

*Apuntes Nodocentes para la inclusión laboral trans**

Maiten G. Rodríguez
María Victoria Escobar

Consejeras directivas nodocentes y miembros de la comisión interna de APUBA de FFyL

A finales de 2020 nuestro claustro fue convocadx a participar de una mesa de trabajo para lograr la inclusión laboral trans* en la Facultad de Filosofía y Letras. Poco tiempo antes, se había presentado un proyecto de cupo laboral trans* en el Consejo Directivo, que abrió una larga y enriquecedora discusión. Y vale la aclaración: no es lo mismo hablar de cupo trans* que de inclusión laboral trans*. Lo que en principio puede parecer una diferencia semántica es en realidad una definición política que afecta directamente la vida de las personas. El cupo es acotado, un número, un porcentaje. En cambio la inclusión laboral proviene de muchos caminos: el acceso a la identidad, a la educación, a la salud, a las oportunidades, a vivir una vida sin discriminaciones ni violencias. Creemos que Filo es el espacio posible para lograr la inclusión y nos proponemos firmemente construir la facultad que nos merecemos.

El proyecto presentado fue, entonces, el punto de partida para conformar una mesa de trabajo integrada por los claustros docentes, estudiantes, graduadxs y nodocentes, por las sindicales AGD, FEDUBA y APUBA, ya que se discuten temas concernientes al trabajo y la Cátedra Libre de Estudios trans* que funciona desde hace años en la facultad.

A mediados de 2021, de manera simultánea a nuestro trabajo, el Congreso Nacional sancionó la Ley 27636 de Promoción del Acceso al Empleo Formal para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero "Diana Sacayán y Lohana Berkins". La Ley fue reglamentada inmediatamente después. El contexto era y sigue siendo el más propicio para implementarla en Filo, y en toda la UBA.

Las reuniones se realizaron de manera remota por disposiciones sanitarias en medio de la pandemia de Covid19, y aceptamos el compromiso de que sean un espacio seguro para las personas trans* que participaron en ellas. Hubo controversias políticas y metodológicas, por supuesto, pero nuestro claustro nodocente siempre tuvo en claro que son las personas trans* quienes tienen la última palabra en las definiciones sobre este tema. Fue una discusión de ellxs, para ellxs. Lxs nodocentes acompañamos desde nuestra perspectiva y experiencia y si bien no tenemos voto en el Consejo Directivo (la UBA nos sigue excluyendo de su estatuto) tenemos la firme convicción de que nuestros aportes pueden ser valiosos y que tenemos la fuerza sindical para seguir conquistando derechos.

Uno de los principales problemas que advertimos al momento de discutir la inclusión laboral trans* fue el mismo por el cual nuestro claustro siempre se encuentra en estado de alerta ante las diferentes gestiones, que es la cuestión presupuestaria.

“Sin presupuesto no hay cupo laboral trans*”, decíamos y continuamos insistiendo. Tampoco hay inclusión. Durante 2020 y 2021, años pandémicos y desoladores, quedó en evidencia más que nunca que los reclamos de mantenimiento edilicio, infraestructura y rentas genuinas para lxs trabajadorxs son necesarios y urgentes. Y no se trata de contraponer una demanda con otra, al contrario, creemos que son más potentes nuestros esfuerzos si peleamos por mayor presupuesto entre todos los sectores para generar las condiciones dignas de trabajo, de estudio y de “vivir” la facultad.

Nuestro primer aporte en la mesa de trabajo fue exponer con claridad que lxs trabajadores no pueden depender de un contrato de locación. No puede haber más trabajadores precarizados en Filo. No es justo, no hay justicia social mientras existan trabajadorxs por fuera de los convenios colectivos de trabajo, sin posibilidad de representación sindical. Las gestiones de la FFyL tienen que exigir las rentas genuinas ante el Rectorado para poder funcionar correctamente en todas las áreas docentes y nodocentes, con las personas trans* adentro. Supimos entonces que la Cátedra Libre de Estudios Trans*, conformada por docentes con enorme trayectoria académica, se desempeña de manera *ad honorem* desde 2018, año en que se creó la Cátedra. Defendemos el derecho al salario. Un primer punto que parece obvio tener que aclarar. Pero además, creemos que las herramientas transformadoras no dependen únicamente de las posibilidades presupuestarias sino de decisiones políticas de quienes tienen que gestionar los presupuestos universitarios, por más magros que sean. Creemos

que es una excelente oportunidad para que el compromiso asumido por la gestión actual de Filo, de revertir esta política precarizadora del trabajo docente y nodocente (extendida por todo el espectro universitario nacional), se concrete con la implementación de este proyecto. Reconocer la oportunidad histórica y política de este momento debe dotar de autonomía a una facultad que permanentemente sufre limitaciones de raíz económica pero que mantiene una propuesta de principios progresistas para una comunidad cada vez más inclusiva y justa. Entendemos que los derechos laborales fueron, son y serán siempre uno de los puntos cardinales de estos compromisos. La aprobación de la inclusión laboral trans* y la inauguración de un nuevo edificio para la ampliación del funcionamiento de Filo presentan una gran oportunidad para avanzar en la consolidación de un colectivo de trabajadores que tengan todos sus derechos reconocidos y valorados, cerrando la puerta al paradigma neoliberal que se afirma en la depreciación de la labor de quienes conformamos la comunidad educativa universitaria y que tan profundo ha calado en la administración pública y las universidades nacionales.

Desde nuestro claustro también somos conscientes del desafío normativo y reglamentario que la inclusión laboral trans* implicará con relación a los filtros de “mérito” que se aplican hacia las personas que buscan incorporarse a la fuerza laboral en las universidades nacionales. Nuestro Convenio Colectivo de Trabajo (Decreto 366/2006) no permite postularse a personas que tengan antecedentes penales en determinadas clases de delitos y, como bien es sabido, las personas trans* han sufrido un particular ensañamiento de criminalización de sus vidas por parte de las fuerzas policiales y el Poder Judicial. Es vital que nuestro CCT se ajuste a lo dispuesto en la Ley 27636/2021 y evite este tipo de contradicciones.

En los últimos años, nuestro sector nodocente ha sido partícipe activo de la implementación de una agenda feminista, diversa y popular en la UBA. El trabajo de nuestra Comisión Interna Nodocente fue fundamental en la creación de la Comisión No a la Violencia de Género en la facultad, y fue a partir de esta experiencia que se elaboró el Protocolo para toda la universidad. La militancia feminista sindical logró consagrar en 2019 el Convenio 190 de la OIT contra la violencia y el acoso en el mundo laboral, que luego se ratificó con fuerza de ley nacional en 2020. Pusimos el cuerpo y el grito en la marea verde que logró la legalización del aborto. Lxs consejerxs directivxs nodocentes consiguieron en 2019 el apoyo unánime del Consejo Directivo para permitir el uso del lenguaje inclusivo en todas las producciones académicas

*Apuntes Nodocentes para la inclusión laboral trans**

y administrativas de Filo. Nuestro sector ha organizado los circuitos administrativos para que sea posible en formularios, actas y sistemas informáticos la implementación de la Ley de Identidad de Género. Sabemos que contamos con la organización y la fuerza para dar todas las batallas que sean necesarias para conquistar más y mejores derechos, por ello asumimos el compromiso de que la inclusión laboral trans* en Filo y en la UBA se convierta en una realidad en el corto plazo.