



UNIVERSIDAD
NACIONAL DE
VILLA MARIA

Biblioteca Central "Vicerrector Ricardo A. Podestá"
Repositorio Institucional

Paradojas del cupo laboral trans

discusiones en torno a las políticas de discriminación
positiva

Año
2017

Autor
Heredia Baek, Gabriela

Este documento está disponible para su consulta y descarga en el portal on line de la Biblioteca Central "Vicerrector Ricardo Alberto Podestá", en el Repositorio Institucional de la **Universidad Nacional de Villa María**.

CITA SUGERIDA

Heredia Baek, G. (2017). *Paradojas del cupo laboral trans*. Villa María: Universidad Nacional de Villa María



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional

Eje Temático 4: Género, juventud, precarización e informalidad
Sesión 2: Condiciones de trabajo, sentidos y derechos en disputa
Coordinadores: Gabriela Brandán; Juan Bazán; Gerardo Avalor; Teresita Pereyra.

**Paradojas del cupo laboral trans:
discusiones en torno a las políticas de discriminación positiva**

Autora: Heredia Baek, Gabriela. FCC.UNC

En julio de 2010, Argentina se convirtió en el primer país latinoamericano en reconocer el derecho al matrimonio entre personas del mismo sexo. Dos años más tarde se sancionó la Ley de Identidad de Género, que establece el derecho a desarrollarse libremente conforme a la “vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente” (Ley 26.743). El proceso de democratización sexual y de género supone el surgimiento de nuevos actores políticos históricamente invisibilizados y, a su vez, suscita acalorados debates. **En este marco proponemos dar cuenta de los sentidos que giran en torno a la llamada discriminación positiva y al establecimiento de cupos laborales trans en el ámbito público y privado.** Entendiendo las estrategias de reproducción social como prácticas productoras de sentido, nos interesa particularmente la producción y reproducción llevada a cabo por personas trans como partícipes de un movimiento histórico-dialéctico en el que ortodoxia y heterodoxia disputan por la hegemonía. Este campo de batallas -referente a las inserciones laborales trans- lejos de albergar una lucha meramente simbólica o una lucha de representaciones, repercute en las condiciones de vida objetivas de las personas y en esta dimensión material consisten, además, las estrategias de reproducción social.

Palabras Clave: Transgénero // Estrategias de reproducción social // Cupo laboral trans // Redistribución y reconocimiento

Introducción: La comunicación como intercambio de sentidos

A partir de la propuesta estructural-constructivista bourdieusiana consideramos a la sociedad como un espacio pluridimensional de relaciones configurado por distribuciones desiguales de capital a partir de las que los agentes ocupan distintas posiciones y adquieren diferentes modos de visión y división. De esta manera, el espacio social supone:

- Un encuentro entre las estructuras objetivas del espacio social y las disposiciones socialmente modeladas de los sujetos (*habitus*).

- Relaciones objetivas -de proximidad o distancia- entre las posiciones sociales que condicionan las posibilidades de que se den encuentros entre los agentes que las ocupan.
- Intercambios de sentido -y recursos- entre estos agentes relacionamente ubicados.

En base a este modelo analítico, a partir del cual las estructuras objetivas son incorporadas por los agentes sociales, podemos comprender que en las interacciones sociales se actualiza todo el espacio de relaciones, manifestándose en cada rasgo de la comunicación las disposiciones, expectativas e intereses relativos a sus condiciones sociales de producción¹¹⁷. (Bourdieu, 2008)

En principio, para que haya comunicación debe haber un encuentro -mediado o no- entre dos elementos o unidades diferenciadas, en este caso, entre agentes que ocupan distintas posiciones en el espacio social. Pero que exista una relación -condición necesaria del acto comunicativo- no resulta suficiente: debe existir un intercambio de sentido.

“Denominamos comunicación al conjunto de intercambios de sentidos entre agentes sociales, que se suceden en el tiempo, y que constituyen la red discursiva de una sociedad, red que puede pensarse relacionamente a niveles micro, meso y macro. Esta red discursiva está tejida por las prácticas productoras de sentido -que se manifiestan en discursos- de los agentes sociales (individuos, instituciones, empresas, etc.) que ocupan distintas posiciones en el espacio social general (en las clases sociales) y en los campos que forman parte del mismo -posiciones que implican capitales y poderes diferentes puestos en juego en el intercambio, luchas en consecuencia-.” (V. Sprecher y Boito, 2015: 24-25)

¹¹⁷ Como afirma el autor, en las interacciones entre dos personas “siempre pasa más de lo que aparentemente pasa” (Bourdieu, 2014: 158) por lo que la correspondencia entre, por un lado, actitudes, contenidos, modos de hablar y de expresarse y, por otro, posiciones ocupadas por los agentes, no se dan de forma transparente sino *transfigurada*.

En este marco, las interacciones funcionan como intercambios simbólicos entre agentes situados que actualizan y reproducen, tanto en sus discursos como en sus prácticas¹¹⁸, principios de visión y división socialmente incorporados. A pesar de que esto implique una complicidad ontológica del agente en el mantenimiento del sistema de relaciones (de clase), dada su centralidad en la reproducción del orden social, en circunstancias precisas, estos pueden inclinarse a desarrollar estrategias simbólicas de subversión y, en función de sus posiciones y de su poder, lograr transformar las estructuras en su dimensión tanto material como simbólica. En esta dirección definimos a la comunicación como praxis social a partir de la que se intercambian los sentidos que producen, actualizan y reproducen la estructura de relaciones sociales (Von Sprecher y Boito, 2015). La comunicación pone en movimiento, en *práctica* a la cultura como estructura y sistema signifiante, al mismo tiempo que la construye y *reconstituye*” (Von Sprecher y Boito, 2015: 26).

La comunicación, como relación simbólica o intercambio de sentidos, constituye un campo de batallas, una “lucha por construir la visión legítima del mundo social, e imponerla como universal” (Bourdieu, 2014). En esta disputa, los agentes dotados de un mayor o menor poder sobre los distintos campos buscan prevalecer sobre los demás. Las disparidades materiales tienen la característica de duplicarse en el plano simbólico: algunos agentes cuentan, en consecuencia, con mayores posibilidades de salir victoriosos en el fortalecimiento de su punto de vista sobre los demás.

A partir de este esquema interpretativo podemos considerar los intercambios de sentido como prácticas de subversión o conservación en las que están en juego las representaciones que estructuran el orden social (Von Sprecher y Boito, 2015: 43). A partir de este enfoque, la comunicación cobra especial relevancia en la permanencia y cambio del orden social,

¹¹⁸ Aunque seguimos la propuesta de Von Sprecher, nos distanciamos de ésta en tanto considera la comunicación en su dimensión exclusivamente discursiva. Los intercambios de sentido pueden consistir -como indica la escuela pragmática- en silencios, sudor, nerviosismo e inseguridad. Es decir, en actos no estrictamente discursivos aunque no por eso carentes de sentido. Incluso aquello que no se quiere comunicar, a nuestro parecer, constituye un acto comunicativo que da cuenta de la posición particular del agente en relación a su interlocutor.

permitiendo explicar y comprender tanto su constitución como su funcionamiento, su reproducción o transformación (Von Sprecher y Boito, 2015: 29).

Un caso particular: Sentidos en torno al cupo laboral trans

El cupo laboral transsupone la continuidad de las reformas y nuevas medidas legislativas, entre ellas, la Ley de Educación Sexual Integral, la Ley de Matrimonio Igualitario y la Ley de Identidad de Género. El establecimiento de estos cupos implicaría la continuidad de los avances orientados a mejorar las condiciones de existencia de esta población, en particular, a través de su inserción en el mercado laboral formal.

En el marco de una filosofía de la historia como Bourdieu la concibe “en todo momento, toda la historia está presente en la objetividad del mundo social y en la subjetividad de los agentes sociales que hacen la historia” (2014: 118). De este modo, los acontecimientos sucesivos suponen una cierta inercia o direccionamiento que, aunque no definan un destino fatal y que no sea posible deducir a partir de un evento lo que sucederá posteriormente, “el espacio de posibilidades no es infinito. Incluso podemos preguntarnos si el espacio de los posibles no acabará estrechándose” (Bourdieu, 2014, 118).

Esto quiere decir que las políticas propuestas no pueden dejar de lado los hechos previamente ocurridos, las luchas y avances que resultan en una ruptura progresiva de los principios de dominación androcéntricos (y la división jerárquica de los sexos) en el que se enmarca el reconocimiento legítimo y *universal* de la arbitrariedad del determinismo biologicista y del sistema heteronormativo, a partir de las leyes antes mencionadas.

A pesar de que en la coyuntura actual haya efectos regresivos con respecto a la democratización de género y sexualidad, debido a que la historia no sólo está presente en la objetividad del mundo (en leyes, por ejemplo) sino que también en la subjetividad de los agentes, los intentos de retroceder no serán fácilmente admitidos. Este es un claro ejemplo de un campo de luchas en el que distintos actores, con sus respectivos intereses y poderes intentan establecer una visión legítima del mundo social (Bourdieu, 2014).

En el caso de la provincia de Buenos Aires, por ejemplo, en septiembre del 2015 se sancionó la Ley 14.789 que establece que al menos el 1% de los cargos del sector público deben ser ocupados por personas travestis, transexuales y transgénero. Del mismo modo, en mayo del 2016 se aprobó en la ciudad de Rosario la ordenanza 9.543, que establece la incorporación anual de cinco personas *trans* en la administración municipal.

Por su parte, en Bell Ville, provincia de Córdoba, se aprobó una ordenanza que establece que al menos un 0,5% del total de los trabajadores municipales debe ser trans y se estipulan reducciones de un 70% de los salarios brutos a cuenta de tributos fiscales para las empresas privadas que contraten a personas del colectivo. Aunque estas medidas hayan sido aprobadas, aún se presiona para que los cupos se tornen efectivos a través de su reglamentación. En tiempos de elecciones legislativas -cuando más se cristalizan los intereses en acumular capital político por parte de los funcionarios- resulta de interés analizar concienzudamente el funcionamiento de estas luchas y las distintas tomas de posición.

En la ciudad de Córdoba se han presentado dos proyectos en la Legislatura, activamente militados por agrupaciones que se caracterizan por contar con el apoyo relativo de diversos partidos políticos. Esto no sólo implica afinidades y alianzas partidarias sino también estrategias antagónicas, incluso en el mismo seno de las organizaciones. En esta misma línea, también se busca establecer un cupo para cargos no-docentes en la Universidad Nacional de Córdoba y otro en la municipalidad.

A lo largo de las entrevistas que llevamos a cabo¹¹⁹, pudimos aproximarnos a las luchas en torno a la aprobación de estas políticas de discriminación positiva¹²⁰, por lo que podemos dar cuenta, al menos rudimentariamente, del funcionamiento de un juego social particular en el que participan agentes de distintas agrupaciones de la diversidad, ocupando posiciones

¹¹⁹ Estas entrevistas se enmarcan en una investigación de nuestra autoría titulada “Estrategias de reproducción en personas trans de Córdoba: capital social y cultural en las inserciones laborales”, realizada durante el año 2016 y 2017 con la dirección de la Dra. Cecilia I. Jiménez.

¹²⁰ Al hablar de discriminación positiva nos referimos a aquellas acciones llevadas a cabo por el Estado cuyo principal objetivo es el de integrar poblaciones históricamente desplazadas. Como instrumento que apunta a compensar desigualdades, la discriminación positiva supone el tratamiento diferencial de aquellos grupos que por sus características de género, etnia o raza han sido desfavorecidos económica, social y/o culturalmente. (Urteaga, 2009)

desiguales –tanto en el espacio social general como también en los distintos campos concernidos-. Estos agentes poseen un volumen y una estructura particular de *cartas* en juego: capital cultural, capital militante, capital social, capital político e incluso capital simbólico negativo (Alhambra Delgado, 2012). En este marco, y en lo que respecta a esta presentación, nos aproximamos a distintos sentidos que buscan impulsar o deslegitimar este tipo de políticas.

En relación con las objeciones presentadas por Urteaga retomamos algunos puntos que nos parece importante señalar. En base a estos argumentos y al material empírico recolectado proponemos, en los próximos puntos, reflexionar en torno a esta temática.

-En primer lugar, la acción positiva supone indefectiblemente la necesidad de discriminar para lograr la inclusión. Establecer un cupo, implica seleccionar a los sujetos a partir de las mismas características por las que fueron excluidos, aunque con una finalidad fáctica contraria. Esta discriminación, aunque positiva, “se fundamenta en la toma en consideración de criterios cuyo principio de no-discriminación prohíbe” (2009: 193)

Al acudir a la discriminación para alcanzar la inclusión, se corre el riesgo de que su condición, en este caso de género, sea utilizada por los empleadores para continuar prácticas discriminatorias. Precisamente, ésta es la situación que enfrenta una de las entrevistadas: Romina (30, administrativa), quien trabaja hace dos años en CRESE. Ella accedió a un puesto administrativo a través de un convenio entre esta empresa, INADI y la asociación en la que milita. Lejos de garantizar su inserción en el mercado laboral formal de forma permanente, el acuerdo firmado supone contratos de trabajo de un año de duración: aunque hasta ahora el convenio se viene renovando anualmente, nada le asegura a Romina su permanencia en la empresa recolectora.

Como nos cuenta Romina, su caso no es el único: a través de este arreglo, algunas de sus compañeras de trabajo hace seis años que se encuentran en las mismas condiciones: con contratos anuales y en calidad de monotributistas. Siguiendo a la entrevistada, desde la empresa lo que se piensa es: “encima que te damos empleo, ¿pretendés ser igual?”

Las personas que ingresaron a través de este tipo de programas de discriminación positiva tienen dificultades para estar en las mismas condiciones que los otros trabajadores: las incorporan, pero al hacerlo por su condición de género, convenientemente se considera que se les hace un *favor* y que ellas no están en situación de exigir más de lo que *ya se les está dando*. Aunque probablemente no hubiesen entrado de otro modo¹²¹ su condición laboral precaria se justifica por lo mismo por lo que entraron: ser trans. Dicho en otros términos, la misma categoría que les dificulta su inserción en el mercado laboral y que, a través de una acción afirmativa, les permite ingresar, es la que se utiliza para perpetuar su situación laboral precaria, a través de la acción indefectiblemente discriminatoria de este programa.

De esta manera, la discriminación se sostiene en forma de inclusión. Como dice Romina, esto “lamentablemente pasa en todas las iniciativas de inclusión laboral, en casi todas”: las empresas “juegan” con la necesidad y se apoyan en la identidad y expresión de género para continuar con prácticas discriminatorias, con la institucionalización y legitimidad que el convenio brinda a dichos actos.

En respuesta a esto, se alega que estas medidas -como acciones compensatorias- no deben ser permanentes. De carácter temporal, la derogación del derecho de la igualdad debería *desaparecer* cuando el grupo o los grupos concernidos hayan superado el retraso con respecto al resto de la sociedad (Urteaga, 2009: 183). Aunque se den casos como el de Romina, quien asegura que “la esconden”, se apunta a que los trabajadores trans cobren visibilidad, para que otros vean que están capacitados para ocupar esos espacios y, paulatinamente, se superen los estereotipos estigmatizantes. Para los partidarios de estas medidas, esta transformación sería posible a partir de la discriminación que les permite al menos el ingreso al mercado laboral.

Continúa Romina contando lo que le dijo al director: “¿Qué, no somos lo suficientemente capaces para que nos tomen como empleadas ya, sin necesidad de un convenio?”

Aunque estuviesen suficientemente capacitadas, a partir de la lógica empresarial se plantea ¿para qué aumentar los costos laborales y las cargas si hay un convenio que puede ser

¹²¹ De hecho, Romina se sintió aliviada al conseguir este trabajo ya, según nos cuenta, hacía ocho meses que estaba desempleada.

renovado cada año? Tal y como afirma Castel, “lo que se denomina *efectos de ganga* de algunas medidas sociales son muy interesantes para las empresas” (1997: 410). Las transformaciones en el mercado laboral demandan cada día más trabajadores *adaptados* y contratos de trabajo flexibles que se adecúen a las fluctuaciones del mercado, por lo que, si bien los cupos proponen medidas de tipo “ayuda en la contratación, la reducción de las cargas sociales sin obligaciones por las empresas” (Castel, 1997: 410) intentando favorecer la inserción de estas poblaciones, se lo hace exclusivamente en base a los intereses de las empresas y a las leyes del mercado.

Las consecuencias de que el Estado delegue sus responsabilidades a las empresas, sin regular este tipo de contrataciones, genera situaciones laborales precarias, inestables y sin protecciones. Su rol no puede reducirse a vincular el capital con el trabajo ya que al librar todo tipo de decisiones a las empresas, se tiende a buscar la reducción en costos laborales al máximo (en el mejor de los casos, tomando en consideración la satisfacción del trabajador en relación a la productividad).

-Por otro lado, desde el punto de vista liberal, los detractores de la discriminación positiva se oponen a un modelo *paternalista y degradante* del Estado que considera a las personas como incapaces. Ante la *inferioridad* de las personas destinatarias de la discriminación positiva, se considera que el Estado interviene obstruyendo el desarrollo individual y autónomo de los sujetos, viéndose socavada la autoestima de los destinatarios de estas políticas.

Por el contrario, Lara (22, empleada de mantenimiento) cuenta acerca de su experiencia como trabajadora en el zoológico. Ella ingresó hace un año aproximadamente a través del programa PPP Aprendiz. A pesar de las dificultades a las que se enfrentó a la hora de cobrar por problemas administrativos (estuvo cuatro meses trabajando sin cobrar “una moneda”), al poder retirar su dinero no se sintió asistida o incapaz. Por el contrario:

"(...) Encima yo veía que a los otros le pagaban todo el zoológico y a mí no me pagaba nadie. ¡Esa era la bronca mía! Hasta que ví esa plata y me largué a llorar, y dije '¡gracias dios mío por darme esta oportunidad!' Y era como... me sentí como una

persona... ¿cómo te puedo decir? Como una persona importante me sentí... como que me dio ilusiones a seguir, seguir, seguir haciendo lo que estoy, porque estoy haciéndolo bien, ¿me entendés? No sé, ¡me puse re contenta! Vi muchos cambios, muy rápido, así que le seguí metiendo para adelante porque era lo que más me gustaba... y mucho antes lo tendría que haber hecho nada más que estaba ciega, estaba ciega, estaba ciega por la pelotudez del centro, en las cosas malas, y hasta que ya dije '¡basta, ya está, ya!' Y bueno, ahora... ¡mirá donde estoy ahora! Progresé ¿entendés? Estoy re contenta porque dejé TODO, dejé la caravana, dejé todas esas cosas malas y ahora por lo menos ¡puedo decir, que Soy Yo!"

La experiencia de Lara contradice lo que las críticas liberales sostienen con respecto a la autonomía y autoestima de los beneficiarios de las políticas de inserción: el hecho de tener una primera experiencia laboral formal, la impulsa a seguir capacitándose para obtener un mejor trabajo en el futuro.

Tal y como afirma Castel, “*el trabajo sigue siendo una referencia no sólo económica sino también psicológica, cultural y simbólicamente dominante*” (1997: 377), a través de este, el sujeto se inscribe en la estructura social que lo dota de valor y utilidad.

Cabe destacar que las condiciones laborales a las que se enfrentan estas trabajadoras no son un dato menor y que responden en gran medida a la decadencia de un modelo social basado en el salario (Castel, 1997). Como Lara nos cuenta, no sólo tras ingresar al zoológico esperó muchos meses para poder cobrar, sino que su contrato (de medio tiempo) tiene un año de duración¹²². Tanto en este caso como en el de Romina se perpetúan la inestabilidad, flexibilidad y/o los salarios bajos. El contexto a nivel global se suma a la coyuntura nacional caracterizada por aumentos en los índices de desempleo, pobreza e indigencia, contexto que profundiza la precarización laboral y, de manera correlativa, las propensiones a soportar estas condiciones. Esta situación de creciente incertidumbre e inestabilidad provoca

¹²² Como una experiencia de las posibles, a Lara le dijeron que sería contratada al finalizar el programa impulsado por el gobierno provincial: pasaría a planta permanente. Como señalamos, este hecho no debería dejarse librado a los criterios liberales de contratación sino que debería estar regulado por el Estado, independientemente de las apreciaciones personales de los trabajadores.

transformaciones en las estrategias de reproducción de las personas que ocupan tanto posiciones dominantes como dominadas. En los casos en que la coyuntura nacional e internacional se combinan con la discriminación estructural fundada en el género, las disposiciones a tomar estos trabajos y a valorarlos positivamente se incrementan: esta situación de adaptación a la precarización se evidencia en los dos casos mencionados.

También desde una mirada liberal, la “objeción meritocrática” a las políticas de discriminación positiva supone la victimización de aquellos que no se ven beneficiados por estas políticas sociales. La inserción laboral de personas *trans* se alcanzaría en detrimento de las capacidades objetivamente demostrables de las personas *cisgénero*.

Una idea esencialista del mérito ignora las diferencias estructurales en las posibilidades de acceder a las capacidades positivamente valoradas. Paradójicamente, el sujeto que ocupa una posición dominante (con respecto a la posesión y al acaparamiento de los recursos), a través de una inversión ideológicamente tendenciosa, se transforma en un sujeto desfavorecido, injustamente valorado.

La adhesión a los valores meritocráticos constituye uno de los casos más llamativos de la dominación simbólica. Facundo (26, desempleado) se resiste a obtener un puesto laboral a través de un cupo: él quiere entrar por su “propia idoneidad”. Cabe destacar que dentro del espacio de relaciones, con respecto a otras personas trans, Facundo se encuentra en una posición privilegiada. No sólo terminó sus estudios secundarios en el colegio universitario Monserrat sino que inició varias carreras terciarias y universitarias y ocupa una posición jerárquica dentro de una asociación que lucha por los derechos del colectivo. Facundo puede adherir al ideal meritocrático porque cuenta con una mayor acumulación de capitales y, por lo tanto, tiene mayores posibilidades objetivas de cumplir con los requisitos reconocidos oficialmente.

Facundo opina acerca del cupo laboral trans:

“Mirá, pasa con los programas empleo del PPP, es como entrar por un cupo pero decís ‘me quedo un año, me pagan gratis, labure o no labure... total sé que me van a pagar

¿quién me va a controlar?’ (...) estaría bueno ponerse en la cabeza ‘che, ¿qué es un laburo de verdad?’”

La contracara de la objeción meritocrática es, en este caso, la incompetencia del beneficiario, cualidad que afecta al rendimiento y la calidad de los servicios brindados (Uretaga, 2009: 197). En esta línea, con respecto a la cláusula del proyecto del cupo que indica la necesaria “idoneidad”, Facundo afirma:

“Es que no lo podemos sacar porque vos ponés a una persona trans, lo que sea, pero que no sabe escribir ni leer bien. Está bien, uno puede esperar y sí, capacitarse... por eso (...) una de las estrategias es, capacitamos a nuestra gente, nos capacitamos a nosotros, para que cuando salga el cupo laboral trans tenemos personas preparadas para esto. Terminalidad educativa, talleres de orientación laboral, las chicas trans por suerte lo entendieron a eso, fue muchísimo laburar y que confíen en que nosotros no les vamos a dar un trabajo pero sabemos que si ustedes están capacitadas y preparadas, vamos a ir lugar a lugar a romper las pelotas para que ustedes estén incluidas laboralmente.”

Esta toma de posición meritocrática implica, siguiendo a Castel, una visión optimista de la crisis que “lleva a pensar que multiplicando y mejorando las calificaciones, uno se precave contra la inempleabilidad” (1997: 340): a pesar de que haya una correspondencia entre formación y empleo en términos estadísticos, esta relación no es ni directa ni necesaria. En la situación actual, el capital cultural institucionalizado -incluso los estudios terciarios y universitarios en países en los que abundan las titulaciones- no asegura un paso directo al trabajo estable: en un contexto de devaluación de las titulaciones, la inempleabilidad e inestabilidad afectan hasta a los más calificados, configurando lo que algunos autores consideran la crisis de las clases medias.

A pesar de esta realidad, el orden social desigual se hace posible a partir de una creencia¹²³ en el mérito, base ideal sobre la que se desarrollan las orientaciones de acción y los órdenes de la vida (Habermas, 1989). Siguiendo a Honneth, el logro individual emerge

¹²³ En términos bourdieusianos, esta creencia está fundada en el desconocimiento de los mecanismos de dominación social y su funcionamiento.

como una idea *democrática* a partir de la que todos los miembros de la sociedad creen que disfrutan de igualdad en términos legales. Si existen diferencias entre los individuos, en su valor y utilidad social (capital simbólico), en su estatuto laboral, posesiones materiales y conocimientos, éstas se justifican exclusivamente por el empeño y la distinción, virtudes naturales asignadas a los agentes que, en términos objetivos, *partieron* de posiciones privilegiadas. Las desigualdades se justifican, de este modo, en un orden social meritocrático (Fraser y Honneth, 2006) a partir del que se legitiman y reproducen las relaciones sociales de dominación.

En este sentido, afirmar que los perjudicados de las acciones afirmativas serían los que objetivamente ocupan posiciones de privilegio, supone una adhesión a la lógica del mérito como también una defensa de los intereses de los más favorecidos (y probablemente, de los suyos propios). Las propiedades que exige el mercado de trabajo no se obtienen sino dadas ciertas condiciones sociales de posibilidad, condiciones a las que deberían apuntarse si se quisiera lograr una verdadera inclusión laboral.

-Con respecto a los resultados de las políticas afirmativas, se dice que estas no alcanzan una sociedad de “plena igualdad” sino que, que por el contrario, profundizan las diferencias. Este tipo de medidas generarían sentimientos de resentimiento y rechazo, debilitando los lazos sociales que pretende fortalecer (Urteaga, 2009: 187).

A lo largo de las entrevistas se manifestaron fuertes diferencias en los capitales disponibles. Aunque no nos propusimos ubicar en el espacio de posiciones a las personas trans de la muestra, podemos afirmar que quienes cuentan con una mayor acumulación de capital cultural coinciden en tener un mayor capital social-militante. Estas dos propiedades son fundamentales para acrecentar las posibilidades de ser beneficiado por los cupos. En este sentido, la cláusula que exige idoneidad, excluye a una importante fracción de personas: las que están en peores condiciones laborales y sociales. La hipótesis es que, con la excepción de los cursos de capacitación que se están llevando a cabo desde distintas agrupaciones (cursos que suponen un cierto grado de aculturación y, por lo tanto, dificultades variables en el aprendizaje en función del origen social de los agentes), las personas trans que se vieron

forzadas a abandonar sus hogares y los estudios, no tienen posibilidades objetivas de acceder a los puestos laborales habilitados a través de estas políticas. En algunos casos, no sólo no cuentan con las credenciales mínimas exigidas sino que, al no militar¹²⁴, tampoco logran acceder a información sobre las políticas inclusivas impulsadas desde el gobierno.

Por ejemplo, Lara, empezó a los 15-16 años a ejercer el trabajo sexual, no terminó la escuela -repitió primer año seis veces- y abandonó su hogar en dos oportunidades. En la entrevista reveló su desconocimiento acerca de la existencia de organizaciones como también del cupo laboral trans y los programas de terminalidad educativa. Este es uno de los casos que evidencia que la desigualdad también se manifiesta en las oportunidades de ser beneficiario de políticas de discriminación positiva.

Recapitulación

La implementación de políticas sociales supone un espacio de luchas en la que los distintos agentes se sirven de representaciones más o menos oficiales para legitimar y deslegitimar la aprobación de los distintos proyectos. Para hablar del cupo laboral trans propusimos abordar algunas de las disputas de sentido que caracterizan los debates actuales. En base a nuestro trabajo de campo y sirviéndonos del marco teórico en el que apoyamos nuestro estudio -la teoría de la práctica- pudimos ilustrar en qué consistían dichos argumentos y esbozar una suerte de análisis crítico de estos. Creemos que reflexionar acerca de los distintos puntos que desarrollamos es una tarea fundamental: abordamos, entre otros, las condiciones laborales a las que se exponen los beneficiarios de las políticas de discriminación positiva; la continuidad de actos discriminatorios en un marco de discriminación que se supone positiva; la importancia del empleo -tanto simbólica como materialmente- y su relación con el desconocimiento del estatuto objetivo del trabajo; la dominación simbólica a la que todos los herederos de la razón meritocrática, de algún modo, adherimos; las posibilidades de que el cupo profundice las desigualdades que existen en el interior del

¹²⁴ Las propensiones a la militancia también están desigualmente distribuidas y están fuertemente asociadas al capital cultural y, por lo tanto, al origen social de los agentes.

espacio social, favoreciendo a los privilegiados y excluyendo a los desposeídos de los capitales eficaces.

Además, a lo largo de la producción de esta presentación surgieron otros puntos que también se deberían reflexionar, de los que sólo mencionaremos algunos: la rentabilidad de la inserción laboral trans en empresas privadas a través de contratos precarizantes, la rentabilidad política de la temática trans y las posibilidades y limitaciones que esto supone; la necesidad de formación en los ámbitos en los que se insertan las personas trans a trabajar (universidad, empresas, distintos departamentos estatales, etc.); la regulación del trabajo sexual... Estos ejes son algunos de los que complejizan un tema que muchas veces es presentado unidimensionalmente. La cuestión amerita un análisis detallado para orientar las acciones a llevar a cabo.

Reflexiones finales

Estas discusiones suscitan una amplia literatura tanto en Latinoamérica como en países europeos y norteamericanos. Si las estrategias de reproducción social implican la construcción agonística de la realidad, se evidencia que, a través de intercambios de sentido, los agentes llevan a cabo un proceso dialéctico a partir del que resulta la historia, el orden social y hegemónico. Particularmente, el caso del cupo laboral trans deja en evidencia que lejos de ser una lucha meramente simbólica como lucha de representaciones (qué es lo trans, qué hacen, cómo son) las repercusiones se vinculan a las condiciones de vida objetivas de las personas.

A través de luchas que se desarrollan en múltiples frentes -entre ellos el legislativo- los agentes disputan el monopolio del sentido: buscando imponer sus representaciones. Siguiendo el razonamiento bourdieusiano, en algún momento se naturalizarían los productos de las luchas simbólicas, en este caso, la presencia de personas trans en el ámbito laboral formal: su inserción se convertiría en un hecho incuestionable. Esto responde al ocultamiento de los conflictos entre dominantes y dominados, a la tendencia de ver las cosas como dadas y no como producto de las luchas que constituyen a la realidad como la nueva doxa.

Actualmente, este proceso agonal continúa y cuenta con agentes con intereses opuestos, en función de su posición en los campos particulares y en el espacio como totalidad social. Algunas de las personas trans entrevistadas -como participantes en el juego político- intentan dar fuerza a un discurso que reivindica la igualdad en la diversidad, sosteniendo sentidos que apoyan más o menos la aprobación de los distintos proyectos. Además, estos tienen un poder relativo de imponer sus representaciones y se enfrentan, en este sentido, a otros agentes con los que disputan la definición de lo universal.

Bibliografía

- Alhambra Delgado (2012). “La marginalidad avanzada como uno de los semblantes del capital simbólico negativo en Sánchez, I. G. (Ed.). (2012). *Teoría social, marginalidad urbana y estado penal: aproximaciones al trabajo de Loïc Wacquant* (Vol. 25). Ignacio González Sánchez.
- Bourdieu, P. (2008). *¿Qué significa hablar?* (Vol. 282). Ediciones Akal.
- ----- (2014). *Sobre el Estado*. Buenos Aires: Anagrama.
- Castel, R. (1997). *Metamorfosis de La Cuestión Social, Las*. Paidós.
- Habermas, J. (1989). *TEORIA de la acción comunicativa. Tomo 1: racionalidad de la acción y racionalización social*. Taurus.
- Honneth, A., Fraser, N. (2006). *¿Redistribución o reconocimiento? un debate político-filosófico*. Buenos Aires: Morata.
- Urteaga, E. (2010). Las políticas de discriminación positiva en Francia. *Papers: revista de sociologia*, 95(1), 157-179.
- Von Sprecher, R.; Boito, M.E. (2005). *Comunicación y Trabajo Social*. Córdoba: Brujas.