionalidad de etnia e identidad de género. Las autoras brindan su opinión sobre el déficit de datos diciendo: “No es de extrañar que no existan registros oficiales sobre nuestras condiciones de vida, somos el sector sacrificable por contravenir el núcleo del poder biopolítico” (Ceballos y Gil, 2020, p. 27). La relevancia de este trabajo consiste también en el aporte de sus autoras como integrantes del colectivo.

A nivel regional, Arévalo y Nieva Moreno (2024) presentan un análisis de la situación laboral de las personas trans en México, Perú y Ecuador. Se analizaron los distintos determinantes de la participación laboral y del desempleo, utilizando datos disponibles de la Encuesta Nacional sobre Diversidad Sexual y de Género (ENDISEG) de México (2021/2022), la Primera Encuesta Virtual para Personas LGBTI de Perú (2017), y la Primera Investigación sobre Condiciones de Vida, Inclusión Social y Derechos Humanos de la población LGBTI en Ecuador (2013). Del estudio se destaca que el factor que más condiciona la participación laboral y el desempleo es la aceptación familiar; la actividad es mayor y el desempleo menor cuando hay aceptación de la familia. A medida que las personas trans cuentan con apoyo familiar, participan más en el mercado, y registran menor probabilidad de estar desempleadas.

Por último, un estudio que es relevante para cumplir los objetivos del presente trabajo es el desarrollado por Coll-Planas y Missé (2018). Con un abordaje cualitativo en Barcelona, los autores identifican los factores que colocan a las personas trans, tanto masculinas como femeninas, en situaciones de vulnerabilidad dentro del mercado de trabajo. Además, concluyen que los tres grupos más expuestos a la vulnerabilidad laboral son, por un lado, las mujeres trans que han ejercido el trabajo sexual, por otro, quienes no poseen el cambio de identidad en su documentación y, por último, las personas trans que realizan su transición mientras poseen un puesto de trabajo.

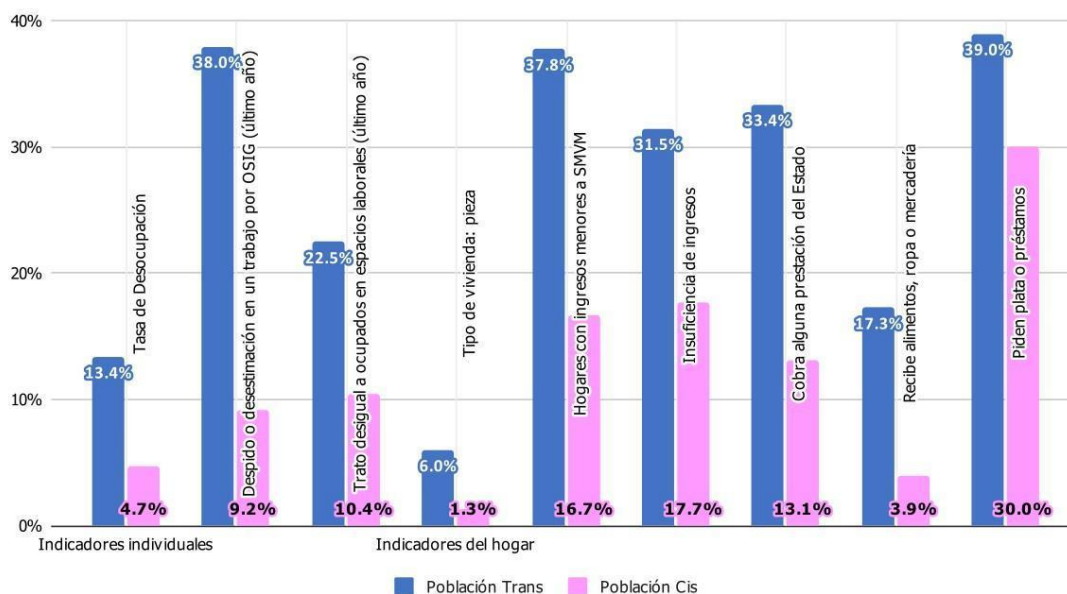
Relevamientos sobre población trans en la Argentina

La histórica exclusión de las disidencias sexuales de las estadísticas oficiales impacta de manera directa en el ejercicio de su ciudadanía política y económica. Sin embargo, con esfuerzos

locales, principalmente de las organizaciones civiles vinculadas a la temática, en articulación con Direcciones de estadísticas provinciales o universidades en algunos casos, se llevaron adelante encuestas focalizadas de la población trans. Fernández y Matus (2024) identificaron 36 relevamientos realizados en el territorio argentino entre 1999 y 2023. Sobre el total de iniciativas, las investigaciones que poseen informes públicos y disponibles para su consulta son 26. Se registran en el país solo dos relevamientos de gran alcance, el Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas y el Primer Relevamiento Nacional de Condiciones de Vida de la Diversidad Sexual y Genérica en la Argentina (PRN).

El Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) incluyó, por primera vez en el año 2022, preguntas para identificar personas de la diversidad genérica. Los resultados definitivos indican que 196.956 personas no se identifican con el sexo asignado al nacer (equivalente a 0,4% de las personas censadas). De esta población, el 36,8% se percibe como varón trans, y el 30,8% como mujer trans o travesti. En relación a la inserción laboral, los datos censales presentan un 54% de mujeres trans o travestis ocupadas que no tienen aportes jubilatorios y el 46% de varones trans en dicha situación. Ambos se encuentran por encima de los niveles de la población general (INDEC, 2022).

Gráfico 1: Porcentaje de personas en situación de desocupación, de discriminación laboral, de vivienda precaria, de ingresos insuficientes y estrategias económicas del hogar por géneros. Argentina, año 2023.



Fuente: Elaboración propia con datos del Primer Relevamiento Nacional de Condiciones de vida de la diversidad sexual y genérica en Argentina (PRN).

El informe final del PRN destaca el menor nivel educativo de la población trans (sobre todo feminidades o mujeres trans) respecto del grupo cis encuestado. También, son quienes más reportan haber vivido situaciones de discriminación o acoso en instituciones educativas, tanto por parte de compañeros como de docentes o personal de la institución (Manzelli et al., 2023). La mayor vulnerabilidad de las personas trans en comparación con el grupo cis encuestado se

refleja también en el mayor nivel de desocupación (13,4% y 4,7% respectivamente); y de discriminación laboral (38% desestimado o despedido por OSIG versus 9,2% de la población cis). También, se registran desventajas sustanciales entorno a las condiciones de vida: la población trans registra mayor incidencia de situación habitacional precaria, de insuficiencia en los ingresos y de endeudamiento. Esta mayor vulnerabilidad explica la mayor presencia entre las personas trans de beneficiarios de alguna prestación del Estado y de receptores de alimentos, ropa o comida (Gráfico 1).

Frente a la evidencia previa de discriminación y desventaja en diferentes ámbitos de la vida de las personas trans, este artículo se focalizará en el análisis de su inserción laboral. El análisis será orientado por las siguientes preguntas: ¿cuáles son los factores que tienen mayor asociación con la informalidad laboral en la población trans?, ¿estas variables impactan de la misma manera en la población general, o existe una penalización mayor sobre la población trans por su identidad de género?

Trabajo formal, trabajo decente y empleo de calidad

La determinación del trabajo como formal, de calidad o decente no es directa. Palacios (2011) explica que las prácticas laborales de las personas no son reducibles a una dicotomía formal-informal, ya que se encuentran muchos matices entre un polo y otro. Graña et al. (2021) esbozan una definición de *empleos de mala calidad* como “aquellos que no posibilitan una reproducción *normal* de la fuerza de trabajo en un lugar y momento histórico dado” (Graña et al., 2021, p. 5). Según los autores, la calidad del empleo es un fenómeno heterogéneo que se explica por el salario, la duración de la jornada, su intensidad, períodos de descanso, condiciones y ambiente de trabajo, etc. Los autores indican que la precariedad laboral se intensifica en la fuerza de trabajo menos calificada y en pequeños establecimientos.

Mientras que el recorrido sobre el concepto de *informalidad* tiene sus orígenes en 1971 cuando Keith Hart presentó una conferencia sobre desempleo urbano en África. El concepto se desprende de la investigación del autor sobre un grupo del norte de Ghana, los Frafra. El trabajo describe y analiza las estrategias de generación de ingresos de los inmigrantes en Accra - a quienes Hart denomina subproletariado urbano -. Como los salarios no alcanzaban, las personas recurrían a diversas alternativas como crédito de familiares y de amigos, duplicación del trabajo asalariado, y diversos medios “informales” para incrementar los ingresos (Rabossi, 2019). Luego, esa investigación sería retomada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y el término se generalizaría en América Latina a partir de los estudios del PREALC (Programa Regional de Empleo) (Poy, 2024)

Giosa y Fernández (2019) reconocen que, en los 2000, se incorporaron múltiples dimensiones a la idea de *calidad del empleo* frente a la necesidad de caracterizarlo con mayor amplitud, y que esta ampliación conceptual derivó en el solapamiento de los problemas analizados desde la perspectiva de la calidad y de la informalidad. Sin embargo, ese desarrollo conceptual estuvo principalmente enfocado en la identificación y medición de las dimensiones, más que en la fundamentación teórica de las causas estructurales que se encuentran por detrás del fenómeno. Un ejemplo de lo antedicho es el surgimiento del concepto de *trabajo decente* propuesto por la OIT (Ghai, 2003; tomado de Giosa y Fernández, 2019).

Típicamente, los estudios que analizan la calidad del empleo utilizan indicadores referidos a la precariedad y la condición de legalidad. Entre otros, incluyen indicadores como la ausencia de

descuento jubilatorio, duración del contrato, antigüedad y subocupación, la calificación de los puestos laborales y el tamaño de las unidades productivas (Graña et al., 2021), trabajadores familiares sin salario, empleos de bajos ingresos (Salvia y Vera, 2016), representaciones de los sujetos sobre su trabajo (Paugam, 2000; tomado de Giosa y Fernández, 2020), capacidades de acción y de representación colectivas (Bérout y Bouffartigue, 2009; tomado de Giosa y Fernández, 2019).

Lo anterior deja en claro que existe una estrecha interrelación entre la calidad del empleo y el trabajo informal. En esta línea, Weller y Roethlisberger (2011; tomado de Giosa y Fernández, 2019) presentan un orden jerárquico entre ambos conceptos, cuando indica que la condición de registro ante la seguridad social – formalidad - puede comprenderse como llave de acceso a otros beneficios que caracterizan un empleo de buena calidad. Bertranou et al. (2013) los relaciona concluyendo que “el fenómeno más extendido que afecta a la calidad del empleo es la informalidad laboral” (Bertranou et al., 2013, p.40).

En este estudio se realizará una aproximación a la inserción laboral de calidad de las personas trans, en su condición de asalariadas, trabajadoras por cuenta propia o patronas. Considerando en cada caso el registro ante la seguridad social, la calificación, el tamaño de la unidad productiva y la remuneración. Se utilizará principalmente el término trabajo informal, y alternativamente el de precariedad laboral o empleo de calidad.

Factores tradicionales y específicos asociados al trabajo informal

En este trabajo se propone estudiar la inserción laboral de las personas trans en un contexto donde la informalidad laboral es un rasgo estructural del mercado de trabajo. En los últimos veinte años, en la Argentina, entre 4 y 5 ocupados no están registrados. Estudios previos dan cuenta de un patrón contracíclico de la informalidad laboral, con mayor expansión en épocas de estancamiento y desaceleración de la economía (Poy, 2024). Típicamente, los estudios sobre inserción laboral incorporan un conjunto de factores explicativos entre los que se encuentran la educación, el género y la edad. A estos los llamaremos factores tradicionales. Luego, llamaremos factores específicos a aquellos que contribuyen a explicar el fenómeno bajo estudio y que son inherentes a las personas trans. A continuación, se presentan referencias de cómo se vinculan estos factores con la informalidad laboral.

Un estudio de Colombia encuentra cuatro patrones a destacar: en primer lugar, los hombres presentan tasas de informalidad más bajas; en segundo lugar, la informalidad es decreciente en la escolaridad; tercero, hay un comportamiento no lineal de la informalidad frente a la edad, siendo este decreciente hasta llegar a un nivel mínimo para el grupo correspondiente a 25-35 años e incrementándose a partir de dicho intervalo, lo cual coincide con los patrones de participación alrededor del ciclo de vida (Guataquí et al., 2019). Espejo (2022) ratifica este hallazgo, identificando una relación con forma de “U”, siendo la informalidad alta en la juventud, decrece en edades intermedias y vuelve a subir en la adultez mayor.

Educación e informalidad mantienen una relación inversa que se verifica empíricamente en la Argentina. En 2023 “el 71% de los trabajadores que alcanzaron como máximo un nivel de educación primario incompleto fue informal, mientras que solo el 12% de los que tienen un nivel universitario completo revestía dicha situación” (Navarrete, 2024, p. 62). Delfini (2016) encuentra también que mayor nivel educativo se asocia a mejores condiciones de contratación en 2013. Sin embargo, el poder de la educación para reducir la informalidad es relativo.

Levy y Székely (2016) presentan un análisis de la dinámica de la informalidad laboral para 18 países de América Latina entre 1980 y 2013, con especial énfasis en México. Los autores encuentran que la informalidad laboral se ha reducido de forma modesta en 17 años a pesar de haber una importante expansión educativa, y resaltan la importancia de las diferencias en los factores estructurales del mercado de trabajo de los diferentes países.

En un estudio en el que se analizan las consecuencias de la crisis post-covid, Maurizio (2021) indica que existe una mayor incidencia de la informalidad entre las mujeres. En sectores económicos altamente feminizados como, por ejemplo, el de trabajo doméstico, la tasa de informalidad supera el 80 por ciento. El estudio concluye que las mujeres informales experimentaron con mayor intensidad la pérdida de puestos de trabajo. Para Whitson (2007), el género tiene un papel estructural en el fenómeno de la informalidad. Transita también el análisis de la segregación del mercado de trabajo informal, en tanto hombres y mujeres se asignan en puestos laborales en base a las normas de género, lo cual deriva en la sobrerrepresentación de mujeres en el trabajo informal. Sin embargo, encuentra que en la clase media esta segmentación aminora, hombres y mujeres de clase media se insertan más en trabajos neutrales. Pero no en trabajos considerados como opuestos a su género.

Ascencio et al. (2019) combinan diferentes factores con eje en el género para analizar indicadores laborales. Al vincular género con informalidad, concluyen que, si se analiza el promedio de años de estudio y de experiencia laboral de varones y mujeres y la variable formalidad, surge que ambos grupos no registrados tienen menos años de estudio y menor experiencia laboral en promedio. Sin embargo, si se examina la diferencia entre varones y mujeres no registradas, se verifica que las mujeres tienen mayor cantidad de años de estudio, aunque menor cantidad de años de experiencia laboral. La evidencia obtenida es consistente con la existencia de factores ajenos a las características específicas de las trabajadoras en cuanto a su elegibilidad para trabajos registrados.

Para evaluar los factores específicos de la población trans, se retoma el trabajo de Coll-Planas y Missé (2018). Partiendo de un enfoque cualitativo aplicado en Barcelona a personas trans a través de entrevistas, los autores definieron ocho factores inherentes a este grupo poblacional que condicionan su inserción laboral. Estos factores fueron retomados luego por Luna Medina (2021) para aplicarlos en un estudio cualitativo en Catamarca y Sucre (Colombia). Considerando la propuesta de Coll-Planas y Missé de analizar los factores definidos en su estudio de manera cuantitativa cuando se tengan datos masivos, es que este estudio los utilizará como plataforma conceptual. A continuación, se describe cada uno de los factores.

Para los autores 1) el *género* es un factor clave, ya que ser mujer trans o travesti impacta en mayor medida en la exclusión laboral. Parte de las dificultades proviene de los estereotipos alrededor de la transexualidad femenina (asociación con el trabajo sexual, con la falta de formalidad, con la marginación), mientras que la transexualidad masculina es más invisibilizada y no presenta el mismo nivel de estigma. 2) El hecho de ser *visiblemente trans* es otro factor clave que condiciona la posibilidad de pasar procesos de selección de personal. La visibilidad depende de factores legales físicos y hormonales (como son la apariencia o la voz). 3) Otros factores se vinculan al *tiempo*. La edad actual es uno; las mujeres trans mayores presentan una especial vulnerabilidad. Otro es el momento de la transición, es decir, en qué estadio se encuentra la persona en relación a su proceso de vivir según la identidad de género sentida (si ha iniciado tratamientos hormonales, intervenciones quirúrgicas, a qué personas de su entorno lo ha comunicado, etc.).

Ellos consideran que 4) realizar el cambio de DNI permite acceder a distintos servicios de empleo y la formalización de algún tipo de contratación, a esto llaman *dimensión jurídica*. 5) El *apoyo del entorno* (especialmente familiar) desde un punto de vista afectivo aparece en las entrevistas como aún más fundamental que el apoyo económico para favorecer la trayectoria formativa y laboral. 6) La *trayectoria educativa* de las personas trans puede verse afectada de dos formas. En primer lugar, por situaciones de acoso, por no sentirse reconocidas en su identidad de género o estar centradas en llevar a cabo la transición puede conducir a un bajo rendimiento académico o incluso al abandono. En segundo lugar, un entorno transfóbico puede influenciar la elección de estudios favoreciendo aquellos en que la persona trans considere que recibirá menos discriminaciones (en el caso de las trans femeninas, por ejemplo, el ámbito de la estética).

7) El ejercicio del *trabajo sexual* es, en parte, producto de la exclusión del mercado laboral formal pero también es un ámbito en el que muchas mujeres trans afirman sentirse valoradas y reconocidas, además de ser una fuente de recursos económicos de forma autónoma, ya que no suelen trabajar por cuenta ajena. 8) Por último, el *estado de salud* es un factor intermedio. Por un lado, está condicionado por factores como la posición socioeconómica (que puede garantizar el acceso a mejores tratamientos de modificación corporal), el momento en que se realiza la transición (con mayor o menor control de los procesos de transición), la región de origen (donde los tratamientos pueden ser más o menos controlados implicando diferentes niveles de riesgo para la salud) y el trabajo sexual.

A los factores específicos mencionados, y adoptados a partir del estudio de Coll-Planas y Missé (2018), este estudio suma el hecho de haber sufrido *discriminación laboral*. La discriminación y el acoso comienzan en la etapa de escolarización, reduciendo de esta manera las perspectivas de empleo de calidad. Posteriormente, la discriminación continúa en el ámbito laboral; en casos extremos, los trabajadores y las trabajadoras LGBTQI+ pueden llegar a sufrir hostigamiento, acoso, abuso sexual o maltrato físico. A menudo, la causa de discriminación, acoso y exclusión del mercado laboral es la percepción de no conformidad con la heteronormatividad, y también de las ideas preconcebidas sobre la apariencia y el comportamiento que supuestamente han de tener una mujer y un hombre (OIT, 2012).

Datos y estrategia metodológica

El trabajo propone un abordaje cuantitativo sobre la inserción laboral de la población trans, en comparación con la población cis y con la población general. Se utilizarán datos de la Encuesta Permanente de Hogares Total Urbano (EPH-TU) y datos provisorios del Primer Relevamiento Nacional de Condiciones de Vida de la Diversidad Sexual y Genérica en la Argentina (PRN). En la EPH-TU se trabaja con la variable sexo, interpretándola como género, varones y mujeres. Se tomarán datos del tercer trimestre de 2023 de la EPH-TU, en concordancia con el período correspondiente al PRN relevado en 2023.

La EPH es un programa nacional de producción permanente de indicadores sociales cuyo objetivo es conocer las características socioeconómicas de la población. Es realizada en forma conjunta por el INDEC y las Direcciones Provinciales de Estadística (DPE). En este caso, se utiliza la EPH total urbano, que resulta de la extensión del operativo continuo Encuesta Permanente de Hogares. Es una encuesta por muestreo bietápico estratificado. Esto significa que se selecciona una muestra representativa de hogares de forma aleatoria, en dos etapas.

El Primer Relevamiento Nacional de Condiciones de Vida de la Diversidad Sexual y Genérica (PRN) en la Argentina. Fue respondido por personas de 16 años o más residentes en Argentina que se consideran parte de la diversidad sexual y de géneros. Tiene alcance nacional con un mínimo de 650 respuestas por región y por 15.211 personas. Específicamente, 1425 personas trans realizaron la encuesta, lo que representa un 9% de las personas encuestadas. El PRN fue autoadministrado y no probabilístico por autoselección, es decir, cada participante decidía voluntariamente completar el cuestionario, brindando su consentimiento informado. Los datos no pueden generalizarse al total de la diversidad sexual y de géneros, tampoco existe un parámetro poblacional que dé cuenta de su magnitud y composición. El trabajo de campo duró de mayo a agosto.

Como se mencionó en secciones previas, este estudio realizará una aproximación a la inserción laboral de calidad de las personas trans, en su condición de asalariadas, trabajadoras por cuenta propia o patronas. Para ello se tendrá en cuenta el registro ante la seguridad social, la calificación, el tamaño de la unidad productiva y la remuneración. Teniendo esto bajo consideración los grupos de análisis serán: a) personas asalariadas sin aportes jubilatorios, b) trabajadoras por cuenta propia sin estudios superiores y c) patronas en instituciones menores a 5 personas o con ingresos menores al salario mínimo vital y móvil (SMVM de julio de 2023). La población de interés es la población trans de 16 años y más. Se identificó a la población trans considerando como tales a quienes respondieron la pregunta ¿Cuál es tu identidad de género? en el PRN y agrupándolas de la siguiente forma:

Tabla 1. Definición de la población trans

Grupo	Cantidad	¿Cuál es tu identidad de género?
Trans femenina	619	Mujer trans
		Travesti
		Femenidad trans
		Otras categorías. Por ejemplo "mujer trans travesti", "femenidad travesti", etc.
Trans masculino	806	Varón trans
		Masculinidad trans
		Otras categorías. Por ejemplo "hombres trans", "varones transgénero", "masculinidad trans NB", etc.
Total	1425	

Fuente: Elaboración propia con datos del Primer Relevamiento Nacional de Condiciones de vida de la diversidad sexual y genérica en Argentina (PRN).

Para cumplir con los objetivos específicos propuestos, en primer lugar, se realizará un análisis descriptivo de la situación laboral de las personas trans en Argentina, por medio de la asociación entre los indicadores laborales (ocupación formal e informal, desempleo e inactividad) y los factores asociados –tradicionales y específicos– descriptos.

En segundo lugar, se estimará un modelo de regresión logística binaria a fin de identificar los factores que inciden en la probabilidad de inserción laboral en condiciones de informalidad.

Esta técnica econométrica resulta adecuada cuando la variable dependiente es dicotómica, es decir, cuando adopta solo dos valores posibles (en este caso, 1 si la persona trabaja informalmente y 0 si lo hace en el sector formal). El modelo permite estimar cómo incide cada variable explicativa sobre la razón de probabilidades (*odds ratio*) de que una persona se inserte en el empleo informal, manteniendo constantes las demás variables del modelo. A diferencia de los modelos de regresión lineal, la regresión logística garantiza que las predicciones estén acotadas entre 0 y 1, lo cual es consistente con una interpretación probabilística (Aldrich y Nelson, 1984; Long, 1997). Este tipo de modelo es ampliamente utilizado en estudios laborales y sociales, especialmente cuando se busca comprender cómo distintas dimensiones estructurales, sociodemográficas y simbólicas afectan las trayectorias ocupacionales (Pampel, 2000; Corvalán, 2005; Wooldridge, 2010).

El modelo *logit* tendrá como variable explicada Y : “Condición de informalidad laboral”, y como variables explicativas a los factores tradicionales y específicos de la población trans definidos en el marco teórico y disponibles en la fuente de datos. El modelo consiste en una probabilidad condicional a las variables explicativas consideradas:

$$P(Y_{TRANS} = 1 | X) = \frac{e^{X\beta}}{1 + e^{X\beta}} \quad (1)$$

donde:

- Y es un vector $n \times 1$ de la variable dependiente (trabajo informal).
- X es una matriz $n \times k$ con las variables explicativas: género, edad, edad al cuadrado, años de escolaridad, visibilidad, cambio de DNI, apoyo familiar, haber ejercido o ejercer el trabajo sexual, el estado de salud subjetivo y la variable de discriminación laboral. También se incluyen *dummies* de la residencia en diferentes regiones como controles.
- β es un vector $k \times 1$ de coeficientes.

Luego, el mismo modelo se aplica a la población cis a fin de comparar los coeficientes de cada grupo (ecuación (2)). Es decir, si existe diferencias en la capacidad de cada grupo de transformar sus atributos en una menor probabilidad de insertarse en un trabajo informal.

$$P(Y_{CIS} = 1 | X) = \frac{e^{X\beta}}{1 + e^{X\beta}} \quad (2)$$

Por último, se estimaron dos modelos *logit* con el fin de comparar la influencia de los factores tradicionales sobre la informalidad entre la población general y la población trans (ecuaciones (3) y (4)). Este ejercicio consiste en aproximar las diferencias entre los grupos mencionados, reconociendo las limitaciones mencionadas al comparar dos fuentes de datos disímiles en múltiples aspectos (por ejemplo, en la forma de recolección, población objetivo, muestreo¹). Los modelos tendrán

$$P(Y_{TRANS} = 1 | Z) = \frac{e^{Z\beta}}{1 + e^{Z\beta}} \quad (3)$$

¹ Ver Anexo 1.

$$P(Y_{GENERAL} = 1 | Z) = \frac{e^{Z\beta}}{1 + e^{Z\beta}} \quad (4)$$

donde:

- Y es un vector $n \times 1$ de la variable dependiente (trabajo informal).
- Z es una matriz $n \times k$ con las variables explicativas: género, edad, edad al cuadrado y años de escolaridad.
- β es un vector $k \times 1$ de coeficientes.

Tabla 2. Definición de variables explicativas utilizadas

Variables explicativas	Medición	Personas trans	Personas cis
Género	¿Cuál es tu identidad de género?	1 Femenidades trans 0 Masculinidades trans	1 Mujer/mujer cis 0 Varón/varón cis
Edad	Años de la persona		
Edad2	Años de la persona al cuadrado		
Años de escolaridad	Aproximación de los años de estudios por medio del nivel educativo		
Visibilidad	¿Pudo contar su identidad?	0 Sí 1 No	No corresponde
Cambio DNI (dimensión jurídica)	¿Cambió el DNI?	0 No 1 Sí	No corresponde
Aceptación familiar	¿Alguna de las personas que te crió se mostró comprensivo/a/e, te aceptó, respetó o respaldó?	0 Aceptó 1 No aceptó	0 Aceptó 1 No aceptó
Trabajo sexual	Realización de trabajo sexual	0 No 1 Sí, actualmente o alguna vez	0 No 1 Sí, actualmente o alguna vez
Estado de salud	En general, ¿vos dirías que tu salud es...?	0 Excelente, muy buena y buena 1 Regular y mala	0 Excelente, muy buena y buena 1 Regular y mala
Haber sufrido discriminación laboral	¿Te desestimaron en una búsqueda laboral o te despidieron de un trabajo? En los últimos 12 meses por motivo de tu orientación sexual y/o identidad de género...	0 No 1 Sí	0 No 1 Sí

Fuente: Elaboración propia

Para una mejor interpretación de los coeficientes se apela al cociente entre la probabilidad de que la persona se encuentra bajo una condición de trabajo informal y la probabilidad de que no lo esté, lo que en la literatura se suele denominar *odd ratio* (OR). De este modo:

Si $\beta > 0 \Rightarrow OR > 1$

Si $\beta < 0 \Rightarrow OR < 1$

Si $\beta = 0 \Rightarrow OR = 1$

Esto es, si la variable X (o Z) tiene relación positiva con la probabilidad de que sea 1, el OR es mayor que 1, pues la propensión de la persona a estar informal aumenta ante aumentos unitarios de la variable. Sucede lo mismo de manera inversa. Luego, cuando no tiene relación con la condición de informalidad, el OR es igual que 1, las probabilidades involucradas son iguales.

En la sección siguiente se presentan los principales hallazgos descriptivos y los resultados de los modelos estimados, con el objetivo de poner en evidencia los factores que explican la mayor incidencia de la informalidad laboral entre las personas trans.

Un análisis descriptivo de las condiciones de vida y laborales de la población trans

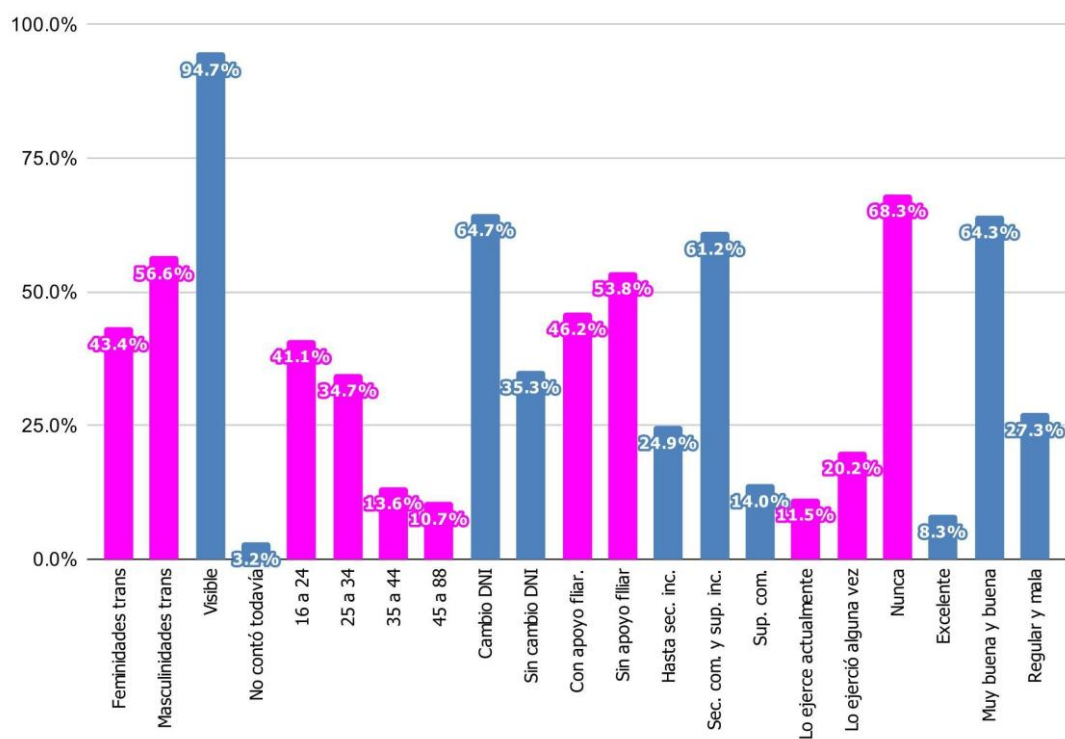
Para empezar, se presentarán las características de las personas trans encuestadas y luego el estado de situación relativa a la inserción laboral propuesto en el primer objetivo específico.

El Gráfico 2 presenta las principales características sociodemográficas y condiciones de vida de la población trans encuestada. Se observa una mayoría de masculinidades trans, conformando el 56,6% del grupo poblacional trans. La visibilidad entre las personas participantes en el PRN es muy alta, con un 94,7% de personas que se identifican abiertamente como trans. La población encuestada es mayoritariamente joven: más del 75% tiene menos de 35 años. En cuanto a la dimensión jurídica, el 64,7% realizó el cambio de DNI. La aceptación familiar aparece dividida, con un 53,8% que declara no haberla recibido.

Respecto a las condiciones estructurales, el nivel educativo presenta un dato significativo: un 61,2% terminó el secundario, y un 14% logró completar estudios superiores. En relación con el trabajo sexual, si bien un 68,3% señala no haberlo ejercido nunca, un 20,2% lo hizo alguna vez y un 11,5% lo ejerce actualmente. Por último, el estado de salud subjetivo muestra que, si bien el 64,3% reporta sentirse en buen o muy buen estado, un 27,3% lo evalúa como regular o malo, y apenas un 8,3% como excelente.

Seguidamente se presenta el estado de situación laboral a través de indicadores de ocupación, desocupación y actividad.

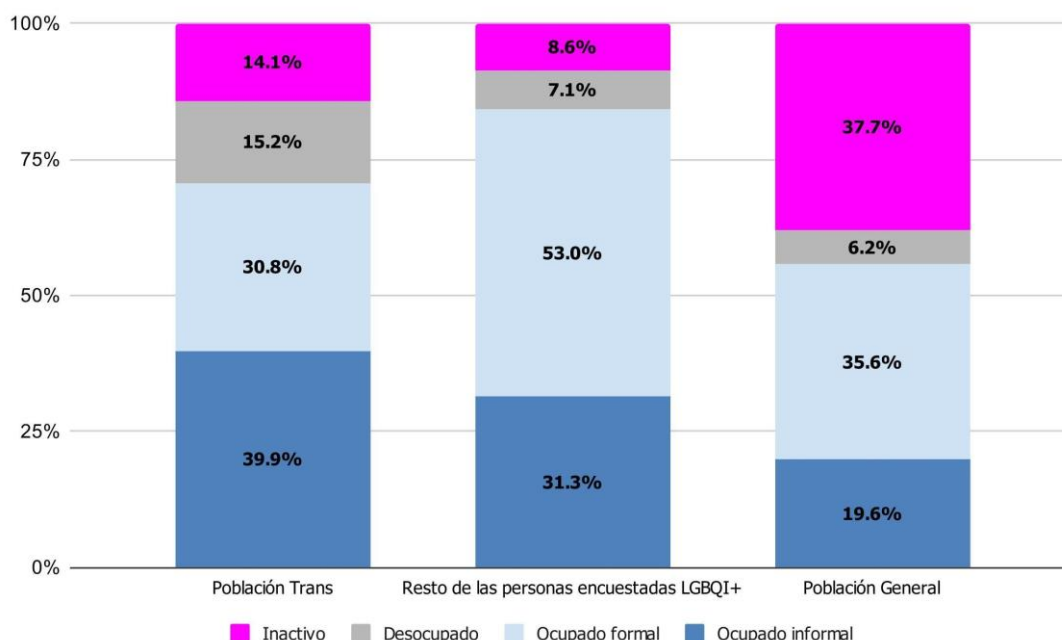
Gráfico 2: Distribución de la población trans según el género, visibilidad, edad, cambio de DNI, apoyo de la familia, nivel educativo y estado de salud. Argentina, año 2023.



Fuente: Elaboración propia con datos del Primer Relevamiento Nacional de Condiciones de vida de la diversidad sexual y genérica en Argentina (PRN).

El Gráfico 3 muestra que la población trans desocupada es un poco más del doble que el resto de los encuestados LGBTQI+, y es casi tres veces mayor que la población general desocupada. También tiene mayor proporción de inactividad que el resto de los encuestados de la diversidad sexual y genérica, pero menor que la de la población en general. Los datos muestran que, si bien la población trans presenta una participación laboral relativamente alta, esta se da en condiciones marcadamente más precarias que el resto. La informalidad afecta al 56% de la población trans ocupada, evidenciando la dificultad de acceder a empleos registrados. Esta proporción es considerablemente mayor que la observada en el resto de las personas LGBTQI+ (37%) y en la población general (35,5%) (Gráfico 3). Además, los niveles de desocupación e inactividad son sustancialmente más altos. En contraste, la población general presenta menor participación laboral, pero mayor estabilidad en el empleo.

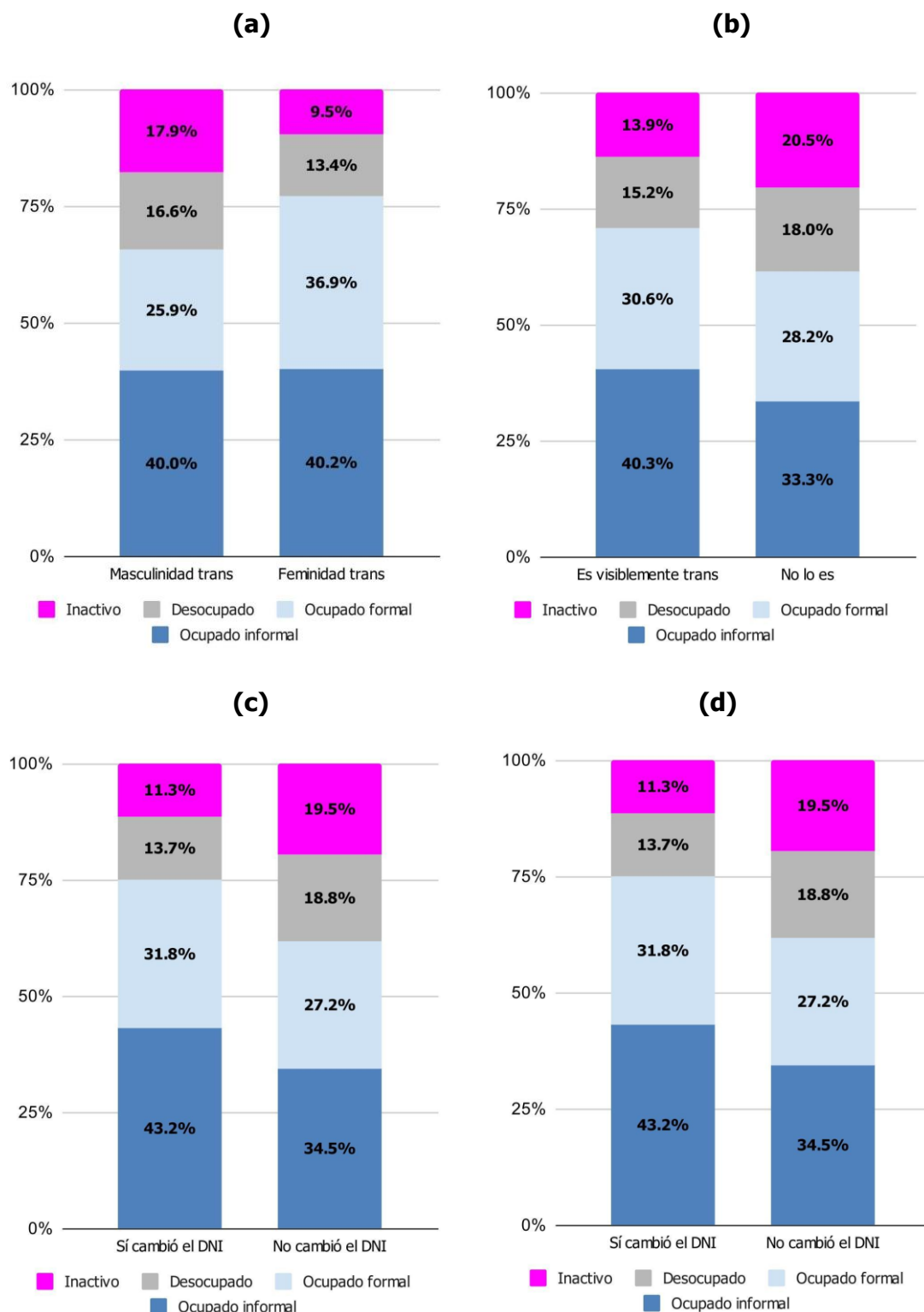
Gráfico 3: Distribución de la población por situación laboral (ocupación formal e informal, desocupación e inactividad), según grupo (población trans, resto de personas encuestadas LGBTQI+ y población general). Argentina, año 2023.

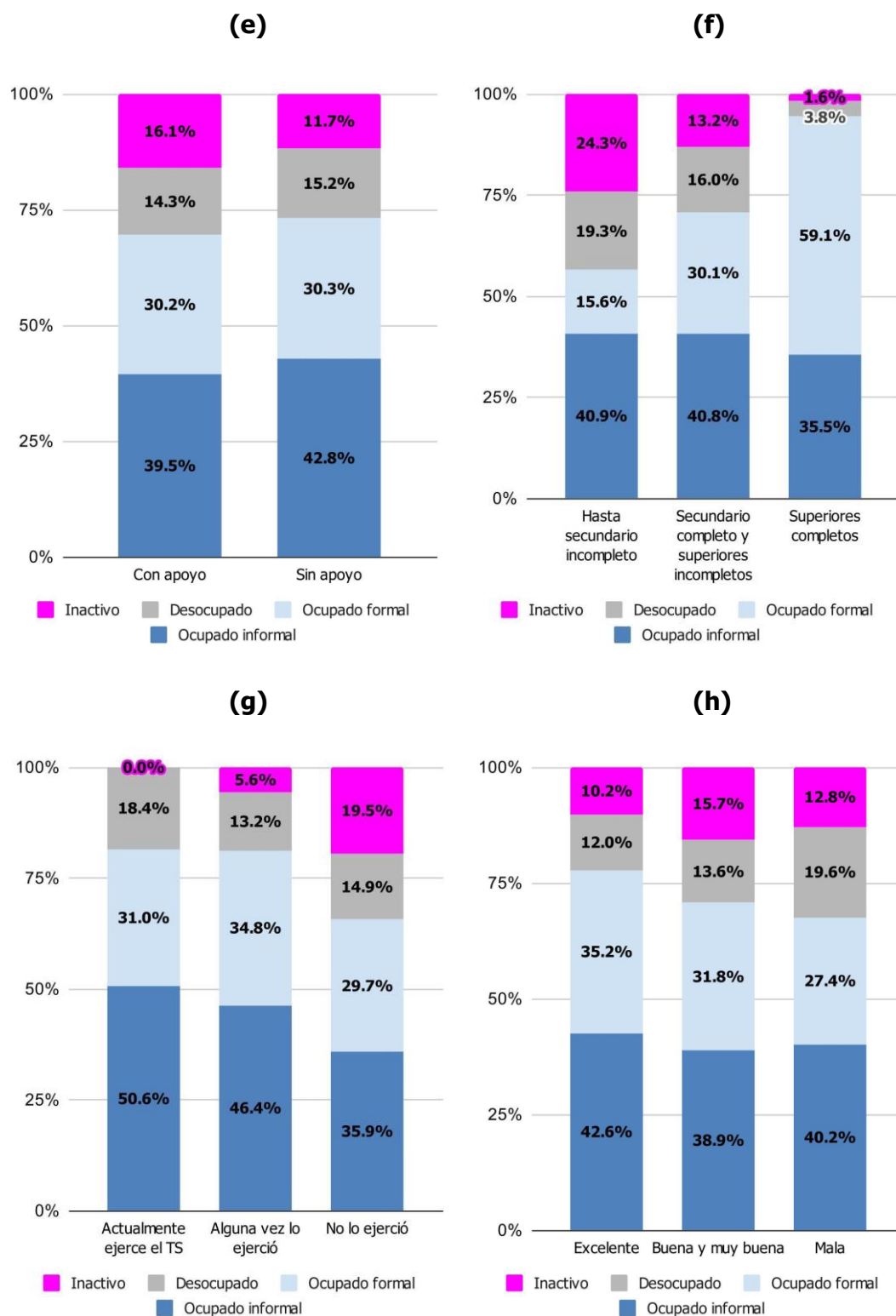


Fuente: Elaboración propia con datos del Primer Relevamiento Nacional de Condiciones de vida de la diversidad sexual y genérica en Argentina y EPH.

El Gráfico 4 muestra que la inserción laboral de la población trans está fuertemente relacionada con factores estructurales. Las personas con estudios superiores, cambio de DNI y apoyo familiar presentan mayores niveles de ocupación formal (59,1%, 31,8% y 30,2%, respectivamente) y menor inactividad (1,6%, 11,3% y 16,6% respectivamente). En cambio, quienes no terminaron el secundario, no cambiaron el DNI o no cuentan con apoyo familiar registran más informalidad e inactividad. La educación aparece como un factor asociado positivamente con la informalidad. También se observan diferencias importantes según edad, identidad y visibilidad. Las personas jóvenes (16 a 24 años) enfrentan más desocupación e inactividad (22,2% y 31,6%) (Gráfico 4C), mientras que el trabajo sexual actual se asocia con un alto nivel de informalidad (50,6%) y nula inactividad (Gráfico 4G). A su vez, el Gráfico 4H muestra que quienes reportan mala salud se relacionan con una menor inserción formal y más desocupación (40,2% y 19,6%).

Gráfico 4.1: Distribución de la población trans por situación laboral (ocupación formal e informal, desocupación e inactividad), según géneros (a), grado de visibilidad (b), edad (c), cambio de DNI (d), aceptación familiar (e), nivel educativo (f), ejercicio del trabajo sexual (g) y estado de salud (h)





Fuente: Elaboración propia con datos del Primer Relevamiento Nacional de Condiciones de vida de la diversidad sexual y genérica en Argentina y EPH.

Si bien los análisis descriptivos permiten identificar patrones diferenciales en el acceso al trabajo formal, es necesario avanzar en una modelización que permita analizar las relaciones parciales entre el fenómeno y cada factor. Para ello, se presenta el análisis condicional.

Análisis condicional de la informalidad laboral en la población trans y cis de la diversidad sexual

El segundo objetivo de este trabajo se plantea identificar los factores más influyentes en la informalidad laboral. Se presentan en este apartado las estimaciones de los modelos logit, apropiados para el tipo de variable de interés. Además, se retoman los factores tradicionales y específicos desarrollados en el marco teórico, incorporando, además: el cuadrado de la edad para capturar la relación no lineal de la edad sobre la probabilidad de estar en una situación de informalidad, como también la región a la que pertenece la persona, para incrementar la capacidad explicativa del mismo (Tabla 3).

Los OR muestran cómo cada una de las variables explicativas se relaciona con la probabilidad de estar en una situación de informalidad laboral. Primeramente, se analizan los resultados del modelo aplicado a las personas trans. El OR de género es de 0,643. Esto indica que, manteniendo constantes las demás variables, las feminidades trans tienen un 35,7% menos de probabilidades de estar en la informalidad laboral en comparación con masculinidades trans. Las personas trans masculinas poseen más probabilidades de estar trabajando informalmente. Esto difiere de algunos antecedentes cualitativos mencionados (Coll-Planas y Missé, 2018; Luna Medina, 2021).

Luego, por cada año adicional de edad, la probabilidad de estar en la informalidad laboral aumenta en un 7,3%, manteniendo constantes las demás variables. También es significativo el resultado de elevar la edad al cuadrado con un OR de 0,999. Este resultado, combinado con el coeficiente de la variable edad, podría indicar una relación no lineal entre la edad y la informalidad laboral. Es decir, aunque la edad incrementa inicialmente la probabilidad de informalidad laboral, este vínculo se atenúa en edades más avanzadas. El OR de años de escolaridad es de 0,898. Esto sugiere que, a mayor nivel educativo, la probabilidad de estar en la informalidad laboral disminuye en un 10,2% (Tabla 3).

Uno de los resultados más relevantes muestra que la discriminación laboral aumenta la probabilidad de informalidad. El OR es de 2,074. Esto indica que las personas trans que han experimentado discriminación laboral tienen más del doble de probabilidades de estar en la informalidad laboral en comparación con aquellas que no han sufrido dicha discriminación, manteniendo constantes las demás variables. Este es un hallazgo relevante porque pone de manifiesto el impacto de la discriminación estructural en las oportunidades laborales de los individuos, especialmente en un contexto donde grupos como las personas trans pueden ser más vulnerables a la exclusión del mercado laboral formal (Tabla 3).

Algunas regiones también tienen un resultado significativo; las personas trans residentes en la región de Cuyo tienen el doble de probabilidades de estar en la informalidad laboral y Patagonia un 45% menos, en comparación con la región AMBA (Tabla 3).

Tabla 3: Resultados del modelo logit con odd ratios de factores tradicionales y específicos. Argentina, año 2023.

Variables	Informalidad Personas trans	Informalidad Personas cis
Género	0.643** (0.114)	1.120* (0.0665)
Edad	1.073* (0.0461)	0.911*** (0.0162)
Edad al cuadrado	0.999* (0.000586)	1.001*** (0.000241)
Cambio de DNI	0.853 (0.148)	- -
Aceptación familiar	0.952 (0.151)	1.031 (0.0669)
Años de educación	0.898*** (0.0224)	0.881*** (0.00983)
Trabajo sexual	1.156 (0.212)	1.399*** (0.122)
Estado de Salud	0.989 (0.136)	1.288*** (0.0794)
Discriminación laboral	2.074*** (0.335)	1.575*** (0.141)
Pampeana	1.254 (0.227)	1.547*** (0.0997)
NEA	1.227 (0.419)	1.637*** (0.235)
NOA	1.168 (0.311)	1.980*** (0.213)
Cuyo	1.936** (0.602)	1.535*** (0.170)
Patagonia	0.550* (0.173)	0.806 (0.113)
Constante	2.348 (2.076)	11.77*** (4.200)
Observaciones	790	6,553
Pseudo R ²	0.064	0.079

Fuente: Elaboración propia con datos del Primer Relevamiento Nacional de Condiciones de vida de la diversidad sexual y genérica en Argentina. Nota: Entre paréntesis error estándar, *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Por último, las variables de cambio de DNI, aceptación familiar, trabajo sexual y estado de salud, no son significativas en estos modelos. La variable visibilidad es omitida probablemente

porque el 97% de las personas encuestadas afirman ser visiblemente trans, medido a través de la pregunta de *disclosure*. Este análisis sugiere que factores como el género, la edad, el nivel educativo, y especialmente la discriminación laboral, son determinantes importantes de la informalidad laboral en este contexto (Tabla 3). Otros factores no observados podrían estar desempeñando un papel importante, como aspectos culturales, estructurales o macroeconómicos que no están siendo considerados en este análisis, debido a las limitaciones que imponen los datos.

Para complementar los resultados del tercer objetivo propuesto: medir las desigualdades en el acceso a trabajos formales entre la población trans y la población cis, se estimó un modelo idéntico para personas cis de la misma encuesta (ver segunda columna de la Tabla 3)². Entre los resultados más significativos, se encuentra que para las personas trans, aumentar los años de escolaridad reduce la probabilidad de ser informal en un 10,2%. Mientras que para personas cis, un incremento en los años de escolaridad reduce la probabilidad de ser informal en un 11,9%. Estos resultados indican que, independientemente del género, la educación juega un papel importante en la reducción de la informalidad laboral. Sin embargo, las personas cis parecen beneficiarse ligeramente más de la educación en términos de formalidad laboral.

Luego, para personas trans, haber sufrido discriminación laboral aumenta la probabilidad de informalidad el doble. Mientras que para personas cis, la discriminación laboral también aumenta la probabilidad de informalidad, pero en menor medida (57,5%). Este hallazgo resalta cómo la discriminación laboral aumenta significativamente la probabilidad de estar en la informalidad, siendo esa repercusión más pronunciada en las personas trans, lo que refleja la exclusión estructural y las barreras adicionales que enfrentan.

Adicionalmente, en el modelo para personas cis, el género resulta significativo: las mujeres cis tienen un 12% más de probabilidades de estar en la informalidad laboral en comparación con los varones cis. También resultan significativos el trabajo sexual, el estado de salud y la región de residencia. Las personas cis que ejercen trabajo sexual tienen un 39,9% más de probabilidades de informalidad, y quienes reportan un estado de salud peor tienen un 28,8% más. Además, vivir en el NOA incrementa la probabilidad de informalidad en un 98%, en el NEA en un 63,7%, en la pampeana en un 54,7% y en cuyo en un 53,5%, en comparación con residir en el AMBA.

Desigualdades en el acceso a trabajos formales entre la población trans y la población general

En esta sección se presenta un análisis condicional tendiente a responder al tercer objetivo propuesto: medir las desigualdades en el acceso a trabajos formales entre la población trans y la población en general. La Tabla 4 muestra los resultados del modelo explicativo de las

² Cabe señalar que la comparación entre los resultados obtenidos para las poblaciones trans y cis de este modelo debe interpretarse con cautela. Si bien los modelos permiten identificar tendencias relevantes, los coeficientes no son estrictamente comparables entre diferentes poblaciones, ya que la interpretación de los efectos depende del conjunto de variables incluidas en cada modelo. En este caso, además, los modelos no tienen la misma especificación —es decir, incorporan variables distintas—, lo que limita la posibilidad de establecer comparaciones directas entre los efectos estimados. Por ello, los resultados deben leerse como aproximaciones, más que como estimaciones directamente equivalentes entre ambos grupos poblacionales.

variables relacionadas con la informalidad laboral. Todas las variables incluidas resultaron estadísticamente significativas. A continuación, se detalla cómo influye cada una:

En cuanto al género, en la población general, ser mujer aumenta significativamente la probabilidad de insertarse en condiciones de informalidad laboral. En particular, las personas con género femenino tienen un 53% más de chances de estar en informalidad ($OR = 1,530$) en comparación con los varones. En cambio, dentro de la población trans, las feminidades trans tienen una menor probabilidad de informalidad respecto de las masculinidades trans: un riesgo 26,5% menor (Tabla 4). Este patrón sugiere que, entres trans, las masculinidades enfrentan mayores niveles de exclusión laboral, lo que, nuevamente, contrasta con parte de la bibliografía cualitativa consultada (Coll-Planas y Missé, 2018; Luna Medina, 2021).

Tabla 4. resultados del modelo *logit* con odd ratios para la población trans y población general. Argentina, año 2023.

Variables	Informalidad	
	General	Trans
Género	1.530*** (0.0595)	0,735*** (0,086)
Edad	0.908*** (0.00490)	1,179*** (0,036)
Edad al cuadrado	1.001*** (< 0,001)	0,998*** (< 0,001)
Años de escolaridad	0.875*** (0.00451)	0,622*** (0,059)
Constante	92.58*** (13.14)	0,236*** (0,108)
Observaciones	37.671	1.416
Pseudo R ²	0.093	0.023

Fuente: Elaboración propia con datos del Primer Relevamiento Nacional de Condiciones de vida de la diversidad sexual y genérica en Argentina. Nota: Entre paréntesis error estándar, *** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$

Respecto a la edad, en la población general se observa un efecto protector: a mayor edad, disminuye la probabilidad de trabajar en la informalidad ($OR = 0,908$). Esta relación decreciente está matizada por el coeficiente cuadrático, lo que sugiere una forma curvilínea: el efecto de la edad se desacelera a medida que aumenta. Sin embargo, en la población trans el patrón es inverso: la edad aumenta significativamente la probabilidad de informalidad, y el coeficiente cuadrático indica una pendiente decreciente pero persistente. En este grupo, el envejecimiento parece asociarse a una acumulación de barreras estructurales y trayectorias de exclusión persistente, antes que a una estabilización laboral. Este resultado reafirma la denuncia de organizaciones trans que buscan leyes de reparación histórica para las personas trans adultas mayores (FALGBT et al., 2022).

En relación con el nivel educativo, los años de escolaridad reducen de forma significativa la probabilidad de informalidad en ambos grupos. En la población general, el efecto es del 12,5% por el aumento de años de estudios (Tabla 4), mientras que en la población trans, la reducción es del 37,8 %. Aunque el efecto parece más pronunciado en la población trans, esto no necesariamente implica que la educación sea más efectiva para compensar la exclusión laboral, sino que podría estar reflejando brechas más profundas entre quienes accedieron o no a estudios formales dentro del colectivo, dada la histórica desigualdad educativa. Además, como se mencionó, la población trans encuestada, se encuentra más educada quizás por la característica de autoadministración de la encuesta.

En conjunto, los resultados muestran que los determinantes de la informalidad laboral no operan de manera homogénea entre la población general y la población trans. En la primera, el género femenino, la juventud y la baja escolarización aparecen como factores de riesgo. En cambio, dentro del colectivo trans, las masculinidades, la edad avanzada y los menores niveles educativos constituyen los principales predictores de informalidad.

Consideraciones finales

El objetivo principal de este trabajo fue identificar los factores asociados específicos más relevantes en el acceso al trabajo formal de las/os integrantes del colectivo trans de Argentina y conocer las diferencias en ese acceso entre la población trans y la población general argentina. Se analizaron distintos factores que surgen de un marco teórico desarrollado de manera cualitativa en Barcelona por Coll-Planas y Missé (2018), y luego retomado en Catamarca y Sucre por Luna Medina (2021). Los resultados presentan información que aporta evidencia a la desigualdad denunciada por organizaciones civiles y por la literatura en el tema.

En el análisis de la situación laboral se observa que la población trans presenta la mayor proporción de desempleo en comparación con la población general y el resto de las personas encuestadas. Esta proporción se reduce entre las feminidades trans, entre quienes son visiblemente trans y alcanza su mínimo en la franja etaria de 35 a 44 años. También disminuye entre quienes realizaron el cambio registral, quienes contaron con apoyo familiar y a medida que aumentan los años de escolaridad. Por último, se destaca que, entre quienes actualmente ejercen el trabajo sexual, no se registra inactividad, aunque sí altos niveles de desempleo. En conjunto, la segmentación por factores identitarios y sociodemográficos muestra que la informalidad afecta con mayor intensidad a quienes enfrentan múltiples vulnerabilidades dentro del colectivo trans, como la juventud, la falta de cambio de DNI, la ausencia de apoyo familiar o el ejercicio del trabajo sexual.

Los resultados del objetivo 2 muestran que la informalidad laboral en personas trans está fuertemente condicionada por factores estructurales. Las masculinidades trans presentan un 35,7% más de probabilidades de estar en la informalidad que las feminidades. La edad también incrementa este riesgo, aunque de forma no lineal, lo que sugiere una acumulación de trayectorias laborales precarias a lo largo del tiempo. Tener mayor nivel educativo reduce la informalidad en un 10,2%. Sin embargo, el factor más determinante es la discriminación laboral: haberla sufrido más que duplica la probabilidad de estar en la informalidad. También se observan desigualdades regionales: vivir en Cuyo aumenta el riesgo, mientras que residir en Patagonia lo reduce.

Otras variables como el cambio registral de DNI, la aceptación familiar, la visibilidad, el estado de salud y el trabajo sexual no mostraron efectos estadísticamente significativos en el modelo, aunque siguen siendo dimensiones relevantes para pensar la exclusión laboral.

Entre las personas cis del relevamiento, los factores de protección y riesgo son similares, aunque con diferencias de magnitud. La educación reduce la informalidad en un 11,9%, mientras que la discriminación la incrementa en un 74,6%. Ser mujer cis, ejercer trabajo sexual, tener mala salud y vivir fuera del AMBA también aumentan el riesgo.

El objetivo 3 confirma que los factores asociados a la informalidad no operan igual en todos los grupos. En la población general, afecta más a mujeres, jóvenes y personas con baja escolaridad. En cambio, en la población trans, el patrón se invierte: las masculinidades trans y las personas mayores son quienes enfrentan mayores barreras. Aunque la educación tiene un efecto positivo en ambos grupos, no alcanza para revertir la exclusión estructural.

Siguiendo a Fernández (2004), estas condiciones de vida, en algunos casos, son el resultado de distintas conquistas, por ejemplo, el cambio registral y el acceso a la salud y a la educación, pero también de exclusiones y los datos son los que permiten que la voz de las personas trans se articule en un debate público. Ante las múltiples y reiteradas exclusiones, han quedado al margen de la protección social que brindan el empleo formal y/o las instituciones estatales. Por ello, más allá de las ambigüedades, urge resignificar las políticas de acción afirmativas como puntapié para lograr la inclusión trans.

En un contexto de creciente desigualdad y desmantelamiento de políticas de protección, sumado a discursos de odio, este trabajo busca contribuir a la visibilización de las múltiples exclusiones que atraviesa la población trans y aportar insumos concretos para la construcción de una agenda de justicia laboral inclusiva.

Bibliografía

Abbate, N., Berniell, I., Coleff, J., Laguinde, L., Machelett, M., Marchionni, M., Pedrazzi, J. y Pinto, M. F. (2022). *Discrimination against gay and transgender people in Latin America: A correspondence study in the rental housing market* (Documentos de Trabajo del CEDLAS, No. 306). CEDLAS, Universidad Nacional de La Plata.

Aldrich, J. H. y Nelson, F. D. (1984). *Linear probability, logit, and probit models*. Sage.

Arévalo, Carla y Nieva Moreno, Gabriela. (2024). Discriminación en el acceso laboral de la población trans: Un estudio comparativo para México, Perú y Ecuador. Trabajo presentado en XI Congreso de la Asociación Latinoamericana de Población (ALAP).

Ascencio, M., Rodríguez Gustá, A. y Varela, A. C. (2019). *Desigualdades de género en el mercado de trabajo: Un análisis interseccional en América Latina*. CLACSO.

Berkins, L. y Fernández, J. (2005). *La gesta del nombre propio: Informe sobre la situación de la comunidad travesti en la Argentina*. ALITT.

Bertranou, F., Casanova, L. y Jiménez, M. (2013). *Informalidad, calidad del empleo y segmentación laboral en Argentina*. OIT.

- Butler, J. (2009). Performatividad, precariedad y políticas sexuales. *AIBR: Revista de Antropología Iberoamericana*, 4(3), 321–336.
- Ceballos, M. P. y Gil, N. (2020). *Furia travesti entre fronteras: La comunidad de las diferencias*. Documento de trabajo.
- Coll-Planas, G. y Missé, M. (2018). *Identificación de los factores de inserción laboral de las personas trans: Exploración del caso de la ciudad de Barcelona*. Documento de investigación.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2021). *La dimensión territorial del riesgo de informalidad laboral en Argentina*. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47564/1/S2100799_es.pdf
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2009). *Informe anual de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos 2009*. Organización de los Estados Americanos. <https://www.oas.org/es/cidh/informes/anuales.asp>
- Corvalán, J. (2005). Modelos de regresión logística: Una introducción y aplicación a la participación laboral femenina en Chile. *Revista de Análisis Económico*, 20(2), 81–107.
- Cutuli, M. S. (2017). La travesti permitida y la narcotravesti: Imágenes morales en tensión. *Cuadernos Pagu*, (48), e175003.
- Delfini, M. (2016). Determinantes de la precarización laboral en Argentina entre 2003 y 2013. *Investigación y Desarrollo*, 24(1), 53–75.
- Espejo, A. (2022). *Informalidad laboral en América Latina: Propuesta metodológica para su identificación*. Documento de trabajo.
- Federación Argentina LGBT, 100% Diversidad y Derechos y otras organizaciones. (2022). *Propuesta de Ley de Reparación Histórica para personas trans mayores de 40 años*. FALGBT.
- Fernández, A. y Matus, A. (2024). Lo que no se ve: Experiencias de relevamiento poblacional de la diversidad sexo-genérica e identitaria en Argentina. *SaberEs*, 16(2), 167–194.
- Fernández, J. (2004). *Cuerpos desobedientes: Travestismo e identidad de género*. Edhasa.
- Giosa Zuazúa, N. y Fernández Massi, M. (2020). *La calidad del empleo en Argentina durante la posconvertibilidad*. Documento de investigación.
- Granados Cosme, J., Ramírez, P. y Muñoz, O. (2017). Performatividad del género, medicalización y salud en mujeres transexuales en Ciudad de México. *Salud Colectiva*, 13, 633–646.
- Graña, J. M., Lastra, F. y Weksler, G. (2022). La calidad del empleo en la Argentina reciente. *Trabajo y Sociedad*, 23(38), 423–447.
- Guataquí, R., García, S. y Rodríguez, M. A. (2010). El perfil de la informalidad laboral en Colombia. *Perfil de Coyuntura Económica*, (16), 91–116.
- Guiñazú, S., Ponce, A. y Vitale, M. A. (2018). *La revolución de las mariposas: Inclusión/exclusión de personas trans en el mundo del trabajo*. Universidad Nacional de General Sarmiento.

- Hiller, R., Moreno, A., Mallimaci, A. y Berkins, L. (Eds.). (2015). *Cumbia, copeteo y lágrimas: Informe nacional sobre la situación de las travestis, transexuales y transgéneros*. Ediciones Madres de Plaza de Mayo.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2022). *Base de datos del Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2022* [Base de datos]. <https://redatam.indec.gob.ar>
- Levy, S. y Székely, M. (2016). ¿Más escolaridad, menos informalidad? *El Trimestre Económico*, 83(332), 499–548.
- Long, J. S. (1997). *Regression models for categorical and limited dependent variables*. Sage.
- Luna Medina, M. I. y Puentes Rivas, J. J. (2021). *Factores que influyen en la inserción a un empleo formal en población trans*. Documento de investigación.
- Manzelli, H., Marentes, M., Matus, A., Navallo, L., Rabbia, H., Riveiro, M. y Silva Fernández, A. (2024). *Primer relevamiento nacional de condiciones de vida de la diversidad sexual y genérica en Argentina*. CONICET. <https://censodiversidad.ar/docs/Informe-CensoDiversidad.pdf>
- Marcos, M. L. (2021). *Transexualidad y acceso al trabajo: El Estado bonaerense y la Ley de cupo laboral travesti/trans (2016–2020)*. Tesis de maestría.
- Maurizio, R. (2021). *El mercado de trabajo en América Latina y el Caribe: Crisis del COVID-19 y desafíos de política*. OIT.
- Millaqueo, S., Salas, M. y Buedo, P. (2022). Condiciones sociales de la población trans en Bahía Blanca. *Tramas y Redes*, (3), 175–195.
- Naciones Unidas. (2007). *Principios de Yogyakarta*. <https://yogyakartaprinciples.org>
- Navarrete, J. L. y Kornfeld, P. (2024). Reflexiones sobre la informalidad laboral y su impacto en la pobreza en Argentina. *Actualidad Económica*, 34(114), 59–70.
- Organización Internacional del Trabajo. (2012). *La discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género*. OIT.
- Palacios, R. (2011). ¿Qué significa “trabajador informal”? *Revista Mexicana de Sociología*, 73(4), 591–616.
- Pampel, F. C. (2000). *Logistic regression: A primer*. Sage.
- Poy, S. (2024). Informalidad y trabajadores pobres en Argentina (2003–2023). *El Trimestre Económico*, 91(364), 809–845.
- Rabossi, F. (2019). Los caminos de la informalidad. *Sociología y Antropología*, 9, 797–818.
- Radi, B. (2021). Las personas trans en la ontología social oficial. *Revista Argentina de Ciencia Política*, 1(26), 26–49.
- Salvia, A. y Vera, J. (2016). Calidad del empleo en Argentina (2004–2011). *Revista de Ciencias Sociales*, 29(38), 37–58.
- Schultze, F. (2017). Situación laboral y condiciones de trabajo de las travestis en el AMBA. *Revista de Investigación Interdisciplinaria en Métodos Experimentales*, 1(5), 80–107.

Simonetto, P. (2022). Between the archives, the street and the State. *The Place Without Limits*, 4(7), 145–157.

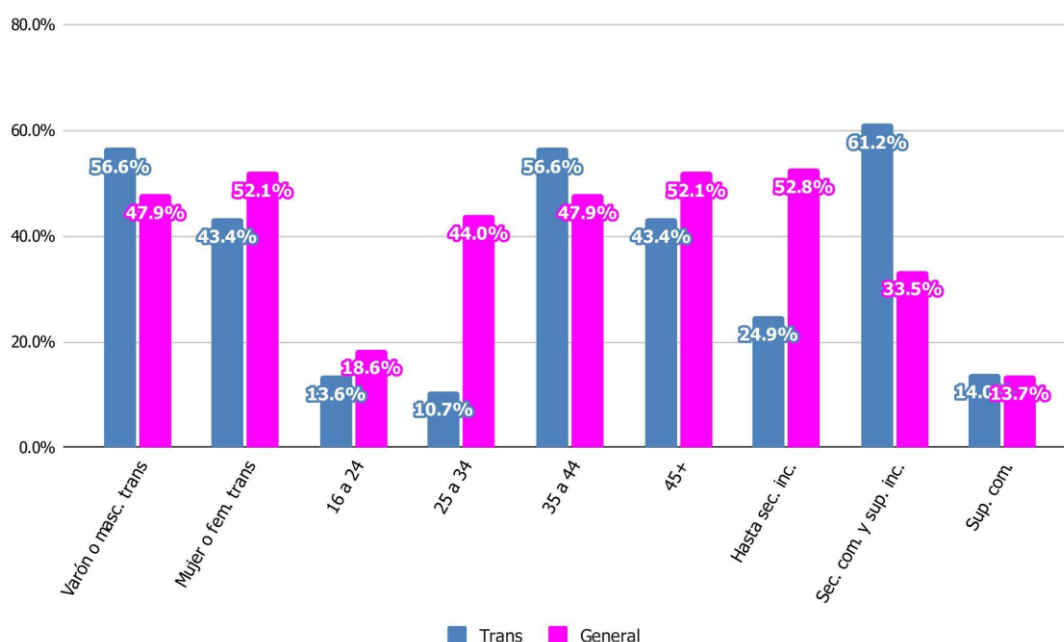
Whitson, R. (2007). Lugar, género y estructura del trabajo urbano informal. *Lavboratorio*, (20), 30–37.

Wooldridge, J. M. (2010). *Econometric analysis of cross-section and panel data* (2nd ed.). MIT Press.

Anexo

Este estudio comparó a la población trans con la población general para analizar cómo influyen distintos factores en la calidad del empleo. Se utilizaron datos del Primer Relevamiento Nacional de Condiciones de Vida de la Diversidad Sexual y Genérica (2023) y de la EPH - Total Urbano. Dado que se trata de fuentes distintas, se reconocen las limitaciones de la comparación y se incluye una descripción contextual de ambos grupos para interpretar adecuadamente los resultados.

Gráfico A1: Distribución de la población trans y de la población general según grupo etario, género y nivel educativo. Argentina, 2023.



Fuente: Elaboración propia con datos del Primer Relevamiento Nacional de Condiciones de vida de la diversidad sexual y genérica en Argentina y EPH.

La población trans encuestada presenta, en promedio, una edad más baja que la población general, una mayor proporción de personas que se identifican con géneros masculinos y niveles educativos más altos. Este último aspecto puede deberse al formato autoadministrado y digital del relevamiento, que pudo haber favorecido la participación de personas con mejores condiciones socioeconómicas o mayor familiaridad con entornos digitales. Para considerar este posible sesgo, se realizaron modelos separados por nivel educativo. Los resultados se mantuvieron consistentes dentro de cada grupo, lo que refuerza la solidez de las conclusiones a pesar de las diferencias en la composición de las poblaciones comparadas.

Semblanza

Gabriela Nieva Moreno

Licenciada en Administración, Profesora en Ciencias económicas y Magíster en Economía del desarrollo (UNSa), Becaria Doctoral CONICET en el Instituto de Estudios Laborales y del Desarrollo Económico (IELDE). Auxiliar Docente en Economía III (UNSa). Técnica territorial en temas vinculados al género y el desarrollo económico. Activista por los derechos humanos.

Carla Arévalo

Economista (UNSa), Doctora en Demografía por la Universidad Nacional de Córdoba (UNC) y Magister en Economía (UNLP). Directora del Instituto de Estudios Laborales y del Desarrollo Económico (IELDE). Profesora Adjunta de Economía Laboral en la UNSa. Consultora de organismos públicos y de organismos internacionales como PNUD, CAF y UNICEF. Sus temas de interés son las desigualdades económicas y las basadas en el género.

Organismos colaboradores: no corresponde.

Disciplina académica y subdisciplinas: Economía, economía feminista.

Tipo, método o enfoque del estudio: abordaje cuantitativo en base a encuestas nacionales, análisis descriptivo y regresiones *logit*.