

Epílogo. Lo que queda de la inclusión laboral LGBTIQ+: experiencias, alternativas y articulaciones posibles

Maximiliano Marentes ♦ Mariana Alvarez Broz

Cuando comenzamos el proyecto *Censo Diversidad*, que dio origen a este libro, allá por febrero de 2023, la situación de las personas trabajadoras en general, y de la población LGBTIQ+ en particular, era muy diferente a la de la Argentina actual. En ese momento los debates en torno al trabajo y las diversidades sexogenéricas estaban en la agenda política y se propiciaban políticas públicas concretas como la implementación del cupo laboral travesti-trans, de la cual tanto se ha comentado en las páginas de este libro.

En ese contexto, uno de los objetivos de la convocatoria en la que se inscribió este proyecto se refería a la generación de información para mejorar el diseño, promoción e implementación de políticas públicas.

Al momento de escribir estas palabras, marzo de 2026, esos debates resultan muy lejanos en el tiempo. El empleo público al que se pretendía incorporar a personas travestis, trans y no binaries está siendo denostado al igual que las agendas de género y diversidades. Y a más de cuatro años de esa convocatoria, ni políticas públicas han quedado.

Esto nos ubica en otro escenario: la inclusión laboral de la población LGBTIQ+ ya no se presenta como un tema de la agenda política en clave de ampliación de derechos e institucionalización de políticas públicas, sino más bien los propios acontecimientos y las prácticas mismas de los trabajadores nos muestran un viraje en su lógica: se pasó de la demanda a otra defensiva y de resistencia. Ahora el desafío es sostener

las condiciones mínimas de empleo en tiempos de ajuste, precarización laboral y desempleo.

Esos derechos que parecían “garantizados” fueron deshilachándose progresiva y rápidamente. Esto nos lleva a pensar que la inclusión laboral –incluso amparada en marcos normativos vigentes– no alcanza. Resultan sólo un punto de partida que puede tornarse frágil e inestable en contextos atravesados por fuertes disputas sociales, económicas y políticas como las que caracterizan a estos tiempos.

En otros sectores de la economía, los indicadores no son mucho más alentadores. Aún más, semanas atrás se aprobó una reforma laboral que, por donde se la mire, es refractaria a los derechos de las personas trabajadoras.

De todos modos, lo recorrido en este libro nos permite pensar, de maneras diversas, alternativas, propuestas, alianzas y futuros posibles. Como dice Dora Barrancos, “dejemos el pesimismo para épocas mejores” (2025). En esa línea, la pregunta sobre cómo abordar la diversidad sexogenérica en los distintos ámbitos laborales se reconfigura y toma otra espesura. Esto nos lleva a preguntarnos: en tiempos donde el Estado deja de ser propulsor de la inclusión laboral, ¿con qué otros actores y a través de qué estrategias podemos pensar un futuro con empleabilidad para la población LGBTQ+?

Los distintos capítulos de este libro dan cuenta que la situación laboral de las personas LGBTQ+ del país es compleja y variable. De allí que es necesario pensar lo LGBTQ+ de una manera dinámica y hasta, diríamos, elástica. Como dejan ver los datos estadísticos, algunas identidades dentro de esta población, como gays y lesbianas, presentan indicadores optimistas que dan cuenta de su relativa posición de privilegio; relativa cuando se la compara con lo que sucede con otras identidades, en especial travestis, trans y no binaries. Allí, las estadísticas indican que la sinergia de vulnerabilidades múltiples no hace sino aumentar sus condiciones de precarización. Sin embargo, consideramos que es necesario seguir insistiendo en el carácter colectivo de las diversidades y disidencias sexogenéricas, en lo LGBTQ+. Como dejan ver los diferentes casos analizados a partir de estrategias cualitativas, suele haber alianzas entre las distintas identidades y de ellas surge el potencial que, en ocasiones, permite contrabalancear inequidades y exclusiones. Lo colectivo no debe entenderse como un borramiento de distinciones ni un comunitarismo homogeneizante, sino como una apuesta de economía política. Los regionalismos identitarios pueden ser peligrosos en contextos en los que la concentración del capital junto con el recrudecimiento de los discursos

conservadores amenazan nuestras existencias. Por eso, un LGBTIQ+ismo elástico nos permite distender y contraer con el fin de preservar y contrarrestar los avatares de estas derechas.

Al observar lo acontecido en los ámbitos públicos y, en menor medida, en los privados, en materia de derechos referidos a población LGBTIQ+ especialmente en cuestiones ligadas al empleo, cabe observar que los procesos de institucionalización en ciernes no eran para nada desdeñables. Tal es así que se ha responsabilizado a las agendas de géneros y diversidades por el triunfo de la ultraderecha. Del otro lado, desde los progresismos, la crítica había sido sobre la ineficacia y lo mucho que faltaba. No vamos a tomar el camino sencillo de decir que faltó más y sobró poco. Menos en este contexto. Creemos, sí, que el potencial del análisis que este libro proporciona se basa en pensar qué aciertos se podrían replicar y en qué equivocaciones evitar caer.

En un contexto en el que los cambios en el mercado de trabajo son rápidos y en los que el desempleo se combina de maneras novedosas con el subempleo y el pluriempleo, creemos que las soluciones “pasadas” para mejorar las condiciones ocupacionales de la población LGBTIQ+ deben ser revisadas y matizadas. Efectivamente se requieren canales de formalización laboral para terminar con la precariedad y la informalidad, sin embargo, tal vez haya que pensar, también en paralelo, alternativas novedosas. Si algo nos enseñó este libro es que las problemáticas que enfrenta la población LGBTIQ+ en el ámbito laboral son múltiples y heterogéneas. En ese sentido, imaginar nuevos mundos posibles, pero factibles, se vuelve urgente y necesario. En dichos mundos, tal vez, la presencia de población LGBTIQ+ en lugares clave logre sensibilizar, visibilizar y trazar colaboraciones entre diferentes sectores.

Por otro lado, lo que nos dejaron ver de manera clara las cooperativas artístico-culturales LGBTIQ+ es que, para muchas personas –más allá de su identidad sexogenérica–, el arte puede ser un modo de vida. Lo logren más o menos, muchas de estas personas que forman parte de esas agrupaciones tal vez quisieran vivir de esa actividad y no consigan o incluso elijan el arquetipo de un trabajo formal de ocho horas en una fábrica u oficina. Es posible que para les artistas ese empleo con el que logran llegar a fin de mes sea un medio para poder realizarse en lo que les gusta, su arte. En ese sentido, creemos que es necesario recuperar, entonces, que las futuras alternativas para resolver los problemas que enfrenta la población LGBTIQ+ en el mundo del trabajo debe tomar en consideración el carácter heterogéneo que puede revestir el empleo para las personas. Para algunas puede ser una vía de realización, para otras un mero medio

para llegar a fin de mes, para otras, una actividad más de las que hacen en su vida diaria. Entonces, la diversidad de sentidos asociados al trabajo debe ser una de las claves para, en un futuro, pensar nuevas respuestas a los problemas señalados a lo largo del libro.

Las políticas públicas que, eventualmente, podrían diseñarse requieren retomar estos aprendizajes. Para que dichas iniciativas no sucumban ante las amenazas de las fragilidades institucionales, tal vez se requiera construir, de manera más efectiva, redes de articulación y colaboración entre distintos actores para garantizar, o al menos intentar, el sostenimiento de tales políticas.

A su vez, es necesario que los avances en materia de reconocimiento y extensión de derechos partan de supuestos realistas, basados en información de calidad. ¿Cómo lograr incorporar a poblaciones excluidas en términos de identidad sexogenérica si, tal vez, en dicha exclusión “pesa” más la pertenencia de clase o el origen étnico? ¿Cómo incentivar la formalización laboral de población LGBTQ+ cuando el mercado de trabajo sólo crea puestos informales? ¿Cómo lograr una verdadera inclusión e integración laboral de la población LGBTQ+? Sabemos que no todos los problemas se resuelven con el acceso laboral, incluso, a un puesto de trabajo formal y registrado. En ocasiones, también se requiere el acompañamiento y el monitoreo una vez dentro de los espacios de trabajo para lograr una verdadera integración en el ámbito laboral de algunos grupos o colectivos de esta población. Algunas personas, como vimos a lo largo de este libro, no han tenido experiencias laborales regidas por rutinas, y por tanto necesitan una socialización laboral para incorporar hábitos que le permitan gestionar el tiempo y organizar las tareas de trabajo.

En este escenario el mayor desafío no es sólo reinstalar la inclusión laboral como horizonte sino más bien complejizarla: partir de considerar que la población LGBTQ+ está atravesada por trayectorias y desigualdades diversas que se profundizan aún en contextos de precarización laboral. Pensar la inclusión demanda entonces elaborar respuestas heterogéneas y detenerse en las diferencias sin perder de vista, claro, las condiciones estructurales que les atraviesan. En tiempos de precarización laboral y creciente desempleo la inclusión debe pensarse de manera situada y en disputa permanente, sostenida tanto por algunas lógicas institucionales como por las tramas colectivas y comunitarias que persisten aún en tiempos adversos como los actuales.

Referencias bibliográficas

Barrancos, D. (23 de diciembre de 2025). Desafiar y resistir. *Agencia informativa del partido de La Matanza*. Recuperado de: <https://n9.cl/29v29>