

El método de lxs trabajadorxs para organizarnos por nuestros derechos

De cómo nos organizamos por la inserción trans en AGD-UBA y en la UBA

Secretaría de Géneros
y Diversidad Sexual de
AGD-UBA

La Asociación Gremial Docente de la UBA (AGD-UBA), desde su creación en 1999, ha ido construyendo una política en materia de géneros que le ha permitido ganarse un lugar y formar parte del movimiento de mujeres y LGBTQ+. En los primeros años se fueron armando comisiones para abordar ese trabajo, y en la reforma estatutaria de 2013 se creó la Secretaría de Géneros y Diversidad Sexual de Asociación Gremial Docente de AGD-UBA. En nuestro trabajo sistemático de más de dos décadas hemos apoyado, difundido y participado en innumerables movilizaciones y campañas (en las del 8M; por el aborto, legal seguro y gratuito; por el matrimonio igualitario; por la ley de identidad de género; en las convocatorias Ni Una Menos; en los paros de mujeres; por Justicia para Marita Verón; por la aparición con vida de Tehuel de la Torre; y un larguísimo etcétera), hemos participado regularmente de los Encuentros Plurinacional de Mujeres, Lesbianas, Trans, Travestis, Bisexuales y No Binaries (al de La Plata fuimos una delegación de setenta compañerxs), y hemos generado colectivamente, en un taller abierto que duró varios meses, un “Protocolo para identificar, prevenir, erradicar y abordar situaciones de violencia de género en la AGD-UBA”, entre innumerables acciones.

Mayo de 2020

En mayo de 2020, en una de las reuniones regulares de la Secretaría de Géneros y Diversidad Sexual de Asociación Gremial Docente de AGD-UBA,

tomamos la decisión de darle impulso a un proyecto del que habíamos hablado varias veces y que venía tomando forma desde hacía tiempo: revisar en el sindicato actividades propias (por ejemplo, mecanismos de afiliación, capacitación) a la luz de las transformaciones en materia de identidad de género en el país y las problemáticas específicas que encuentran lxs docentes trans. En paralelo, hacer una campaña que difundiera, instalara la necesidad y lograra que se instrumentara una real inserción trans en la UBA, que tomara de conjunto los múltiples obstáculos cissexistas en la institución, el cupo laboral trans, etc. Con esa finalidad, lo primero que hicimos fue armar un pequeño grupo de cuatro personas que se encargara de dar forma a ese lineamiento general.

Dicho grupo comenzó a trabajar en junio, y se abocó, en primer lugar, a contactar docentes trans de la UBA que quisieran sumarse al equipo. No era condición estar afiliadxs a AGD-UBA, sí que quisieran compartir la experiencia de organizar la campaña y de organizarse en torno a ella. Así se fueron sumando algunxs docentes, pero en particular, se sumó en pleno y con gran ímpetu la Cátedra Libre de Estudios Trans* (CLET*) de la Facultad de Filosofía y Letras de la UBA. Traían, además, un saber específico sobre el tema que iba a resultar un aporte esencial en el desarrollo de las tareas que venían por delante.

En julio ya se había constituido un grupo grande y heterogéneo. Nos reuníamos regularmente para organizar la campaña, a pesar de que teníamos horarios cruzados de dictado de clase (somos todxs docentes de la UBA, pero también nos desempeñamos en otras instituciones educativas o de investigación) y nos encontrábamos trabajando a destajo en medio del proceso de virtualización forzosa que se nos había impuesto en las universidades nacionales (más allá de matices según equipos o lugares de trabajo).

A fin de agosto, habíamos logrado diseñar una campaña de conjunto bajo la consigna “sin presupuesto no hay cupo laboral trans” que incluía como primeras iniciativas lo siguiente:

- Producción de materiales escritos de difusión, que se abocaban a explicar la necesidad del cupo laboral trans y temas centrales como en qué consisten la transfobia y el cissexismo en espacios educativos; qué es la patologización; cómo pensar la inserción trans docente, nodocente y estudiantil; cuáles son las pautas particulares básicas y necesarias de implementación, monitoreo y capacitación para el cupo laboral trans, etc.

- Organización de una charla en vivo (en una plataforma *online*) sobre cupo laboral trans, donde los panelistas fueran docentes especialistas en Estudios trans y una abogada laboralista.
- Un detallado proyecto de resolución para el Consejo Directivo de Filosofía y Letras y uno para el Consejo Superior de la Universidad de Buenos Aires para la instrumentación del cupo laboral trans docente y la inserción trans docente, nodocente y estudiantil en la institución.
- Un curso de capacitación en géneros que brindaría AGD-UBA en marzo de 2021, a cargo de docentes de la CLET*. Como todos los cursos de capacitación que brinda el sindicato, se le pagaría el salario a lxs docentes a cargo con fondos de capacitación que el Estado asigna a los sindicatos pero a la vez el curso sería gratuito para lxs cursantes.

Lo primero que hicimos fue publicar en septiembre un extenso folleto explicativo y organizar para noviembre una charla sobre inserción laboral trans.

Y en septiembre de 2020 apareció el Decreto 721/2020

El 4 de septiembre de 2020, el Decreto Nacional 721/2020 estableció el “Cupo Laboral Travesti-Trans en el sector público”. El decreto, por un lado, dio respuesta a una histórica demanda y a la lucha de buena parte del movimiento LTbQ+, en particular de las organizaciones trans. Por el otro, el decreto (aún vigente) no crea nuevos puestos de trabajo y no asigna presupuesto para su instrumentación, no garantiza estabilidad (específicamente habla de “cualquiera de las modalidades de contratación vigente”), requiere “idoneidad para los cargos” sin garantizar efectivamente capacitación (realizable, paga y en horario de trabajo) ni tiene en cuenta el cupo laboral trans como parte de una negociación colectiva, sino que el decreto es en sí una disposición o medida exclusiva de la parte empleadora, en este caso el Estado Nacional. En síntesis, se trató más bien de una medida simbólica, que contiene varios problemas serios, pero que, como ocurre muchas veces, a la vez permitió darle un empujón más al reclamo histórico en general y a nuestro trabajo particular.

A los pocos días, en el Consejo Directivo de Filosofía y Letras la mayoría estudiantil presentó un proyecto de resolución que celebraba la aparición del Decreto Nacional 721/2020 pero no avanzaba en más. En ese momento, la CLET* expresó al Consejo Directivo que venía trabajando en un proyecto junto a AGD-UBA. Por cuatro meses hubo debates en el Consejo y en reuniones ad hoc sobre el proyecto de resolución que ya había sido presentado formalmente y el que habíamos ofrecido nosotrxs, que habíamos elaborado colectivamente y que incluía orientaciones para implementación, capacitación y monitoreo de cupo laboral trans como para inserción docente, nodo-cente y estudiantil trans.

Finalmente, en diciembre, la minoría estudiantil en el Consejo Directivo, que había avalado nuestro proyecto desde el inicio y que se había sumado a colaborar con el equipo de trabajo por el cupo laboral trans que habíamos conformado entre AGD-UBA y la CLET*, presentó con número expediente, es decir, formalmente, nuestro proyecto colectivo. Así que en diciembre de 2020 había dos proyectos en el Consejo Directivo de la facultad para ser tratados en 2021.

2021, la campaña por el cupo laboral trans y la Mesa de Trabajo de la Facultad de Filosofía y Letras

Nuestro equipo seguía adelante con la campaña general que nos habíamos propuesto. En febrero de 2021 lanzamos la inscripción al curso de capacitación previsto en la campaña, a cargo de dos compañerxs de la CLET*. El curso, titulado “El género cambia ¿las instituciones también? Desafíos de la docencia universitaria”, y programado para marzo y abril, había sido pensado como un taller, para facilitar el intercambio. La inscripción fue tan alta (más de setenta colegas) que nos obligó a abrir dos comisiones. El balance del curso fue excelente, y de hecho hemos recibido pedidos de que se haga una nueva edición o una segunda parte del mismo para 2022.

En marzo de 2021, la revista *Aleerta*, publicada por la Dirección de Géneros y Diversidad Sexual de la Federación Conadu Histórica, publicó un artículo titulado “Ahora es cuando. La campaña por la inserción laboral trans en la UBA”, firmado por tres integrantes del equipo de AGD-UBA y CLET*: Fabiola Ferro, Blas Radi y Manuel Riveiro.

Mientras tanto, en Filosofía y Letras, para tratar los dos proyectos presentados, la propuesta de AGD-UBA y la CLET* fue conformar una Mesa de

Trabajo que incluyera a todas las representaciones del Consejo (mayoría y minoría de profesorxs, de graduadxs y de estudiantes), a los sindicatos docente y nodocente y a la CLET*, dado que una de sus funciones específicas, como consta en la resolución de creación, es producir lineamientos políticos y asesorar en estos temas a la FFyL. Esto fue aprobado en abril en el Consejo Directivo, pero dejando la puerta abierta para la incorporación de más personas a dicha mesa de trabajo.

Y eso dio lugar a que comenzaran las discusiones sobre qué otras personas incluir en la Mesa de Trabajo. Presentadas como especialistas en el tema, las propuestas en general podían ser agrupadas en dos grandes tipos generales: por un lado, personas que no son trans pero sí estudian a las personas trans y, por el otro, personas que sí son trans pero no se han dedicado ni a los estudios ni a las políticas trans. Recién en julio de 2021 comenzó a funcionar efectivamente una mesa de trabajo, con la conformación que habíamos propuesto y una persona más que se sumó por parte de la representación de graduadxs (mayoría y minoría).

A todo esto, el Congreso de la Nación ya había aprobado el 24 de junio de 2021 una nueva ley, la 27636, de Promoción del Acceso al Empleo Formal para las Personas Travestis, Transexuales y Transgénero “Diana Sacayán-Lohana Berkins”. La ley, producto de la lucha histórica del movimiento trans, repite y agudiza los problemas que ya aparecían en el Decreto 721/2020: no crea nuevos puestos de trabajo, hace referencia a “todas las modalidades de contratación regular vigentes” (es decir, admite contratos con distintos grados de precarización laboral, encarnada en la terciarización y los sueldos de miseria), plantea la capacitación y formación educativa obligatoria pero no establece que sea remunerada y dentro del horario laboral, y lo más escandaloso, el artículo 11 establece que para el sector privado las contribuciones patronales provenientes de la contratación de personas travesti/trans puedan descontarse del pago de impuestos nacionales (es decir, usa el reclamo de cupo laboral trans para un nuevo subsidio a las patronales), entre otros problemas, como el de los créditos “a tasa preferencial” para el financiamiento de emprendimientos productivos, comerciales y/o de servicios, individuales o asociativos, en lugar de créditos a tasa cero. Al igual que con el decreto del año anterior, la aprobación de esta ley, incluso con todos sus problemas de fondo y sus limitaciones, fue una conquista del movimiento trans y un envión para nuestra campaña particular.

En Filosofía y Letras, las reuniones de la Mesa de Trabajo habían sido tan lentas que ya el primer proyecto presentado formalmente, aquel que celebraba la promulgación del Decreto Nacional 721/2020, había quedado desactualizado. Las discusiones no fueron sencillas: diferentes trayectorias, diferentes militancias, diferentes apreciaciones de cómo instrumentar el cupo laboral trans se cruzaban. Mientras que AGD-UBA, la CLET* y la minoría estudiantil defendíamos que el primer paso en Filosofía y Letras era asignar salario a lxs docentes trans *ad honorem* que ya estaban trabajando en la facultad (a lxs de la CLET* y a otrxs), otras representaciones hacían contrapropuestas diversas.

Dado lo empantanado que estaba el debate en la Mesa de Trabajo, AGD-UBA, la CLET* y la minoría estudiantil propusimos una declaración, sobre la base de los expedientes que estaban presentados. Así, en agosto de 2021 salió una Declaración del Consejo Directivo de Filosofía y Letras, votada por unanimidad, que toma como propia la Ley Nacional 27636 de Promoción de Acceso al Empleo Formal para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero “Diana Sacayán-Lohana Berkins” (Ley 27636), solicita al Consejo Interuniversitario Nacional, a las universidades nacionales del país, y especialmente a la Universidad de Buenos Aires, la adhesión y aplicación de la Ley 27636, solicita al Gobierno Nacional que garantice las partidas presupuestarias necesarias para hacer efectiva la aplicación del cupo laboral trans* en universidades nacionales, tanto en lo referente al sector de trabajadores docentes como nodocentes, y especifica que la aplicación de dicha partida debe ser homologada en paritarias nacionales del sector.

En paralelo, el equipo de AGD-UBA y la CLET* seguía promoviendo charlas, organizando actividades: seguía la campaña en UBA y nacionalmente. Así, enviamos a la revista *Aleerta* una entrevista realizada por Fabiola Ferro a la CLET*, titulada “Sin presupuesto no hay cupo laboral trans*”, que fue publicada en noviembre de 2021. La entrevista aborda ejes como la relación estudios trans* y teoría queer, la ESI, el “sentido común de género” y la experiencia de la campaña por el cupo laboral trans tanto en la Facultad de Filosofía y Letras como en la UBA.

En cuanto a la Mesa de Trabajo, después de un largo debate, propuso al Consejo Directivo de Filosofía y Letras la aprobación de un proyecto de inserción laboral trans* para la UBA que es básicamente el mismo que habíamos presentado en 2020, con apenas algunas modificaciones, producto del intercambio en la Mesa de Trabajo. Así fue aprobado el 30 de

noviembre un proyecto integral para la UBA que no se queda en el plano declarativo y que incluye la creación del 1 % de cargos de planta docente y nodocente; asignación de salario a docentes trans *ad honorem*; creación de equipo de monitoreo de la instrumentación del cupo; asignación de becas para actividades aranceladas de la UBA; y promoción de oportunidades de intercambio e investigación. Un primer triunfo, que nos da fuerza para seguir y conquistar todo lo que falta, que todavía es mucho.

Falta que el proyecto se apruebe en la UBA y luego habrá que luchar por su instrumentación efectiva. Falta que se apruebe la parte específica de nuestro proyecto que instrumenta el cupo laboral trans en Filosofía y Letras. Quedó, en esa misma instancia, la promesa de las autoridades de asignar dedicaciones simples a lxs integrantes de la CLET* en marzo de 2022. Lo que pedimos es un cargo de ayudante de primera con dedicación simple y tres cargos de ayudante de segunda con dedicación simple, es decir, salarios que hoy no llegan ni a la mitad del irrisorio Salario Mínimo Vital y Móvil, fijado en febrero 2022 en \$ 32.616. Al día de hoy todavía siguen designados bajo la extraña forma de “equipo docente”, es decir, sin cargo reconocido por el Convenio Colectivo de Trabajo y sin salario. Esto último, como en el caso de todxs lxs docentes *ad honorem*, significa en realidad pagar para trabajar (pagarse el transporte, pagarse las impresiones, pagarse cada unx de los insumos que utilizan, sin recibir ni siquiera un salario, ni aportes jubilatorios, ni obra social, ni ART, ni nada).

Nuestro trabajo para 2022

Iniciamos el año con esta nota, como parte de la campaña que viene organizando y desarrollando nuestro equipo desde la primera mitad de 2020. Estamos enviando en este mismo momento una nota a la revista *Aleerta*, la cual suponemos será publicada pronto, y ya tenemos varias actividades preparadas hasta junio. Mientras, estamos empezando a diseñar la campaña para el segundo semestre del año.

Vaya este breve testimonio como memoria de lo que hemos construido colectivamente, con el método de organización de lxs trabajadorxs. Desde AGD-UBA seguimos el método que hemos usado siempre: la organización sindical no reemplaza en la lucha a quienes directamente son afectadxs, sino que brinda un camino de organización con un método clasista. En este caso, no reemplazamos a lxs docentes trans ni hablamos por ellxs, sino que

El método de lxs trabajadorxs para organizarnos por nuestros derechos

les dimos un canal de organización y armamos un equipo que diseñó y llevó adelante una campaña que al día de hoy, dos años después, tiene como saldo algunos logros, un grupo constituido y un plan para su continuidad. Pero falta mucho todavía. Por eso, seguiremos, con el mismo método de organización, dando la batalla por una real inserción trans en la UBA para docentes, nodocentes y estudiantes.