



Eje II: “Inventamos o erramos” Epistemologías desde la periferia

Mesa 7: Feminismos e interseccionalidad.

Título de la ponencia: **El acceso al sistema de seguridad social argentino para la población trans.**

Autores: **Carlos Martínez** (Universidad Nacional de General Sarmiento) y **Marcela Herrera** (Universidad Nacional de General Sarmiento).

Resumen

Puede afirmarse que la mayor deuda de la seguridad social argentina son los condicionantes a la jubilación para personas travestis, transexuales, trans y transgénero. Mayor por el impacto sobre una población de una gran vulnerabilidad social, más no por su costo financiero. En este sentido, el pleno acceso a la seguridad social forma parte de la construcción (más incipiente que inconclusa en la Argentina actual) de lo que Lohana Berkins¹ define como ciudadanía travestí, transexual y transgénero.

Por tal razón, la presente ponencia busca analizar los obstáculos y condicionantes que explican la falta de acceso de este grupo poblacional a las prestaciones de la seguridad social en general, y a las jubilaciones por vejez en particular.

Para ello se parte de un marco conceptual básico que permita comprender qué se entiende por vejez, población trans y el tipo de relaciones sociales y de poder que dan cuenta de su situación de exclusión.

Luego, se repasa la información estadística disponible sobre población trans en la Argentina y se presentan los resultados de un relevamiento cualitativo propio a un grupo reducido de personas trans, de algunos de los principales aspectos abordados en la ponencia, que permiten elaborar elementos para el debate colectivo.

Palabras Clave

¹ Berkins (2005).



Feminismos; Interseccionalidad; Política Social; Economía De La Seguridad Social; Transgénero

Introducción

“Que nos ocupáramos de otros business, nosotras las emancipadas del capitalismo, de la familia y de la seguridad social.”

Las Malas, página 19.

Camila Sosa Villada

Siguiendo la línea establecido en 2006 por los principios de Yogyakarta, puede comprenderse a la identidad de género como referida a la experiencia interna e individual de género de cada persona, que, a su vez, puede corresponder o no con el sexo asignado al nacer y que incluye el sentido personal del cuerpo (que puede implicar, si se elige libremente, la modificación de la apariencia o función corporal por medios médicos, quirúrgicos o de otro tipo) y otras expresiones de género, tales como la vestimenta, la forma de hablar y los gestos.

Así, en esta misma lógica, el término "género diverso" suele utilizarse para referir a las personas cuya identidad de género, incluida su expresión de género, se encontraría en desacuerdo con lo que se percibe como la norma de género en un contexto concreto en un momento determinado, por lo que contempla a las personas que no se sitúan en el binario masculino/femenino.

Por su parte el término más específico "trans", se utiliza, habitualmente, para describir al conjunto de las personas que se identifican con un sexo diferente a aquél que les fue asignado al nacer.

A nivel local, en INDEC (2012) se consigna que los fenómenos de discriminación se corporizan, siempre, en un cierto marco sociocultural, a partir de procurar naturalizar una supuesta “normalidad”, en realidad sólo está tratando de legitimar la desigualdad imperante.

Una herramienta habitual en la construcción de esta suerte de “sentido común” de la discriminación y la exclusión de todo aquello que se “salga de la norma” es la creación y difusión de estereotipos, de aplicación general a todas las personas que compartan un cierto rasgo.

En particular, en materia de diversidad sexual y género, un mecanismo discriminatorio central consiste en pretende imponer a la heterosexualidad y al sexo biológico como los únicos valores legítimos en la materia, en vez de presentarlos en pie de igualdad con las demás alternativas. Esto es, ubicarlos como una variante más dentro de las diversas sexualidades, las diferentes orientaciones sexuales y las distintas identidades de género que existen.

Específicamente, las personas travestis, transexuales y transgénero (en adelante denominadas personas trans) históricamente han sufrido graves incumplimientos, vulneraciones y violaciones a sus derechos humanos en diferentes ámbitos sociales donde el Estado aplicó, por acción y omisión, un amplio abanico de políticas de criminalización y exclusión que configuraron y moldearon las realidades e identidades trans.

Sin pretender presentar un detalle exhaustivo de tales políticas antiderechos, vale destacar dos casos representativos de lo que el Estado (en este caso argentino, aunque se trata de cuestiones que son o han sido habituales en la inmensa mayoría de los países del mundo) le ha hecho y ha permitido que le hagan a la población trans:

La prohibición del travestismo, presente durante un larguísimo período de tiempo en los edictos policiales como caso extremo de la judicialización de la imagen corporal y la necesidad de contar con autorización judicial para acceder a los tratamientos de cambio de sexo, como muestra de disciplinamiento de los cuerpos trans.

La tolerancia (e incluso fomento, tanto desde la normativa laboral como desde las propias acciones del Estado como empleador) de prácticas discriminatorias que dificultan el acceso a trabajos formales y ámbitos a otros derechos humanos básicos como la educación, la salud, la vivienda y el acceso al espacio público.

Cobertura previsional y binarismo estadístico en la seguridad social argentina

La centralidad de la política previsional en materia de reducción de las desigualdades de género, queda de manifiesto, como se señala en Martínez y Torres (2020) en el hecho de que, de los datos publicados en MECON (2020) se deduce que la moratoria previsional permitiría explicar un 60% del total del gasto nacional etiquetado como con enfoque de género, es decir, que contribuye a reducir las precitadas desigualdades.

Sin embargo, las desigualdades de género que dicho programa de universalización de la cobertura previsional habría achicado sensiblemente, son solamente aquellas existentes entre varones y mujeres, en una clara muestra de la incapacidad, incluso desde las áreas

gubernamentales de diversidad, para escapar al binarismo y visibilizar a la población trans.

Es importante destacar que ello va en detrimento de las garantías constitucionales y legales que amparan a toda la población argentina, como se detalla en Martínez y Torres (2021), al indicar que el Inciso 23 del Artículo 75 de la Constitución Nacional lista como potestad del Congreso: “legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos”, que el Artículo 22 de la Declaración Universal de Derechos Humanos (con rango constitucional en Argentina desde 1994) determina que: “Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social” y su Artículo 25 aclara que ello incluye “derecho a los seguros en caso de...” “...vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad”, que el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (también con rango constitucional en nuestro país) reconoce: “el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social” y que la Convención Interamericana sobre Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores (ratificada en Argentina por la Ley N° 27.360, aunque todavía sin rango constitucional, pese a los proyectos de ley presentados para dotarla del mismo) define que ser “libre, exento del temor y de la miseria” implica contar con: “condiciones que permitan a cada persona gozar de sus derechos económicos, sociales y culturales”, a la vez que entiende por “Discriminación múltiple” a “Cualquier distinción, exclusión o restricción...” “fundada en dos o más factores de discriminación”, en una clara referencia a la interseccionalidad.

Incluso normas nacionales que han sido pioneras en el reconocimiento de derechos previsionales para las disidencias adolecen de la precitada incapacidad para salir del binarismo.

Así, como se consigna en Martínez (2022), la Resolución de ANSES N° 671/08, de agosto de 2008, que brinda acceso a la pensión por viudez a convivientes del mismo sexo que la persona fallecida, antecediendo en casi dos años a la Ley N° 26.618 de Matrimonio Igualitario, no solamente al referir a “el mismo sexo” presenta ello en oposición a “el otro sexo” excluyendo toda otra posibilidad (tales como las identidad de género travesti y no binaria) sino que, a partir de dicha conceptualización, invisibiliza, hasta el día de hoy a las disidencias dentro de las disidencias, como se aprecia de la lectura de los datos oficiales publicados en 2020, que dan cuenta de que en los primeros doce años de su vigencia permitió acceder a la pensión por viudez a casi 20.000 personas, notable logro, empañado por la aclaración de se trata de unas 8.000 mujeres y unos 12.000 varones, según la binaria clasificación aplicada.

En tal sentido, resulta un avance el hecho de que en el Decreto N° 475/2021 de Reconocimiento de Períodos de Aportes por Tareas de Cuidado, no solamente se otorgue reconocimiento oficial a toda una serie de elementos muy caros, a nivel conceptual y metodológico, a los estudios de géneros (tales como los de discriminación, segregación y segmentación al interior de los mercados de trabajo² interseccionalidad entre género y vulnerabilidad socioeconómica³ e impactos diferenciales de los procesos de crisis y ajuste fiscal⁴) sino que además, a lo largo de todo el texto de la norma, se da un tratamiento inclusivo al universo de la población cubierta por este reconocimiento, al referirse, en todo momento, a: “mujeres y/o personas gestantes”, lo que incorpora a las disidencias con capacidad de gestar, como, por ejemplo, los varones trans que así lo hayan decidido.

También, aunque fuera del estricto ámbito de la seguridad social (por tratarse de una contingencia no originalmente prevista en la, a estas alturas demandante de una urgente actualización, definición de seguridad social⁵), pero dentro del marco más amplio de la protección social, corresponde destacar, tal como se realiza en Martínez (2023), al Programa Acompañar, que fue establecido por el Decreto N° 734/20, que, refiere, en todo momento, a mujeres y personas LGBT+, en relación a la prestación establecida (con seis meses de duración y equivalente al salario mínimo, vital y móvil) para quienes no cuentan con ingresos laborales ni de jubilaciones y/o pensiones propias y sufren de violencia de género, flagelo que recrudeció violentamente en el contexto de las medidas de aislamiento social preventivo por la pandemia de Covid-19, tal como se documenta en Couto, Carmona y Martínez (2021) para la principal área metropolitana del país.

Permanecer y transcurrir SÍ nos da derecho a presumir de honrar la vida

Hablar de prestaciones por vejez o por edad avanzada para la población trans implica dar cuenta de la especificidad de los terribles niveles de exclusión social que suele sufrir dicho colectivo, con un obvio correlato en su demografía.

Tales condiciones han sido reconocidas oficialmente, en sus considerandos, por el Decreto N° 721/20 de Cupo Laboral Trans (importante antecedente, a su vez, de la Ley N° 27.636 Diana Sacayán - Lohana Berkins, que perfecciona su institucionalización), al explicitar que se trata de un grupo poblacional que presenta: “una expectativa de vida de entre TREINTA Y CINCO (35) y CUARENTA (40) años aproximadamente”.

² Ver Prizzi y Perez Colman (2021) para una cuantificación de estos fenómenos en el caso argentino actual.

³ Ver Esquivel (2016).

⁴ Ver Serafini Geoghegan y Fois (2021).

⁵ OIT (1984), problematizada en Martínez, Cappa y Blasco (2022) en lo que refiere a no considerar el caso de la población pobre con empleo registrado de jornada completa y en Lupica (2014) en lo concerniente a no contemplar la cuestión de los cuidados.

Es importante justipreciar ello a la luz de su comparación con la esperanza de vida de la población cis que vive en Argentina, que, tal como señala Rada Schultze (2020), es de 73 años para los varones y de 80 años para las mujeres, duplicando los valores propios de las personas trans que habita nuestro país.

Con tales valores, resulta obvio que exigir, a las personas trans, un requisito de edades mínimas para la jubilación por vejez equivalente al que es de aplicación general a las personas cis (por caso, 60 años para las mujeres) equivale a excluirlas masiva y palmariamente de su derecho a acceder a las prestaciones de la seguridad social.

Para tomar dimensión de ello, puede señalarse el hecho de que, según datos del Banco Mundial, en el año 2021, el país del mundo con una esperanza de vida más baja era Chad, con una expectativa de vida de 52 años. Es un valor que supera en, al menos, 15 años, al correspondiente a la población trans argentina.

Dado que, tal como se analiza más adelante en el presente documento, a partir de un relevamiento cualitativo propio, se trata de un colectivo que padece un elevadísimo nivel de exclusión de los sistemas formales de educación y empleo, a raíz de diversas formas de discriminación social y violencia institucional (de hospitalaria a policial), social, en muchísimos, casos, también familiar, resulta de utilidad considerar, de cara a su cobertura por parte de la seguridad social, el reconocer la necesidad de reparar un daño, producido y permitido por el Estado.

Así, cobra centralidad el concepto de superviviente. En tal sentido, el mérito es haber sobrevivido a tanto daño más allá de los 40 años de edad, consistiendo tal capacidad en un verdadero logro.

Todo ello permite considerar que, en la realidad argentina actual, llegar a la quinta década de vida, para una persona trans, representa el mérito de haber podido alcanzar una edad avanzada.

De allí que resulte ineludible la referencia al proyecto, presentado por más de una docena de diputadas y diputados nacionales en mayo de 2021, de "Ley de Reparación para Personas Mayores Travestis y Trans" que implica la creación, por diez años, de una pensión no contributiva, explícitamente reconocida como al daño, y de un valor no menor al haber de la Pensión Universal para el Adulto Mayor (PUAM⁶), dirigida a las personas de dicha población de 40 años o más de edad sin cobertura.

⁶ Vale aclarar que el valor de la PUAM se calcula como el 80% del haber previsional mínimo, esto es, unos \$57.750, a junio de 2023, cuando la canasta básica total para un adulto equivalente, se puede estimar para dicho mes en no menos de \$77.000, por lo que permitiría cubrir, a lo sumo, tres cuartas partes de lo necesario para no sufrir de pobreza por ingresos.

El período de diez años de vigencia propuesta para la prestación que se proyecta crear responde al hecho de que se espera que, a partir de otras normas y políticas públicas se vaya cerrando la brecha, en relación al acceso al empleo registrado, entre las personas trans y las personas cis en Argentina.

Políticas actuales con capacidad para impactar en la cobertura previsional trans

En junio de 2021 se sanciona la Ley N° 27.636 Diana Sacayán - Lohana Berkins de Promoción del Acceso al Empleo Formal para personas Travestis, Transexuales y Transgénero.

Esta ley, en línea con el Decreto N° 721/20, de septiembre de 2020, establece que en el Estado Nacional, comprendiendo los tres poderes que lo integran, los Ministerios Públicos, los organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas y sociedades del Estado, al menos un 1% del total de su personal, en todas las modalidades de contratación regular vigentes, debe ser travesti, transexual y transgénero.

Respecto a los efectos de esta norma, el sexto informe (y último publicado a la fecha) del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad sobre el tema, correspondiente a diciembre de 2022, relevó que 574 personas travestis, transexuales y/o transgénero trabajan en el Poder Ejecutivo Nacional (PEN), organismos centralizados y descentralizados, lo que reflejó un incremento del 468,32 % respecto de los datos previos al Decreto 721/2020, dado que en septiembre de 2020 se registraron 101 personas de este colectivo empleadas por las precitadas dependencias del Estado Nacional.

Sin perjuicio de ello, cabe mencionar que, al 8 de noviembre de 2022, un total de 6.925 travestis, transexuales y/o transgéneros, de todo el país, cargaron sus perfiles en la base de datos creada por la Ley de cupo trans.

De esta forma, respecto al conjunto de las personas inscriptas, los puestos ocupados a partir del registro representan apenas poco más de un 4%, por lo que más de un 95% de las personas trans inscriptas aún no han podido acceder a un empleo formal público.

Es importante chequear si ello se debe al previsible hecho de que el cupo laboral trans en el sector público nacional no es una herramienta que baste, por sí sola, para resolver la totalidad del enorme déficit de acceso al empleo de la población trans Argentina o si, adicionalmente, dicho cupo todavía no se ha logrado aplicar acorde a lo que marca la Ley.

Los datos disponibles van en la línea de validar la segunda de las hipótesis desplegadas en el párrafo precedente. Así, a diciembre de 2022, solamente se ha logrado implementar el cupo laboral trans en un 13% de lo que marca la Ley.

De esta forma, de un total de 440.149 puestos de trabajo relevados, a diciembre de 2022, en la órbita de los 18 ministerios, la Jefatura de Gabinete de Ministros y la Presidencia, que conforman la Administración Pública Nacional argentina, solamente un 0,13% (574) estaban cubiertos por personas trans.

Cabe considerar que dicha norma se ha desarrollado en paralelo con otras de aplicación en diversos ámbitos de la administración pública subnacional, esto es, por parte de gobiernos de nivel provincial y local.

Así, por tratarse de la jurisdicción más poblada del país, cabe destacar el caso de la provincia de Buenos Aires. Allí, la Ley N° 14.783, de cupo laboral para personas travestis, transexuales y transgénero, establece, tal como en el caso nacional precedentemente analizado, una participación, para dicho colectivo, no inferior al 1%, en este caso en la totalidad del empleo del sector público bonaerense (que la norma aclara que incluye, además de a la administración central, a sus organismos descentralizados, empresas del estado, municipalidades, empresas subsidiadas por el estado y empresas concesionarias de servicios públicos).

Vale destacar que esta norma provincial fue sancionada (en las semanas previas a un cambio de gobierno) en octubre de 2015, es decir casi un lustro antes de la firma del Decreto presidencial que sirvió de impulsor para su similar nacional.

Pero, sin embargo, debió esperar más de cuatro años, casi hasta el siguiente cambio de gestión, producido en diciembre de 2019 para ser reglamentada (y por tanta con capacidad de poder implementarse).

Cabe señalar que, a tres años de su reglamentación, según MMPGDS (2023), por efecto de esta ley “más de 200 personas” trans ingresaron a trabajar en la administración pública provincial y en los municipios adheridos a ella.

Estimando que la mayoría de esas incorporaciones correspondan al gobierno provincial, ello implicaría respetar el cupo para las altas netas al empleo público provincial (esto es, para el crecimiento en el número absoluto de personas trabajando para el estado bonaerense⁷). De allí que, incluso de registrarse un crecimiento de 1% anual en la

⁷ Dado que la cantidad de cargos, comparando los presupuestos 2019 y 2022, habría crecido algo menos de 5.000 al año, alcanzando, a 2022, unos 520.000.

planta provincial, llevaría 66 años cumplir solamente con la mitad de lo que indica la norma (es decir, alcanzar una participación de la población trans de, al menos, un 0,5% de la planta total) y 228 cumplir la norma en un 90% de su alcance.

Adicionalmente, resulta particularmente preocupante que, según datos consignados Torres y Paparás (2021), de esas “más de 200 personas”, un total de 176 ya habían sido incorporadas a mayo de 2021, de lo que se desprende que, en 2020 – 2022, en el último año y medio la incorporación de personas trans perdió un 80% de su dinamismo original.

Ello es coherente con un panorama que, según la investigación citada en el párrafo precedente, tampoco se presenta mucho más alentador en los municipios bonaerenses, dado que, para una muestra de cuatro municipios (que concentran a un 8% de la población provincial), dos, a un año y medio de la reglamentación de la ley, no habían avanzado en su implementación, un tercero se había limitado a abrir un registro de aspirantes (con unas 35 personas inscriptas) y el cuarto sí declaró haber logrado contratar ya a 50 personas trans.

En MMPGDS (2022) se explicita que se inscribieron 4.580 personas en el Plan de Protección Social Travesti Trans implementado entre los gobiernos nacional y bonaerense, en articulación con los municipios, para facilitar a dicho colectivo el acceso a la tarjeta alimentar (tarjeta de débito que permitía, únicamente la compra de alimentos). Dicha prestación tiene un valor, a junio de 2023, de \$17.000 al mes (cubriendo menos de la mitad de la canasta básica alimentaria de un adulto equivalente).

A su vez, en el mes de octubre de 2022 el Poder Legislativo de la Provincia de Santa Fe aprobó (en línea con el precitado proyecto del Congreso Nacional de "Ley de Reparación para Personas Mayores Travestis y Trans" de mayo de 2021) la Ley N° 14.177 que establece la asistencia a las personas travestis, transexuales y transgénero mayores de treinta y cinco (35) años de edad que se encuentren en situación de vulnerabilidad social, sin acceso a prestación alimentaria por parte de las personas obligadas por parentesco, con ingresos totales (contando la presente prestación) de hasta \$81.639 (haber mínimo de pensión), sin bienes que puedan producir rentas y con una residencia mínima inmediata en Santa Fe de dos años. El haber de esta pensión, a mayo de 2023, era de \$36.497 (lo que apenas alcanzaba para cubrir la canasta básica alimentaria de un adulto equivalente) y no se registraron altas correspondiente a dicha prestación en el mensual mayo 2023.

En cuanto a la posibilidad de desarrollar una actividad remunerada en forma registrada, de los datos disponibles surge que, dada la fuerte discriminación existente en el mercado

de trabajo, el empleo por cuenta propia suele ser, para muchas personas trans, la única forma de inserción laboral posible.

Así, según diversos relevamientos de población trans disponibles, el empleo por cuenta propia era la forma de conseguir medios de vida para más del 70% de la población trans relevada en La Matanza en 2012 y para más del 50% de las personas encuestadas en San Carlos de Bariloche en 2017 y en todo Río Negro en 2021.

De allí la importancia de, a la vez que se procura la implementación del cupo laboral trans en los diversos estamentos del Estado y se promueve la contratación de personas trans por parte del sector privada, lograr, de cara a su efectiva cobertura por parte del conjunto de las prestaciones de la seguridad social, el registro de la gran masa del pueblo trans que trabaja por su cuenta.

Para ello, dado el nivel de ingresos de dicha población, cobra especial relevancia el monotributo y, en especial, el monotributo social, que implica subsidiar la totalidad de los componentes impositivo y previsional, así como la mitad (y, en algunos casos, todo) el componente de atención de la salud (obra social).

Sin embargo, esta modalidad presenta formidables barreras al acceso, dadas la falta de información, los bajos niveles educativos de la población destinataria y el grado de complejidad de las gestiones institucionales necesarias para obtener el beneficio, tal como se detalla en Martínez y Herrera (2023).

Es claro que estas barreras generales se potencian en el caso de la población trans, para quien no se contemplan mecanismos de información acordes a sus arreglos de vida, ni se brinda una atención con perspectiva de género que tenga en cuenta las realidades de este colectivo, que, entre otras cosas, suelen implicar obstáculos en sus trayectorias educacionales por falta de apoyo familiar, discriminación y necesidad de trabajar a temprana edad.

No sorprende entonces que, en San Luis, entre las personas transgénero, travestis y femeneidades trans consultadas en 2020, más del 60% no haya terminado la educación secundaria, cifra similar a la correspondiente a las mujeres trans de San Carlos de Bariloche en 2017, superior al 50% que se estimó para Santa Fe en 2019 a inferior al 70% registrado en Paraná en 2018 y al 80% verificado en La Matanza en 2012. Tampoco extraña, aunque sí duele, que, en Río Negro, en 2021, más de dos terceras partes de las personas trans que participaron del relevamiento manifiesten haber sufrido discriminación en el ámbito escolar.

Como última cuestión asociada a las dificultades para encuadrar la actividad desarrollada a los fines de obtener un ingreso de modo tal de permitir su registro, la evidencia empírica vuelve ineludible el, al menos, mencionar el debate, desarrollado en

Llambí (2019) tanto para la población trans como cis, que toma como posiciones polares el abolicionismo y el regulacionismo, en torno a la explotación o el trabajo sexual, acorde a las visiones de las respectivas tomas de posición.

Así, en La Matanza, en 2012, la mitad de las trans encuestadas manifestaron encontrarse en situación de prostitución, y más del 85% dijo estar o haber estado en dicha situación, cifras muy parecidas a las registradas en Paraná en 2018 (con el agravante, en este último caso, de que una de cada seis feminidades trans de Paraná declaran haber estado en situación de prostitución por primera vez entre los 11 y los 15 años de edad). Un 15% de las personas trans rionegrinas dijeron vivir del trabajo sexual en 2021 y un 40% dijeron hacerlo en Bariloche en 2017.

Corolario

El relevamiento propio realizado, bajo la forma de entrevistas, a media decena de personas trans que, o bien se encuentran en una edad cercana a los 40 años, o bien se ubican en la primera mitad de su sexta década de vida, permite verificar las dificultades existentes para acceder a la cobertura de la seguridad social para esta población.

Así, una primera persona entrevistada, a sus 51 años, si bien se encuentra trabajando, solamente registra aportes desde 2017, por lo que, incluso si mantiene su situación de registro, no alcanzaría el requisito de 30 años de servicios con aportes hasta sus 75 años de edad.

El segundo caso es similar, dado que se trata de alguien de 42 años, que trabaja en forma registrada desde la sanción del cupo laboral trans, por lo que no podría jubilarse hasta los 70 años.

La persona más joven entrevistada (de 38 años) directamente desconoce tanto la lógica general de funcionamiento del sistema jubilatorio argentino, como la cantidad de años con aportes que posee.

En el cuarto caso relevado, de 41 años de edad, si bien también se cuenta con un empleo formal, la vulnerabilidad viene dada por el miedo a perderlo, dadas las grandes dificultades para compatibilizarlo con el cuidado de hermanos y madre en el marco de un nulo acceso a políticas de cuidados.

Mientras que, en el quinto caso, a los 55 años ya se manifiesta un impedimento para trabajar, originado en una salud quebrantada que imposibilita acceder al empleo formal, por lo que reina la incertidumbre respecto al futuro jubilatorio.

Bibliografía

- Berkins, Lohana (2005): Al derecho y al revés. En Berkins, Lohana y Fernandez, Josefina: La gesta del nombre propio. Informe sobre la situación de la comunidad travesti en la Argentina. Ediciones Madres de Plaza de Mayo. Buenos Aires.
- Couto, Bárbara; Carmona, Rodrigo y Martinez, Carlos (2021): Políticas en tiempos de Covid-19. El gasto público multinivel en el territorio del Conurbano Bonaerense. Revista Argumentos N° 24. Universidad de Buenos Aires (UBA). Buenos Aires.
- DGPIDS (2019): Informe sobre los resultados de la prueba piloto en la ciudad de Paraná para la encuesta de condiciones de vida de la población trans en Argentina. Dirección General de Políticas Integrales de Diversidad Sexual de la Nación (DGPIDS). Buenos Aires.
- DPS (2017): Encuesta a la población trans e identidades disidentes.: Dirección de Promoción Social de la Municipalidad de San Carlos de Bariloche (DPS). San Carlos de Bariloche.
- Esquivel, Valeria (2016): La economía feminista en América Latina. Revista Nueva Sociedad N° 265. Fundación Friedrich Ebert. Buenos Aires.
- Gobierno de Río Negro (2022): Encuesta a la población trans, travesti, no binarie de la provincia de Río Negro. Viedma.
- INDEC (2012): Primera Encuesta sobre Población Trans: Travestis, Transexuales, Transgéneros y Hombres Trans. Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC). Buenos Aires.
- IPEC (2019): 1er Encuesta Provincial de Vulnerabilidad de la Población Trans. Primeros Datos. Instituto Provincial de Estadística y Censos de la Provincia de Santa Fe (IPEC). Santa Fe.

- Llambí, Belén (2019): Trabajo Sexual: El desafío de la integración económica y social del Colectivo de Trabajadoras y Trabajadores Sexuales en Argentina. Tesina de grado de
- Licenciatura en Economía. UBA. Buenos Aires.
- Lupica, Carina (2014): Recibir y brindar cuidados en condiciones de equidad: desafíos de la protección social y las políticas de empleo en Argentina. Documento de trabajo N° 5. Organización Internacional del Trabajo (OIT). Buenos Aires.
- Martinez, Carlos (2022): ¡Viva la diferencia! Regímenes especiales y diferenciales en la
- previsión social argentina. Carpenter, Sergio y Chavez Molina, Eduardo (editores): Trabajo y Previsión Social. CLACSO e Instituto Argentino para el Desarrollo Económico (IADE). Buenos Aires.
- Martinez, Carlos (2023): Historia de la Movilidad Previsional y la Seguridad Social en Argentina en 2015 – 2021. En Fraschina, Santiago (editor): Seguridad Social Argentina.
- Universidad Nacional Guillermo Brown (UNAB). Adrogué.
- Martinez, Carlos; Cappa, Andrés y Blasco Federico (2022): La cobertura de seguridad social en la economía popular en la Argentina. Fundación Friederich Ebert. Buenos Aires.
- Martinez, Carlos y Herrera, Marcela (2023): Monotributo Social: desconocimiento y acceso limitado. Ponencia presentada en la IV Jornada de Estudios del Trabajo - Pre-ASET. Universidad Nacional de José C. Paz (UNPAZ). José C. Paz.
- Martinez, Carlos y Torres, Jacqueline (2020): Seguridad Social y Fiscalidad en Argentina 2003-2019 en clave de género. Ponencia presentada en el Primer simposio sobre géneros y política social, organizado por la Universidad Nacional de Mar del Plata (UNMDP). Mar del Plata.

- Martínez, Carlos y Torres, Jacqueline (2021): Seguridad Social en el conurbano: Una mirada con perspectiva de género. Ponencia presentada en el XIV Congreso Nacional y VII Congreso Internacional sobre Democracia, organizado por la Universidad Nacional de Rosario (UNR). Rosario.
- MECON (2020): Presupuesto 2021: el primer Presupuesto con Perspectiva de Género y
- Diversidad Una herramienta de transformación para cerrar brechas de desigualdad. Ministerio de Economía de la Nación (MECON). Buenos Aires.
- MMPGDS (2022) Qué hicimos. Primeros 2 años de gestión. Ministerio de las Mujeres, Políticas de Géneros y Diversidad Sexual de la Provincia de Buenos Aires (MMPGDS). La Plata.
- MMPGDS (2023): Informe de gestión 2022. MMPGDS. La Plata.
- OIT (1984). Introducción a la seguridad social. OIT. Ginebra.
- Prizzi, Georgina y Pérez Colman Macarena (2021): Desigualdades de género en el mercado laboral argentino. Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT). Buenos Aires.
- Rada Schultze, Fernando (2020): Cursos de vida vulnerados. La vejez de las mujeres trans como un derecho negado. Revista Sociedad N° 41. Facultad de Ciencias Sociales de la UBA. Buenos Aires.
- SMDI (2021): Primera Encuesta Trans e Intersex en la provincia de San Luis. Secretaria de la Mujer, Diversidad e Igualdad de la Provincia de San Luis (SMDI). San Luis.
- SPD (2022): Informe del sexto monitoreo de cupo laboral travesti, transexual y/o transgénero. Subsecretaría de Políticas de Diversidad. Buenos Aires.
- Serafini Geoghegan, Verónica y Fois, Monserrat (2021): Mujeres, deuda y desigualdades de Género. Red Latinoamericana por Justicia Económica y Social (Latindadd). Lima.
- Sosa Villada, Camila (2019): Las malas. Tusquets. Buenos Aires.

- Torres, Jacqueline y Paparás, Ricardo (2021): Empleo público municipal en perspectiva de género: un estudio exploratorio para cuatro casos en el conurbano bonaerense. Ponencia presentada en el XIV Congreso Nacional y VII Congreso Internacional sobre Democracia, organizado por la UNR. Rosario.
- Normativa
- Constitución Nacional de la República Argentina.
- Declaración Universal de Derechos Humanos.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Convención Interamericana sobre Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores.
- Leyes nacionales: 26.618 (matrimonio igualitario), 27.360 (ratificación de la Convención Interamericana sobre Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores), 27.636 (Diana Sacayán - Lohana Berkins).
- Decretos nacionales: 721/20 (Cupo Laboral Trans), 734/20 (Programa Acompañar), 475/21 (Reconocimiento de Períodos de Aportes por Tareas de Cuidado).
- Resoluciones de la Administración Nacional de la Seguridad Social: 671/08 (reconocimiento de pensión por fallecimiento de cónyuges del mismo sexo).
- Leyes de la Provincia de Buenos Aires: 14.783 (cupos trans).
- Decretos de la Provincia de Buenos Aires: 1.473/19 (reglamenta el cupo trans).
- Leyes de la Provincia de Santa Fe: 14.177 (asistencia a personas trans mayores de 35 años).
- Principios de Yogyakarta.
- Proyecto de Ley de Reparación para Personas Mayores Travestis y Trans.
- Banco Central de la República Argentina: Relevamiento de Expectativas de Mercado de abril de 2023.
- Banco Mundial: Esperanza de Vida al nacer.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos: Valorización mensual de la canasta básica alimentaria y de la canasta básica total de abril de 2023.



I Congreso del Pensamiento Nacional Latinoamericano
8, 9 y 10 de junio de 2023
Universidad Nacional de Lanús (UNLa)
Lanús, Provincia de Buenos Aires, Argentina

- Ministerio de Hacienda y Finanzas de la Provincia de Buenos Aires: Presupuesto General de la Administración Pública de la Provincia de Buenos Aires 2019 y 2022.