

Introducción

Los cargos de responsabilidad en la Universidad Nacional de Luján se encuentran tipificados en el Convenio Colectivo de Trabajo para el Personal Nodocente de las Instituciones Universitarias Nacionales Decreto PEN N° 366/066¹ (CCT). Se trata de los cargos comprendidos en el llamado tramo mayor del escalafón Nodocente en el cual se encuentran incluidos aquellas y aquellos “trabajadores que cumplan tareas de dirección, coordinación, planeamiento, organización o asesoramiento, destinadas a contribuir en la formulación de políticas y planes de conducción y en la preparación y control de programas y proyectos destinados a concretar aquéllas. Estará constituido por las categorías 1, 2 y 3” (Artículo 48° del CCT).

En el año 2006 se promulga el CCT iniciando una reparación histórica de los derechos de los trabajadores universitarios. El CCT institucionalizó los derechos de los trabajadores Nodocentes a la estabilidad laboral, la retribución por categorías y escalafones, a la capacitación continua y permanente, a licencias y franquicias, al trato digno e igualitario, a las condiciones laborales seguras y al acceso igualitario a la carrera laboral a través de concursos de antecedentes y oposición. Esta herramienta otorgó al conjunto de trabajadores Nodocentes de las Universidades Nacionales derechos sociales, laborales y políticos. En palabras de Aritz Recalde: “El Convenio Colectivo aprobado en el año 2006, es el resultado de décadas de lucha NODOCENTE y expresa la acumulación de poder y la perseverancia y la capacidad de realización de los delegados de base, del Consejo Directivo y del actual Secretario Ejecutivo de la FATUN, Nelso Oscar Farina”²

Previo al CCT, el personal Nodocente se encontraba comprendido en el Escalafón para el Personal Nodocente, Decreto 2213/87, que si bien reconocía la identidad y la labor Nodocente diferenciándose así del Personal Civil de la Administración Pública Nacional, algunas cuestiones, como el régimen de licencias, justificaciones y franquicias, se asemejan al mencionado personal estatal.

Retomando lo antes mencionado, el CCT fue publicado en el Boletín Oficial de la Nación Argentina N° 30.880 el día 5 de abril de 2006, entrando en plena vigencia desde ese momento. En ese sentido, que la Comisión Paritaria de Nivel General del Sector Nodocente integrada por los representantes de la Federación del Trabajador de las Universidades Nacionales (FATUN) y los del Consejo Interuniversitario Nacional (CIN) acordaron para la implementación del CCT, un procedimiento homogéneo para todas las Universidades Nacionales.

Puntualmente, en la Universidad Nacional de Luján mediante Resolución Consejo Superior N° 241/06³ de fecha 13 de septiembre de 2006, se crea la Comisión Central de Reencasillamiento de la UNLu, cuya finalidad principal era la elevación de un proyecto de reencasillamiento⁴ de todo el personal Nodocente de la Institución. Dicha Comisión estaba conformada por ocho titulares, de los cuales cuatro correspondían a representantes de la Institución, a propuesta del rectorado, y otros cuatro representantes del Sector Nodocente, a

¹ Disponible en <https://www.fatun.org.ar/convenio>

² Aritz Recalde, (octubre 2017) “Los NODOCENTES y la participación en la política universitaria”. Sociología del Tercer Mundo. Disponible en <http://sociologia-tercermundo.blogspot.com/2017/10/los-nodocentes-y-la-participacion-en-la.html#:~:text=En%20el%20a%C3%B1o%201973%20los,y%20comprometida%20con%20la%20Naci%C3%B3n>.

³ Disponible en <https://resoluciones.unlu.edu.ar/documento.frame.php?cod=5955>

⁴ Definimos reencasillamiento como el proceso mediante el cual se ubica o se reubica al personal Nodocente en una nueva estructura orgánico funcional en función de sus tareas, acciones y responsabilidades

propuesta de la Asociación de Trabajadores de la UNLu (ATUNLu). Estos debían ser trabajadores de planta permanente y registrar una antigüedad no inferior a cinco años en las funciones que desempeñaban en el momento de su designación.

En el seno de la Comisión Paritaria Particular Nodocente de la UNLu se establecieron y se configuraron las responsabilidades primarias y las acciones, ambas de carácter transitorio, hasta tanto fuera aprobada la estructura orgánica del Sector Nodocente, de las dependencias, direcciones y departamentos vigentes en ese momento. Este ordenamiento funcional transitorio fue aprobado por el Consejo Superior mediante Resolución N° 402/06 de fecha 20 de diciembre de 2006.⁵

Finalmente, el 25 de septiembre de 2007 mediante Resolución Consejo Superior N° 382/07⁶, se efectivizó el reencasillamiento del personal Nodocente de Planta Permanente y la puesta en funciones, según el tipificador de funciones establecido en el CCT.

El CCT establece el concurso de antecedentes y oposición como la única manera para acceder a la cobertura efectiva de puestos de trabajo, tanto para el ingreso como para la promoción.

En dichos concursos el análisis de antecedentes está compuesto por: títulos, cursos de capacitación, trabajos y publicaciones, evaluación de desempeño, antigüedad y actividades de representación y de gestión. Y, por su lado, la prueba de oposición debe acreditar el dominio de temas generales (inherentes al sistema universitario argentino) y temas específicos propios del cargo a concursar y de las actividades a desarrollar.

Aunque también se hace referencia al suplemento por mayor dedicación, el cual es retribuido a aquellos trabajadores que ejerzan, transitoriamente, cargos de mayor jerarquía a los de su situación de revista. Esto último se conoce como “subrogancia”, la cual, a efectos de lo determinado en el CCT, no debe exceder el año y se deberá efectivizar inmediatamente concluido el plazo antes mencionado, el concurso de antecedentes y oposición.

En la órbita del Sector Nodocente de la UNLu, desde el reencasillamiento hasta la actualidad, se han reorganizado las estructuras administrativas existentes, se han creado nuevas dependencias en función a nuevas tareas y responsabilidades, se han desarrollado concursos para cubrir cargos que se encontraban vacantes. La planta Nodocente se encuentra en constante movimiento, ya sea por las nuevas incorporaciones, las bajas por jubilación, fallecimiento, cesantía y la movilidad de las y los trabajadores en lo que respecta a cambios de sectores de trabajo.

Puntualmente mencionaremos la situación actual del tramo mayor, el cual, actualmente, está compuesto por once Direcciones Generales (Categoría 1), veintisiete Direcciones (Categoría 2) y ochenta Jefaturas de Departamento (Categoría 3).

Ahora bien, nos interesa analizar y dar cuenta, por un lado, de la dinámica que se establece en la distribución de los cargos de responsabilidad, desde una perspectiva de género que nos permita analizar los datos empíricos a partir de un principio de igualdad/desigualdad de acceso del empleo/cargos de responsabilidad, vinculado con los estereotipos de géneros que los definen.

Por el otro, analizar las particularidades del desarrollo profesional de las trabajadoras Nodocentes que revisten cargos de responsabilidad (tramo Mayor: categorías 1, 2 y 3) y los factores legales, sociales e individuales que inciden en él.

⁵ Disponible en <https://resoluciones.unlu.edu.ar/documento.frame.php?cod=8688>

⁶ Disponible en <https://resoluciones.unlu.edu.ar/documento.frame.php?cod=16003>

Es por lo antes mencionado que las fechas analizadas del presente trabajo están establecidas entre septiembre de 2006, fecha en la que mediante Resolución Honorable Consejo Superior N° 241/06, se reencasilla a todo el personal Nodocente de la UNLu conforme lo establecido en el CCT y diciembre 2024.

Incorporar la perspectiva de género en esta investigación nos permite problematizar, poner en discusión y reducir las dificultades de acceso, permanencia y desarrollo de las mujeres en el mercado laboral, con el fin de construir sociedades y espacios laborales más igualitarios. El Ministerio de las Mujeres y Diversidad de la Provincia de Buenos Aires define a la perspectiva de género como “una forma de ver y comprender la sociedad que permite identificar y visibilizar las relaciones de poder entre los géneros, y cuestionar la discriminación, las desigualdades y la exclusión hacia las mujeres”⁷.

Entendemos que adentrarnos en esta temática, nos permitirá acercarnos a la realidad de los y las trabajadoras Nodocentes de la UNLu. Además, la bibliografía consultada nos da cuenta que existe un área de vacancia en lo que respecta a investigaciones sobre qué sucede con las mujeres trabajadoras Nodocentes y los cargos de mayor responsabilidad (categorías de jefa de departamento, de directora y de directora general) en la órbita del personal Nodocente universitario, a pesar de algunas “fortalezas” del claustro Nodocente que podría fundamentar el interés de indagar sobre una problemática vinculada a él:

- El personal Nodocente tiene mayor estabilidad laboral y una alta permanencia en la institución de educación superior.
- El Convenio Colectivo de Trabajo para el Personal Nodocente de las Instituciones Universitarias Nacionales data del año 2006, mientras que el Convenio Colectivo de Trabajo para el Personal Docente Universitario fue homologado en el año 2015.
- El personal Nodocente desempeña sus tareas, según su agrupamiento (administrativo, mantenimiento y servicios generales, técnico profesional y asistencial), en el conjunto de los procesos que se llevan adelante en la institución universitaria.
- En los últimos años, la planta Nodocente se profesionalizó a través de las aperturas de cohortes de las carreras de pregrado, grado y posgrado (Tecnatura en Gestión Universitaria, Licenciatura en Gestión Universitaria y Maestría en Gestión y Gobierno, respectivamente) generadas y promovidas por la Secretaría de Capacitación de la Federación Argentina del Trabajador de las Universidades Nacionales (FATUN).
- Todo el personal Nodocente se encuentran organizados en una única herramienta sindical, la FATUN, además de los sindicatos de base de cada universidad.

Es en esta área de vacancia y a partir de las mencionadas fortalezas que inscribimos nuestro trabajo, circunscrito a la UNLu.

Partimos de una mirada rápida del reencasillamiento Nodocente operado en 2007 en nuestra universidad, producto de la promulgación del Decreto PEN 366/ 06 y del estado de la planta Nodocente correspondiente al mes de diciembre 2024 en los tramos aludidos, daría cuenta de una escasa variación en la composición de la misma en lo que respecta a la presencia de varones y mujeres, con lo cual esta situación se asemeja a aquellas referidas en la bibliografía consultada con respecto a la inserción/distribución/ composición de la planta Nodocente con respecto a otros claustros que componen el sistema universitario.

⁷ Disponible en “Género y Territorio: herramientas feministas para la gestión local”. Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual, Pcia. de Buenos Aires.

Según una encuesta realizada por la Asociación de Trabajadores de la Universidad Nacional de Luján (ATUNLu) en el año 2023, las mujeres trabajadoras Nodocentes eran las únicas y exclusivas cuidadoras del grupo familiar. Es decir, la carga de las tareas de cuidado recaen sobre ellas. Cuando nos referimos a tareas de cuidado tomamos la definición del manual *La participación de la mujer: mundo laboral, sindicalismo y representación política* como el “conjunto de actividades indispensables para satisfacer las necesidades básicas de la existencia y reproducción de las personas” (2019: 10), donde se categoriza al cuidado en tres tipos de actividades:

- “- el cuidado directo: la actividad interpersonal del cuidado
- la garantía de las condiciones previas al cuidado: como ser la limpieza, la compra y la provisión de alimentos
- la gestión del cuidado: como por ejemplo coordinar horarios y realizar traslados a la escuela, médico, recreación, etc” (op. et loc. cit.).

En este punto consideramos relevante afirmar tomando las palabras de los autores Esquivel, Faur y Jelin (2012) que la incorporación de las mujeres al mercado laboral no ha venido acompañada de cambios en las pautas culturales de gestión de lo doméstico, ni en políticas públicas que garanticen su acceso equitativo (Esquivel, Faur y Jelin, p. 39). Es por ello que consideramos que es clave el rol del Estado quien, a través de la generación de políticas públicas, debe llevar a cabo la creación e institucionalización de programas de acompañamiento a las mujeres e identidades que realizan tareas de cuidado.

En lo que respecta a los trabajos previos realizados por quien suscribe, desde el año 2017 me desempeñé como Jefa del Departamento de Administración de Personal dependiente de la Dirección General de Personal, cargo al que accedí mediante concurso de antecedentes y oposición. Por otro lado, desde el año 2022 ocupé el cargo de Secretaria de Género de la Asociación de Trabajadores de la Universidad Nacional de Luján, espacio desde el que gestionamos y desarrollamos políticas de igualdad de género para el conjunto de trabajadoras y trabajadores Nodocentes de la UNLu, llevando a cabo tareas de difusión, gestión, sensibilización, capacitación, con perspectiva de género, en temáticas como por ejemplo la visibilización de las violencias hacia las mujeres y hacia las disidencias, reconocer el rol de la mujer como cuidadora, entre otras.

Es en este marco que, en el año 2020, llevamos adelante una exhaustiva revisión de las licencias y franquicias establecidas en la reglamentación particular del CCT incorporando una fuerte perspectiva de género, con el objetivo primordial de correr a la mujer trabajadora Nodocente de la UNLu de su rol de exclusiva cuidadora de su grupo familiar y la implementación de licencias y franquicias para la comunidad LGTBQ+ que desarrollan tareas como personal Nodocente de la Institución. Algunos ejemplos de dichas licencias son:

- Licencia por nacimiento de hijo/a (para trabajador varón en los términos de la Ley 26743 Identidad de Género) de 45 días corridos a partir del nacimiento
- Licencia por alimentación (natural o artificial) de hijo/a lactante
- Licencia por maternidad de 180 días corridos
- Licencia por adopción de 150 días corridos
- Licencia por fertilidad asistida y técnicas concordantes
- Licencia violencia por motivos de género

- Licencia derecho al libre desarrollo personal-Identidad de género
- Licencia para atención y/o acompañamiento de hijo/a en transición de género

Nos detendremos a detallar brevemente las dos últimas licencias mencionadas. En primer lugar, la licencia derecho al libre desarrollo personal-Identidad de género establece que el/la trabajador/a que desee acceder a intervenciones quirúrgicas totales y parciales y/o tratamientos hormonales para adecuar su cuerpo a su identidad de género autopercibida, podrá gozar de la licencia con goce íntegro de haberes por el tiempo y/o los días que certifique la autoridad médica de la Universidad. A su vez, el personal Nodocente de la UNLu tiene derecho al usufructo de licencia con goce íntegro de haberes para atención y acompañamiento de hija/o en transición de género. En particular, este derecho se originó en la identificación de situaciones donde el único encuadre era la atención de familiar enfermo, cuestión que, claramente, no tenía correlación con el derecho a la identidad.

Es por lo antes dicho, que todas las licencias antes mencionadas pueden ser traducidas en derechos y garantías para el personal Nodocente de la UNLu y de manera extensiva, para su grupo familiar.

Conclusiones preliminares

A modo de conclusión, podemos afirmar que el Convenio Colectivo de Trabajo ha otorgado el piso de derechos para el personal Nodocente de las Universidades Nacionales argentinas y ha promovido la carrera administrativa y la capacitación y los concursos de antecedentes y oposición como mecanismo para la cobertura de cargos vacantes. Además, ha determinado agrupamientos, tramos y categorías diferenciadas por las responsabilidades y las especificidades de las tareas a desarrollar. El CCT fue un reconocimiento a la labor Nodocente de todas las Instituciones Universitarias Nacionales argentinas, ya que su aplicación tiene fuerza de ley para el conjunto de universidades argentinas.

Luego de su homologación, en el 2006, comenzó el proceso de reencasillamiento con la finalidad de reubicar al personal conforme sus responsabilidades y el desarrollo de sus tareas. Además, este proceso dio como resultado la ampliación de la planta Nodocente de la UNLu, la creación de nuevas áreas y dependencias, de espacios físicos y de capacitación y formación especializada. La Comisión Central de Reencasillamiento de la UNLu había acordado que a aquellos trabajadores y trabajadoras que habían ejercido el cargo de mayor responsabilidad por más de 10 años, se los reencasillaría en el cargo equivalente del tramo mayor. Por el contrario, el resto del personal que no cumplía con el requisito antes mencionado, debería participar de los concursos de antecedentes y oposición como método para acceder a los cargos. El mencionado proceso de reencasillamiento fue largo e involucró a varios actores de la UNLu.

Desde una perspectiva de género, a priori, podemos inferir que la ampliación de licencias con una clara perspectiva de género, la puesta en marcha de los Planes de Capacitación correspondientes a los años 2014-2019 y 2023-2028 centrados en la actividad laboral propiamente dicha, los concursos de antecedentes y oposición y la estabilidad de la actividad Nodocente misma, han favorecido que las mujeres hayan accedido a los cargos de mayor responsabilidad en los últimos años. No debemos dejar de lado, que las mujeres trabajadoras Nodocentes de la UNLu son las únicas y exclusivas cuidadoras de su grupo familiar, lo que les quita tiempo para el desarrollo de su carrera profesional y formación.

Aún queda por indagar en profundidad los factores contextuales, sociales, económicos y

políticos nacionales argentinos que consideramos que han incidido en la participación de trabajadoras en la ocupación de cargos correspondientes al tramo mayor.

Bibliografía

Abramo, L. (2003) “¿Inserción laboral de las mujeres en América Latina: una fuerza de trabajo secundaria?”. Documento presentado en la reunión de expertos CEPAL-OIT, Santiago de Chile.

Antón Sevilla, S. (2005) “Informe: Académicas en la Universidad de Alicante”. Cuadernos de Trabajos de Investigación N° 12. Centro de Estudios sobre la Mujer. Universidad de Alicante.

Astorga, S. G (2018) “Formación, Trabajo y Democratización. Acerca de los desafíos de las estrategias de capacitación e internacionalización del personal no docente en el sistema universitario argentino”. Feria Internacional de Educación Superior Argentina. Disponible en https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/13919/formacin-trabajo-y-democratizacin.pdf

Cruz, V (2021) La institucionalización de la perspectiva de género en universidades públicas: apuntes sobre experiencias (de)construidas y pendientes, en Martín, A *RUGE El género en las universidades*, RUGE-CIN, pp. 49-56.

Esquivel, Valeria [et al.] (2012) *Las lógicas del cuidado infantil. Entre las familias, el Estado y el mercado*, Ides, Buenos Aires.

López, S. K (2019) “La capacitación del personal Nodocente en las Instituciones Universitarias Nacionales del CPRES Bonaerense a partir de la vigencia del Convenio Colectivo de Trabajo, Decreto PEN N° 366/06”. Disponible en <https://ri.unlu.edu.ar/xmlui/bitstream/handle/rediunlu/531/Tesis%20LGU%20Karina%20Lopez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Maffia, D, (2008) “Carreras de obstáculos: las mujeres en ciencia y tecnología” RAGCyT, Instituto Interdisciplinario de Género. Universidad de Buenos Aires. La Habana

Maggiolo, Consuelo & López, Karina (2022) “Licencias con perspectiva de género para los y las trabajadoras Nodocentes de la Universidad Nacional de Luján”. II Congreso Políticas públicas contra las violencias de género 2022, Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual de la Provincia de Buenos Aires, Mar del Plata. Vol II. Disponible en

https://www2.ministeriodelasmujeres.gba.gob.ar/congreso_2023/CONGRESO_LIBRO_DIGITAL_Vol2.pdf

OIT (2004) “Romper el techo de cristal. Las mujeres en ‘puestos de dirección’”. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

Ovando Crespon, Cristina (2007) “Género y educación superior. Mujeres en la docencia y administración en las instituciones de educación superior”. En publicación: Escenarios mundiales de la educación superior. Análisis global y estudios de casos. CLACSO. Disponible en

<http://bibliotecavirtual.CLACSO.org.ar/ar/libros/campus/segrera/05OCrespo.pdf>

Pellizas, L. E. (2016). La profesionalización de los agentes no docentes de la Universidad Nacional de Córdoba y su relación con la eficacia de los procesos de liquidación de haberes. *Administración Pública Y Sociedad (APyS)*, (1), 85–100. Recuperado a partir de <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/APyS/article/view/14645>

Puy Rodríguez, A. (2007) “Barreras a la promoción de las mujeres a puestos de estatus alto en la universidad”. Instituto de la Mujer. Universidad de La Laguna. España.

Recalde, A. (2017) “Los NODOCENTES y la participación en la política universitaria”. Sociología del Tercer Mundo. Disponible en <http://sociologia-tercermundo.blogspot.com/2017/10/los-nodocentes-y-la-participacion-en-la.html#:~:text=En%20el%20a%C3%B1o%201973%20los,y%20comprometida%20con%20a%20Naci%C3%B3n>

Rodigou Nocetti Maite [et.al] (2011) “Trabajar en la Universidad: (Des) Igualdades de género para transformar” - 1a ed. Universidad Nacional de Córdoba.