

# Licencias, justificaciones y franquicias con perspectiva de género, travesti trans y no binaria para el personal no docente de la UNLu

Un abordaje desde la desigualdad

**Consuelo Maggiolo**

Universidad Nacional de Luján, Argentina

consuelomaggiolo@gmail.com / ORCID: 0009-0000-5434-7761

**Recibido:** 22 de octubre de 2024. **Aceptado:** 18 de febrero de 2025.

## Resumen

En esta contribución nos abocaremos a analizar un aspecto particular de la amplia problemática que involucra la igualdad de oportunidades con perspectiva de género y perspectiva travesti trans y no binaria para los y las trabajadoras no docentes de la Universidad Nacional de Luján (UNLu): las licencias, justificaciones y franquicias establecidas en el Convenio Colectivo de Trabajo para el Personal No Docente de las Instituciones de las Universidades Nacionales (Decreto PEN N° 366/06, CCT)<sup>1</sup> y su reglamentación particular en el ámbito de la Comisión Paritaria Particular No Docente de la UNLu (CPPND-UNLu).

En nuestro trabajo daremos cuenta de las intervenciones, acciones y resultados obtenidos en la CPPND-UNLu con relación a las licencias con goce de haberes para trabajadores y trabajadoras no docentes de la Universidad Nacional de Luján, vinculadas principalmente con el rol de la mujer trabajadora, el cuidado familiar, la violencia por razones de género y la identidad de género autopercibida. A lo largo de todo el trabajo, trataremos de poner de relevancia la importancia de las universidades nacionales en materia de derechos con perspectiva de género y perspectiva travesti trans y no binaria para la comunidad universitaria.

Así, en primer lugar, nos centraremos en los motivos por los cuales se manifestó la necesidad de modificar, ampliar y crear licencias; en segundo lugar, definiremos los conceptos de licencias, franquicias y/o justificaciones y de perspectiva de género y perspectiva travesti trans y analizaremos los aspectos constitutivos de las licencias, justificaciones y/o franquicias vigentes en la temática. Para finalizar, plantearemos propuestas de creación de nuevas licencias y/o de modificaciones, en caso de corresponder.

**Palabras clave:** licencias | derechos | perspectiva de género | perspectiva travesti trans | Convenio Colectivo de Trabajo

---

## **Licenses, justifications and franchises with a gender, transvesti and non-binary perspective for non-teaching staff at UNLu**

An approach from inequality

### **Abstract**

In this contribution we will focus on analyzing a particular aspect of the broad problem that involves equal opportunities with a gender perspective and transvestite trans and non-binary perspective for the Nodocente workers of the National University of Luján (UNLu): licenses, justifications and franchises established in the Collective Labor Agreement for Nonteaching Personnel of the Institutions of National Universities (PEN Decree No. 366/06 -CCT) and its particular regulations within the scope of the Nodocente Particular Joint Commission of the UNLu.

In our work we will report on the interventions, actions and results carried out by the Particular Level Nodocent Joint Commission in relation to paid licenses for Nodocent workers of the National University of Luján, mainly linked to the role of working women, family care, gender-based violence and self-perceived gender identity. Thus, first of all, we will focus on the reasons why the need to modify, expand and create licenses was manifested; Secondly, we will define the concepts of licenses, franchises and/or justifications and gender perspective and transvestite perspective and we will analyze the constitutive aspects of the licenses, justifications and/or franchises in force on the subject. Finally, we will propose proposals for the creation of new licenses and/or modifications, if applicable.

Throughout the entire work we will try to highlight the importance of national universities in terms of rights with a gender perspective and transvestite, trans and non-binary perspective for the university community.

**Keywords:** licenses | rights | gender perspective | transvestite perspective-trans | Collective Bargaining Agreement

---

## **1. Introducción**

En el presente trabajo, nos abocaremos a analizar un aspecto particular de la amplia problemática que involucra la igualdad de oportunidades con perspectiva de género y perspectiva travesti trans y no binaria para los y las trabajadoras no docentes<sup>2</sup> de la Universidad Nacional de Luján (UNLu): las licencias, justificaciones y franquicias establecidas en el Convenio Colectivo de Trabajo para el Personal No Docente de las Instituciones de las Universitarias Nacionales Decreto PEN N°366/06 (en adelante, CCT) y su reglamentación particular en el ámbito de la Comisión Paritaria Nivel Particular No Docente de la UNLu (CPNPND-UNLu).

La elección de esta problemática se justifica por dos razones: la primera de carácter profesional-sindical y la segunda, de tipo contextual. Con respecto a la primera, me desempeño como jefa del Departamento de Administración de Personal, dependiente de la Dirección General de Personal (DGP) y como secretaria de Género de la Asociación de Trabajadores de la UNLu (ATUNLu). La

problemática aquí planteada es entonces abordada desde estos dos roles, en pos de propiciar la igualdad, frente a las licencias y franquicias del conjunto del personal no docente de la UNLu. La segunda razón es de tipo contextual ya que, en nuestro país, se registraron grandes cambios sociales y normativos que deben ser asumidos y acompañados por las UUNN; en nuestro caso, se trata específicamente de la necesidad de modificación, creación y/o adecuación de licencias, con goce de haberes, con perspectiva de género y perspectiva travesti trans y no binaria para el personal no docente de la Universidad Nacional de Luján. Las UUNN no solo llevan a cabo las tareas de docencia, investigación, extensión y transferencia, sino que también se convierten en lugares de trabajo y de pertenencia para muchas personas, y entre ellas, personas que han sido históricamente vulneradas y que buscan desarrollarse personal y profesionalmente en esos ámbitos.

Entre los cambios sociales producidos en las últimas décadas podemos identificar la incorporación masiva de las mujeres al mercado del trabajo, los nuevos roles de crianza, las transformaciones familiares traducidas en nuevas estructuras y composiciones del grupo familiar y el reconocimiento de las identidades de género; todos estos fenómenos societales tienen amplia injerencia en el tema que tratamos aquí.

En cuanto al primer punto, las mujeres, además de sumarse al circuito laboral fuera del hogar con extensas jornadas de trabajo, siguen siendo consideradas, por los estereotipos sociales y culturales que las vinculan con el desarrollo de actividades domésticas y de cuidado como exclusivas responsables y cuidadoras del grupo familiar y de la administración del hogar. Esto implica que las mujeres trabajadoras llevan a cabo doble<sup>3</sup> o triple jornada laboral<sup>4</sup> y como consecuencia de esto, existe una redefinición de los roles de crianza de las niñas que, en muchos casos, incluye la delegación de la crianza en otras personas y/o familiares o instituciones.

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. 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, 2012: 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. Un ejemplo reciente y claro (2021) del Estado asumiendo su responsabilidad de reconocer el trabajo de cuidado es la asignación de aportes por esta tarea, posibilitando así el acceso a la obtención de un beneficio jubilatorio.<sup>5</sup> De esta manera se visibiliza y se busca reparar una desigualdad histórica y estructural en la distribución de las tareas de cuidado, valorando el tiempo que las mujeres destinaron y destinan a la crianza de sus hijos. Un aspecto particular de esta normativa es que se reconocerán los plazos de licencia por maternidad y de excedencia de maternidad a las mujeres que hayan hecho uso de estos períodos al momento del nacimiento de sus hijos e hijas.

También podemos hacer referencia al Decreto PEN N°1454/2015 conocido popularmente como “Ley de Jubilación de Amas de Casa”. Esta legislación permitió que las mujeres que no registran aportes por su trabajo informal e interrumpido o hayan dedicado su vida a realizar tareas de cuidado y/o de crianza, pudieran acceder al derecho a una jubilación mínima pagada mediante los descuentos correspondientes. A esta política podemos definirla como una medida de justicia social, de igualdad de género y de resignificación de la labor femenina dentro del hogar.

En el año 2022, durante la presidencia de Alberto Fernández, se presentó en el Senado el proyecto de ley Cuidar en Igualdad. Dicha ley buscaba crear un Sistema Integral de Políticas de Cuidados con tres objetivos principales. El primero apuntaba a distribuir de manera equitativa la carga del trabajo de cuidados que, como ya hemos dicho, recae de manera casi exclusiva sobre las mujeres, según se desprende la Encuesta del Uso del Tiempo del INDEC 2021.<sup>6</sup> El segundo de ellos estaba orientado a considerar al cuidado como un derecho, una necesidad y un trabajo, basándose en el principio que todas las personas en algún momento de nuestras vidas debemos ser cuidadas y asistidas por un otro/a. Por último, buscaba reconocer el tiempo para cuidar a través de modificación del régimen de licencias públicas y privado destacándose las siguientes propuestas: extensión de la licencia para el personal gestante, ampliación de licencias para personas no gestantes y la inclusión de los meses de licencia para el cálculo previsional como meses aportados. Al día de la fecha, la ley no fue aprobada. En cuanto al tercer punto, entre las transformaciones familiares se destacan las composiciones familiares conocidas como familias “ensambladas”;<sup>7</sup> monoparentales<sup>8</sup> y homoparentales.<sup>9</sup>

Finalmente, cuando nos referimos al reconocimiento de las identidades de género lo hacemos desde dos perspectivas. La primera tiene que ver con un aspecto social y cultural relacionado con normativas nacionales y provinciales que han otorgado al conjunto de las poblaciones gays, travestis, transgéneros, transexuales y no binarias derechos a la identidad de género autorpercibida (Conf. más abajo). Por otro lado, se evidencia desde los años ochenta, con la recuperación de la democracia, el incremento de espacios académicos en el área de las ciencias sociales que permiten la reflexión sobre las cuestiones de género y diversidad. Como ejemplo de ello, podemos mencionar el desarrollo de publicaciones y de congresos especializados en género y diversidad y la formación de posgrados en la temática, entre otros, en muchas instituciones universitarias. A diferencia de los estudios sobre mujeres o género, los aportes académicos sobre sexualidades son desarrollados con posterioridad en nuestro contexto (Conf. Gogna, Pecheny y Jones, 2010).

En cuanto al marco legislativo argentino, en los últimos años se promulgaron varias leyes y normativas en materia de igualdad y con perspectiva de género. Entre ellas, podemos mencionar: la Ley N° 26618 de Matrimonio Civil,<sup>10</sup> la Ley N° 26485 de Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, la Ley N° 26743 de Identidad de Género, la Ley N° 27499 Micaela, la Ley N° 27636 de Acceso al Empleo Formal para personas Travestis, Transexuales y Transgéneros “Diana Sacayán - Lohana Berkins” en el sector público, la Ley N° 27610 de Acceso a la interrupción del embarazo IVE/ILE y el Decreto PEN N°476/2021 de Registro Nacional de las Personas.<sup>11</sup> A modo de cierre de esta primera parte, citaremos a Basta, Caballero Das Chagas y Maiola (2017):

---

se advirtió un pasaje de un Estado ausente en lo social en el marco del neoliberalismo propio de los ‘90 a una participación mayor en la esfera política, económica y social iniciado el siglo XXI. Es decir, se reconoce un cambio político y económico en las funciones sociales del Estado en particular desde el 2003 hasta mediados de la segunda década del nuevo siglo. Sin embargo, más allá del reconocimiento de estas transformaciones, en general se evidencia un proceso sostenido de crecimiento económico en la región, con mejores condiciones sociales y económicas pero se advierte la persistencia y el mantenimiento de altos indicadores de pobreza y desigualdad social (2017: 3).

---

Así, las evidentes transformaciones sociales, económicas y políticas acaecidas desde los años noventa hasta la actualidad, materializadas en avances normativos y regulatorios desde el Estado, no han tenido su correlato en las realidades cotidianas de las mujeres y las disidencias ya que varias de las cuestiones estructurales no han sido resueltas como las tareas de cuidado, las violencias de género, el no acceso a los puestos de trabajo formales de la comunidad travesti-trans, entre otros.

Por todo lo dicho anteriormente, las universidades nacionales no han estado ajenas a los cambios sociales y culturales que se materializaron en normativas y legislaciones a nivel nacional antes mencionadas, y debieron (y deben) dar respuesta, en su carácter de instituciones democráticas, pluralistas y equitativas (Vain, 2018; Tauber, 2019), a través de políticas de gestión, con reglamentaciones particulares y adhesión a las leyes nacionales, a las demandas en materia de derechos de la comunidad universitaria compuesta por estudiantes, graduados, personal docente y personal no docente.

## **2. Licencias, franquicias y justificaciones: su definición**

Para comenzar, definiremos los términos de licencias, justificaciones y franquicias estipulados en la reglamentación particular del CCT y los conceptos de perspectiva de género, perspectiva travesti trans y no binaria para analizar las licencias, franquicias y justificaciones existentes y vigentes. En otra etapa, plantaremos las propuestas de licencias y, por último, daremos cuenta de algunas perspectivas de futuro en relación con el tema que nos ocupa.

Así, la reglamentación particular del CCT (Resolución Consejo Superior N° 236/20) define a las licencias como “el tiempo de no prestación de servicios al que tiene derecho el personal Nodocente, por las causas y duración que esta norma y su correspondiente reglamentación determinan. Dichas licencias requieren previo aviso, autorización y concesión por parte del empleador”.<sup>12</sup>

Por otro lado, la misma reglamentación particular denomina justificaciones y franquicias a la

---

inasistencia diaria y ausencia del trabajador, total o parcial, durante la jornada laboral, o que implique el ingreso y/o egreso diferido en las labores, tipificada y justificada en las correspondientes normas. Requieren siempre previo aviso y pueden ser denegadas por razones de estricto servicio.<sup>13</sup>

---

### 3. Perspectiva de género y perspectiva travesti trans

Definiremos estos conceptos a partir de documentos oficiales y de Carrasco (2022), autora de reconocida trayectoria en la temática. El concepto “perspectiva de género” se puede definir como

---

una forma de entender el mundo, una manera de abordar las identidades desde el reconocimiento y la igualdad de derechos. Aplicar esta perspectiva significa tener presentes las desigualdades que viven las mujeres y el LGBTI+ para no profundizarlas y poder combatir las. Es necesario aplicar esta perspectiva en todos los ámbitos de nuestras vidas lo cual implica no sólo incorporar nuevos conceptos sino también empezar a pensar nuevas formas de vincularnos (Ministerio de las Mujeres, Género y Diversidad, 2018: 9).

---

En términos de Carrasco, “la perspectiva de género permite poner de relieve las relaciones de poder y de dominación en un escenario sociohistórico, económico y político”, facilitando además “la desconstrucción de la ideología patriarcal, que se expresa en cuestiones de la vida cotidiana de las personas, subordinando subjetivamente a la mujer” (Carrasco, 2022: 43).

También, la perspectiva de género “considera que existe una desigualdad entre varones y mujeres que está producida por construcciones culturales y sociales que se reflejan en las diferentes oportunidades, las interrelaciones existentes entre los géneros y los distintos papeles que socialmente se le asignan” (AA.VV., 2017: 7).

En cuanto a la “perspectiva travesti trans” podemos definirla como

---

el abordaje de las identidades trans, desde el reconocimiento de la igualdad de derechos sociales, individuales, laborales, etc., en el marco de la erradicación de las desigualdades histórica y culturalmente arraigadas en nuestras comunidades de pertenencia. Esta perspectiva involucra a las siguientes categorías

## 4. Institucionalización de la perspectiva de género en la UNLu

Cuando hablamos de institucionalización de la perspectiva de género en la UNLu, lo hacemos en el marco de un proceso mayor que involucra al conjunto del sistema universitario y que está orientado a la formalización institucional de “políticas y programas universitarios que promuevan la igualdad de oportunidades y su transversalización en proyectos y prácticas de enseñanza, investigación y extensión” (Cruz, 2021: 49). En el caso que nos ocupa, la UNLu ha llevado a cabo acciones con perspectiva de género entendiendo que las universidades “son actores claves en la construcción de políticas de inclusión social que tienden a reducir las desigualdades existentes” (De la Reta y Chantefort, 2018: 35). Para ello, es primordial que las instituciones abandonen la modalidad binaria (hombre-mujer) y la heteronormatividad y reconozcan las identidades diversas para convertirse en “agentes claves en la promoción de la igualdad de género y en la protección de los derechos de las mujeres y de las personas trans” (De la Reta y Chantefort, 2018: 34).

Centrándonos en el estudiantado y en el personal docente, mencionaremos, a modo de ejemplo, las acciones de la UNLu que se refieren a la oferta académica para estudiantes de posgrado. En 1990, se crea el Área de Estudios de la Mujer y en 2003 comienza el dictado de las carreras de posgrado Especialización y Maestría en estudio de las Mujeres y de Género, una de las primeras del país. En los últimos años, la UNLu ha intensificado su oferta de cursos de posgrado vinculados a las problemáticas de género y diversidad en las instituciones universitarias. En el grado, existen varios talleres como “La ESI como campo de problemáticas, epistemológicas y didáctico” (2022), que se ofrecen de manera optativa para el estudiantado de las carreras de Licenciatura en Educación y en Trabajo Social y grupos de investigación interdisciplinarios que abordan objetos de estudio diversos desde la perspectiva de género. Si nos centramos estrictamente en las acciones administrativas-académicas destinadas a los estudiantes podemos hacer mención de la emisión de títulos y certificaciones académicas con expresiones no binarias (2023). Todas estas acciones académicas y administrativas dan cuenta de una decisión institucional en torno a las problemáticas de género, iniciada en los años 2000 e intensificada en los últimos años.

Por otro lado, y con respecto a la comunidad universitaria en general, varias acciones con perspectiva de género han sido realizadas en los últimos años. Entre ellas, mencionaremos:

- La implementación Protocolo y Procedimiento de Actuación Institucional para la Prevención e Intervención ante Situaciones de Violencia de Género y/o Discriminación (2017, modificado en 2022).
- La adhesión a la Ley Micaela (2019).
- La implementación del cupo laboral para personas travestis, trans y transexuales (2020).
- El principio de Paridad de género en las fórmulas electorales de representantes (2021).

- La implementación del formulario “Trato digno” (2021).
- La Guía para la implementación del lenguaje inclusivo y/o no sexista (2022).
- La creación del área de Géneros y Diversidad dependiente de Rectorado (2023).

Nos detendremos específicamente en dos de las acciones enumeradas por considerarlas relevantes para este trabajo: la implementación del cupo laboral para personas travestis, trans y transexuales y la del formulario “Trato digno”. Para llevar a cabo estas acciones, la UNLu ha tomado conocimiento y analizado, a través de entrevistas a miembros de la comunidad travesti trans de la ciudad de Luján, sobre la situación económica, de salud y particularmente, de vida (expectativa de vida, violencia física, discriminación, expulsión de sus hogares, estudios) de la población travesti, transexual y transgénero de la ciudad de Luján y de las demás localidades en las que la Universidad tiene presencia y se ha planteado posibles acciones en vistas a una mayor igualdad en materia de derechos humanos. Así, en 2020, se estableció el cupo laboral para personas travestis, transexuales y transgénero. A fin de garantizar el cumplimiento del mismo “se deberán establecer reservas de puestos de trabajo para ser ocupados exclusivamente por personas travestis, transexuales o transgénero que reúnan las condiciones de idoneidad para los cargos” (Resolución Consejo Superior N° 205/20).

Asimismo, el cupo laboral establece que un porcentaje no inferior al 1% (uno) de la totalidad de la planta del personal docente y no docente respectivamente debe estar destinada para personas travestis, transexuales y transgéneros. Es en este sentido que entendemos que la implementación del cupo laboral trans en la UNLu es un derecho al acceso laboral formal, sin discriminación ni distinción alguna por motivos de género, identidad u orientación sexual, el cual debe ser garantizado por los y las paritarios y paritarias de nivel particular de la Universidad Nacional de Luján como parte empleadora. En la actualidad, el claustro no docente ha incorporado a su planta permanente (compuesta por aproximadamente 800 trabajadores y trabajadoras) 4 trabajadores y trabajadoras trans, mientras que de la totalidad de la planta docente (3500 docentes aproximadamente) solo se ha incorporado a una docente transexual en el área de Enfermería.<sup>14</sup>

Un año más tarde, el Consejo Superior de la UNLu aprobó, a propuesta del claustro no docente, el formulario de “Trato digno”, destinado a aquellas personas que se autoperciben con un género diferente al asignado al nacer y solicitan que se modifique su nombre y su género autopercebido en sus legajos personales y registros de la Universidad Nacional de Luján.

## **5. El Convenio Colectivo de Trabajo y la acción de la Comisión Paritaria Nivel Particular del Sector No Docente: reformulaciones y nuevas licencias**

El CCT, celebrado en el año 2006 entre el Consejo Interuniversitario Nacional (CIN) y la Federación Argentina de Trabajadores de las Universidades Nacionales (FATUN), otorgó al conjunto de trabajadores no docentes de las universidades nacionales derechos sociales, laborales y políticos.



---

El CCT institucionalizó los derechos de los trabajadores Nodocentes a la estabilidad laboral, a 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 el acceso igualitario a la carrera laboral a través de concursos de antecedentes y oposición (Maggiolo y López, 2022: 115).

---

En algunas universidades nacionales, el CCT fue y es aplicado de manera “pura”, es decir, sin la intervención de las comisiones paritarias particulares en lo que respecta a su adecuación y/o ampliación de mejoras o derechos laborales.

Siguiendo con lo antes expuesto,

---

en el marco general de la negociación colectiva, por aplicación de la Ley 24185 de Negociación Colectiva y Decreto PEN N° 1007/95 de constitución de la Comisión Negociadora del sector docente y la conformación de la Comisión Negociadora del sector Nodocente en los niveles general y particular, las Comisiones Paritarias Particulares de cada institución universitaria integradas con representación del órgano de gobierno directo de cada Universidad, como parte empleadora, y de la asociación sindical signataria del Convenio Colectivo, como parte trabajadora, tienen la facultad de reglamentar el CCT modificando, ampliando y/o creando licencias en atención a las especificidades de los perfiles de los y las trabajadoras y de las necesidades que éstos presenten por acuerdo de la Comisión Paritaria Particular y, por supuesto, en concordancia con las leyes de alcance nacional y el contexto sociopolítico en el cual se encuentra inmersa la institución (Maggiolo y López, 2022: 116).

---

La importancia de la labor de las comisiones paritarias a nivel particular radica, principalmente, en la ampliación de derechos y beneficios para el conjunto de trabajadores y trabajadoras en concordancia con los perfiles y necesidades que estos/as demanden.

Desde el año 2005, ATUNLu a través de su CPNPND

---

inició un proceso de análisis y propuestas de mejoras al CCT en búsqueda permanente de un mayor bienestar del colectivo de trabajadores de esta Institución, al tiempo que adecuar su integridad a la institución de leyes nacionales y necesidades de sus representadas y representados en materia de igualdad de oportunidades, erradicación de la violencia y respecto al derecho a la identidad; contribuyendo al tiempo y en el mismo sentido al desarrollo institucional (op. cit.).

---

Estas acciones de no discriminación se materializan en licencias que atiendan las particularidades y especificidades del personal no docente de la UNLu.

En el año 2020, la DGP y ATUNLu trabajaron de manera conjunta en la revisión de las licencias, justificaciones y franquicias establecidas en el CCT, con el objetivo principal de modificar, actualizar y/o crear las que habían quedado desactualizadas y desvinculadas con la normativa a

nivel nacional, en materia de reconocimiento de derechos a mujeres y la población travesti trans y no binaria.

A continuación, expondremos cuáles fueron las licencias con perspectivas de género que se han creado, incorporado y modificado en el CCT, a través de la CPNPND, mencionando los artículos “puros”<sup>15</sup> para poner en evidencia las mejoras conquistadas, cuando corresponda.

- Licencia por nacimiento de hijo para el trabajador varón: para el caso de trabajador varón, en los términos de la Ley N° 26743, se amplió de 15 días a 45 días corridos. Cabe aclarar que el artículo “puro” del CCT establece que esta licencia es de 3 (tres) días hábiles.
- Licencia por alimentación de hijo lactante: “todo trabajador/a progenitor de lactante podrá disponer de dos (2) permisos de cuarenta y cinco (45) minutos para alimentar a su hijo, en el transcurso de la jornada de trabajo, y por un período no superior a un (1) año posterior a la fecha del nacimiento, y de dos (2) permisos de treinta (30) minutos durante su jornada laboral en los siguientes ciento ochenta (180) días”. La alimentación puede ser de manera artificial o natural. A su vez el artículo “puro” determina que “toda trabajadora madre de lactante podrá disponer de dos permisos de media hora durante su jornada laboral para amamantar a su hijo, por un período máximo de doscientos cuarenta días posteriores a la fecha del cese de la licencia por maternidad”.<sup>16</sup> Esto da cuenta que la alimentación de hijo lactante es una actividad pura y exclusiva de la mujer trabajadora.
- Licencia por maternidad: el artículo del CCT N° 366/06 establece que “la trabajadora deberá comunicar el embarazo al empleador con presentación del certificado médico en el que conste la fecha presumible del parto. Queda prohibido el trabajo de personal femenino dentro de los 45 días anteriores y los 45 días posteriores al parto”.<sup>17</sup> El avance más significativo de la reglamentación particular es, a nuestro entender, que el plazo establecido de usufructo de la licencia es de 180 días corridos y “en caso de familias homoparentales, ya sea de forma biológica o no biológica, se aplicarán plenamente los presentes acuerdos según corresponda”.<sup>18</sup>
- Licencia por Violencia por motivos de género que permite a la trabajadora el tiempo para el pleno desarrollo de las denuncias y el acceso a la asistencia para sí y para su grupo familiar. El gran avance de esta licencia es que no es requisito obligatorio para su usufructo la presentación de la denuncia policial.<sup>19</sup>
- Licencia Derecho al libre desarrollo personal - Identidad y género autopercibido: “el trabajador que desee acceder a intervenciones quirúrgicas totales y parciales y/o tratamientos integrales 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 continuos que certifique la autoridad médica de la Universidad”.<sup>20</sup>
- Licencia especial para atención y acompañamiento de hija/o en transición de género: “aquellos trabajadores Nodocentes tienen derecho a una licencia especial para atención y acompañamiento de hija/o a cargo, que desee acceder a intervenciones quirúrgicas totales y parciales y/o tratamientos integrales hormonales para adecuar su cuerpo a su identidad de género autopercibida”.<sup>21</sup>

La revisión constante de las licencias y franquicias y el trabajado específico realizado en 2020 por la DGP y ATUNLu referido más arriba, del cual participamos activamente, nos permitieron detectar zonas de vacancia en lo que respecta a la institucionalización de normativas con perspectiva de género y travesti, trans y no binaria. A partir de estos análisis, hemos desarrollado propuestas de licencias totalmente nuevas o superadoras de las ya existentes, vinculadas con

conceptualizaciones reactualizadas, tareas de cuidado, violencia de género y reafirmación de la identidad autopercibida.<sup>22</sup> Las enumeraremos a continuación.

## 5.1. Propuestas de licencias con perspectiva de género

En este caso, proponemos:

A. Modificación de los términos “maternidad” y “paternidad” por “persona gestante” y “persona no gestante”. Como se mencionó más arriba, la licencia denominada “maternidad”, se encuentra estipulada en el artículo 106 del CCT y la licencia comúnmente conocida como “paternidad”, se establece en el artículo 97. En dicho artículo se lee: “en caso de trabajador varón, en caso de nacimiento”. En concordancia con lo establecido en la Ley N° 26743 de Identidad de Género y en la Ley N° 26618 de Matrimonio Igualitario, sugerimos modificar los términos en el articulado “puro” del CCT, “maternidad” y “paternidad” por persona gestante y persona no gestante. De esta manera se eliminaría el binarismo “mujer madre” - “varón padre”, además de permitir visualizar diferentes construcciones y constituciones familiares.

B. Extensión de la licencia por nacimiento de hija/o para la persona no gestante. Siguiendo con lo mencionado en el ítem anterior, el artículo 97 “puro” del CCT hace referencia a que “en caso de trabajador varón, por nacimiento u otorgamiento de la guarda para adopción de hijos, el trabajador gozará de una licencia especial de tres (3) días hábiles”. Por otro lado, el artículo reglamentario establece que

---

en caso de trabajador varón, en los términos de la Ley 26743, por nacimiento de hijos, se le concederá licencia por el término de 45 días corridos. Será concedida de oficio y se utilizará a partir de la fecha del nacimiento o la inmediata posterior a elección del trabajador su justificación se efectuará dentro de los 15 días hábiles con la certificación de nacimiento pertinente.

---

Si bien la reglamentación particular es más amplia y beneficiosa en materia de derechos que el artículo “puro”, proponemos establecer una licencia para la persona no gestante, superadora, por un período más amplio y que abarque aspectos que actualmente no se encuentran contemplados. Además de permitirle a la persona no gestante involucrarse, atender y participar en la crianza del recién nacido.

En palabras de Servidio Pozzi, “la ampliación de los permisos de paternidad tiene como objetivo promover la participación de los padres en el cuidado de las hijas y los hijos y una asignación de tareas más equitativa dentro del hogar” (Servidio Pozzi, 2022: 24), disminuyendo de esta manera los estereotipos de género, equilibrando los roles familiares y laborales de varones y mujeres. Introduciendo así el término de corresponsabilidad.<sup>23</sup>

Dicho artículo podría quedar redactado de la siguiente manera:

---

A la persona no gestante, por nacimiento de hija/o:

1. se le concederá licencia por el término de noventa (90) días corridos. Será concedida de oficio y se utilizará a partir de la fecha de nacimiento o de la inmediata posterior, a elección. Su justificación se efectuará dentro de los quince (15) días hábiles, con la certificación de nacimiento pertinente.
  2. se le concederá licencia por el período de cinco (5) días corridos anteriores al nacimiento de hija/o.
  3. en caso de nacimiento múltiple, el período siguiente a lo indicado en el inciso a), se ampliará en quince (15) días corridos por cada nacimiento posterior al primero.
- 

C. Creación de una licencia de excedencia para la persona no gestante, sin goce de haberes. El artículo 109 “puro” hace referencia a la licencia denominada “Opción a favor de la trabajadora. Estado de excedencia”. En la mencionada licencia, “la trabajadora, que tuviera un hijo, luego de gozar licencia por maternidad, podrá optar entre [...] b) quedar en situación de excedencia sin goce de sueldo por un período de hasta seis meses”. Por lo antes expuesto y buscando correr a la mujer trabajadora de su rol de única y exclusiva cuidadora de su hija/o, sugerimos establecer la siguiente licencia:

---

Licencia de excedencia para la persona no gestante: el/la trabajador/a no gestante, luego de finalizada la licencia por nacimiento de hija/o, podrá usufructuar licencia por un período de hasta seis (6) meses sin goce de haberes. En caso de que ambos progenitores se desempeñen como personal no docente de la Universidad, solo se le concederá la mencionada licencia a uno de ellos.

---

D. Modificación de la licencia por violencia por razones de género. Si bien la licencia por violencia de género se encuentra estipulada en la reglamentación particular, esta se refiere a trabajadores varones y trabajadoras mujeres por igual. Ahora bien, por un lado, consideramos que la licencia por violencia por razones de género debe estar dirigida y orientada a las mujeres trabajadoras, en concordancia con la Ley N° 26485 la cual entiende por

---

violencia contra las mujeres toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal.<sup>24</sup>

---

En palabras de la autora Carrasco, “la mujer es la destinataria prioritaria de diversas formas de violencia y el daño ocasionado puede afectar todas las áreas de su vida íntima y relacional” (2022: 55).

Por otro lado, la licencia no estipula un plazo determinado para su usufructo. En este sentido, creemos que es importante establecer que la trabajadora víctima de violencia de género debe ser

acompañada por el personal médico y asistencial de la UNLu quien determinará la duración de la citada licencia, en función de la evolución de la situación de violencia.

## 5.2. Licencias propuestas con perspectiva travesti trans y no binaria

En este caso, proponemos:

A. Creación de la licencia para trámite de modificación registral. La Ley de Identidad de Género,<sup>25</sup> en su artículo 1, establece el

---

Derecho a la identidad de género. Toda persona tiene derecho: a) Al reconocimiento de su identidad de género; b) Al libre desarrollo de su persona conforme a su identidad de género; c) A ser tratada de acuerdo con su identidad de género y, en particular, a ser identificada de ese modo en los instrumentos que acreditan su identidad respecto de el/los nombre/s de pila, imagen y sexo con los que allí es registrada.

---

Además, el artículo 12 de la misma ley garantiza el derecho al “Trato Digno” que establece: “Deberá respetarse la identidad de género adoptada por las personas, en especial por niñas, niños y adolescentes, que utilicen un nombre de pila distinto al consignado en su documento nacional de identidad”.

En este marco y resaltando que la Ley N° 26743 no exige el cambio registral para que a la persona se le respete el nombre y el género autorpecibido, consideramos beneficioso para su desarrollo personal establecer la siguiente nueva licencia:

---

El personal Nodocente, enmarcado en la Ley 26743, podrá disponer de una licencia para tramitar la rectificación registral del sexo y el cambio de nombre de pila e imagen del Documento Nacional de Identidad, de acuerdo al género autopercibido, por el tiempo que le demande la tramitación.

---

B. Creación de la licencia para asistir a eventos y/o marchas como representante de la comunidad LGTBIQ+. Las luchas y las conquistas en materia de derechos de la comunidad LGTBIQ+<sup>26</sup> se han dado, como la mayoría de las luchas sociales, en las calles, lugar por excelencia para su visibilización. En el marco de eventos nacionales e internacionales en materia de lucha, conquista y reconocimiento de derechos para la comunidad LGTBIQ+, buscando favorecer el desarrollo personal de quienes participen y la visibilización de dicha comunidad, sugerimos la incorporación de la siguiente licencia: “El personal Nodocente podrá disponer de un (1) día, por año calendario, de licencia remunerada para asistir a evento y/o marcha en la cual se sienta convocado/a como representante de la comunidad LGTBIQ+”.

## 6. Perspectivas

Teniendo en cuenta las licencias, justificaciones y franquicias existentes para el personal no docente de la UNLu y la necesidad de reconocimiento y ampliación de derechos de las mujeres trabajadoras y las disidencias, pertenecientes al claustro no docente, consideramos que las propuestas de licencias, justificaciones y franquicias planteadas anteriormente son superadoras de las ya establecidas ya que, creemos, garantizan la igualdad de oportunidades de desarrollo laboral y personal.

Como colectivo gremial no docente estamos convencidos de que, a medida que la sociedad evolucione, estas licencias, justificaciones y franquicias deberán ser revisadas, modificadas, ampliadas y actualizadas contemplando nuevas problemáticas y situaciones. En otras palabras, creemos firmemente que modificar el régimen actual de licencias con perspectiva de género y perspectiva travesti trans y no binaria es fundamental para avanzar hacia la inclusión plena de las y los trabajadores no docentes en nuestra institución.

Como línea de indagación a futuro, queda pendiente para analizar, en un breve lapso de tiempo, el usufructo de las licencias aquí planeadas por parte de los trabajadores varones y su impacto en el corrimiento de la mujer trabajadora como única y exclusiva responsable de las tareas de cuidado así como la adecuación entre licencias y necesidades de la población del personal no docente trans de la UNLu.

## 7. Referencias bibliográficas

- AA.VV. (2017). *La participación de la mujer: mundo laboral, sindicalismo y representación política*. Recuperado de <https://sitraju-caba.org.ar/wp-content/uploads/2024/10/1er-cuadernillo-MS.pdf>
- Argentina, Ministerio de las Mujeres, Género y Diversidad (2018). *Introducción a la perspectiva de género y diversidad para promotoras/es territoriales*. Recuperado de [\[Fecha de consulta: 27 de julio 2023\] link](#).
- Basta, Roxana; Caballero Das Chagas, Gabriela y Maiola, Mónica (2017). Transformaciones sociales, políticas, económicas y culturales en la Argentina de inicios del siglo XXI: implicancias en la construcción de ciudadanía y los derechos sociales en las políticas sociales y en la formación en trabajo social. La contemporaneidad en debate: una aproximación desde el trabajo social. [Ponencia]. *X JIDEEP*, UNLP. Recuperado de link
- Carrasco, Liliana (2022). *Violencia misógina: diseño integral de programas y de sistemas de evaluación* (primera edición). Buenos Aires: Tercero en Discordia.
- Censi, Luciana (2022). *Derecho laboral feminista: derechos laborales de las mujeres y LGTTBIQ+*. Buenos Aires: Mil Campanas.
- Claverie, Julieta (enero-abril de 2013). La universidad como organización: tres enfoques para el análisis de sus problemas de gestión. *Gestión y Gerencia*, 7(1).
- Cruz, Verónica (2021). La institucionalización de la perspectiva de género en universidades públicas: apuntes sobre experiencias (de)construidas y pendientes. E A. Martin (comp.), RUGE, *el género en las universidades* (pp. 49-56). Buenos Aires: RUGE-CIN.

- De la Reta, Noelia y Chantefort, Patricia (2018). La perspectiva de género en la Universidad Nacional de Rosario. En *Los enfoques de género en las universidades* (pp. 26-39). Rosario: Universidad Nacional de Rosario.
- Esquivel, Valeria et al (2012). *Las lógicas del cuidado infantil. Entre las familias, el Estado y el mercado*. Buenos Aires: IDES.
- Gogna, Mónica; Pecheny, Mario y Jones, Daniel (2010). Enseñanza sobre género y sexualidad en universidades públicas en Argentina. En A. Ortiz y M. Pecheny (coords.), *Enseñanza universitaria sobre género y sexualidades en Argentina, Chile, China, México y Sudáfrica* (pp. 153-191). Buenos Aires: Teseo.
- Grupo de Organismos del Estado Nacional para la Promoción y Protección de Derechos de la Población LGTBI (2015). *Argentina inclusiva. Guía de términos y conceptos sobre diversidad sexual desde la perspectiva de derechos*. Recuperado de link [Fecha de consulta: 27 de julio 2023].
- Krasnow, Ariana et al (2023). *De enseñanzas, cuidados e identidades: una visión de género en cada concepto* (primera edición). Rosario: UNR Editora - Apuntes Feministas.
- Maggiolo, Consuelo y 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*, vol. II. Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual de la Provincia de Buenos Aires, Mar del Plata. Recuperado de link
- Orschanski, Enrique (2022). Una mirada sobre los cambios socioculturales en poblaciones urbanas en Argentina en el último siglo y su impacto en la estructura familiar y las funciones parentales. *Pinelatinoamericana*, 185-193.
- Servidio Pozzi, Florencia (2022). *Licencias laborales e igualdad de género*. Apuntes Feministas N° 13. Rosario: UNR Editora.
- Tauber, Fernando (2019). UNLP, un modelo de universidad pública argentina. *Revista Universidades*.
- Vain, Pablo (2018). En búsqueda de la reforma inconclusa. *Revista Latinoamericana de Educación Comparada*, 9(14), 142-155.

## 8. Reglamentación

- Convenio Colectivo de Trabajo para el Personal Nodocente de las Instituciones Universitarias Nacionales, Decreto PEN N° 366/06. Recuperado de link
- Decreto PEN N° 1454/2015. Modificase la Ley N° 24476. *Trabajadores autónomos. Régimen permanente de regularización voluntaria de deudas. Determinación de las mismas*. Recuperado de link
- Decreto PEN N° 475/2021. DECNU-2021-475-APN-PTE - Ley N° 24241. Modificación. Recuperado de link
- Resolución Consejo Superior N° 236/20, Reglamentación Particular del artículo 78 del CCT.
- Resolución Consejo Superior N° 37/21, Reglamentación Particular de los artículos 74, 75, 76, 77, 78, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 106, 107, 108, 109, 110 y 112 del CCT.
- Resolución Consejo Superior N° 463/22, Reglamentación Particular del artículo 103 del CCT.

- 
1. Recuperado de <https://www.fatun.org.ar/convenio> [↗](#)
  2. Mediante Resolución CS N° 917/17 se aprueba la utilización de término "Nodocente" como denominación del claustro en todas las ocasiones y textos de la UNLU. Recuperado de <https://resoluciones.unlu.edu.ar/documento.frame.php?cod=88027> [Fecha de consulta: 8 de enero de 2024]. [↗](#)
  3. Se define a la doble jornada laboral como "la carga de trabajo que adquiere una persona cuando, además de contar con un empleo por el que obtiene paga, cubre labores domésticas o de cuidados materiales y emocionales no remunerada, en detrimento de su tiempo libre y ocio" (AA.VV., 2017). [↗](#)
  4. Nos referimos a triple jornada laboral cuando además de contar con un empleo y cubrir labores domésticas también se desarrollan actividades de representación política y/o sindical. [↗](#)

5. Decreto PEN N° 475/2021. Recuperado de <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/350000-354999/352453/norma.htm> ↵
6. Encuesta Nacional del Uso del Tiempo INDEC (2021). Recuperado de <https://www.indec.gob.ar/indec/web/Nivel4-Tema-4-31-117> ↵
7. Se definen como "núcleos de crianza en los cuales uno o ambos progenitores tienen descendientes fruto de una unión anterior" (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2010). ↵
8. Las familias monoparentales son aquellas que están "integradas por personas viudas o por una sola progenitora o un solo progenitor". Recuperado de <https://www.argentina.gob.ar/justicia/afianzar/caj/conoce-y-ejerce-tus-derechos/guia-de-informacion-sobre-relaciones-de-familia> ↵
9. Las familias homoparentales son aquellas conformadas por "uniones entre personas del mismo género". Recuperado de <https://www.argentina.gob.ar/justicia/afianzar/caj/conoce-y-ejerce-tus-derechos/guia-de-informacion-sobre-relaciones-de-familia> ↵
10. Popular y mediáticamente se la conoce como "Matrimonio igualitario" porque habilita a personas con aptitud nupcial a casarse, independientemente de su género, sexo o identidad sexogenérica. ↵
11. Popularmente conocido como "DNI No Binario". Se determina que las nomenclaturas referidas al campo "sexo" en los DNI, podrán ser "F" – Femenino–, "M" –Masculino– o "X". ↵
12. Resolución CS N° 236/20. Recuperado de <https://resoluciones.unlu.edu.ar/documento.frame.php?cod=106498>. Consultado 8-1-24 ↵
13. Resolución CS N° 236/20. Recuperado de <https://resoluciones.unlu.edu.ar/documento.frame.php?cod=106498>. Consultado 8-1-24 ↵
14. Datos obtenidos de la Dirección General de Personal de la UNLU, a partir del análisis de la planta total del personal docente y no docente de la Universidad (año 2024). ↵
15. Se denomina "puros" a los artículos del CCT (Decreto PEN N° 366/06) que no han sido reglamentados por las comisiones paritarias particulares de las UUNN. ↵
16. Artículo 107 del Convenio Colectivo de Trabajo, Decreto PEN N° 366/06. Recuperado de <https://www.drrhnodocente.unlu.edu.ar/sites/www.drrhnodocente.unlu.edu.ar/files/site/Decreto%20PEN%20366-06.pdf> [Fecha de consulta: 13 de octubre de 2024]. ↵
17. Artículo 106 del Convenio Colectivo de Trabajo, Decreto PEN N° 366/06. Recuperado de <https://www.drrhnodocente.unlu.edu.ar/sites/www.drrhnodocente.unlu.edu.ar/files/site/Decreto%20PEN%20366-06.pdf> [Fecha de consulta: 13 de octubre de 2024]. ↵
18. Reglamentación particular artículo 106, Resolución CS N° 37/21. Recuperado de <https://resoluciones.unlu.edu.ar/documento.view.php?cod=108322> [Fecha de consulta: 7 de enero de 2025]. ↵
19. Reglamentación particular artículo 97, punto 3, Resolución CS N° 37/21. Recuperado de <https://resoluciones.unlu.edu.ar/documento.view.php?cod=108322> [Fecha de consulta: 7 de enero de 2025]. ↵
20. Reglamentación particular artículo 103, inciso 20, Resolución CS N° 37/21. Recuperado de <https://resoluciones.unlu.edu.ar/documento.view.php?cod=108322> [Fecha de consulta: 13 de octubre de 2024]. ↵
21. Reglamentación particular artículo 103, inciso 22, Resolución CS N° 463/22. Recuperado de <https://resoluciones.unlu.edu.ar/documento.frame.php?cod=116756> [Fecha de consulta: 8 de enero de 2024]. ↵
22. Las propuestas aquí realizadas constituyen uno de los aportes de nuestro Trabajo final de la Especialización en Gestión Universitaria de la UNMDP, por lo cual no han sido implementadas en la UNLU. ↵
23. En una sociedad en la que la mayoría de estas tareas del ámbito doméstico son realizadas por mujeres, es necesario que las políticas públicas promuevan mayor participación de los varones para una distribución más justa de las tareas de cuidado en los hogares. Esto incluye el cuidado compartido de los niños y las niñas. La corresponsabilidad busca que la responsabilidad por los cuidados de las niñas y los niños sea familiar, comunitaria y de las instituciones del Estado. Recuperado de <https://www.argentina.gob.ar/salud/1000dias/corresponsabilidad-en-la-crianza-y-los-cuidados>. Por otro lado, el autor Raspall determina que "si bien no hay una definición única, el concepto de corresponsabilidad responde a este ejercicio de redistribución equitativa de los roles y funciones en el hogar" (Raspall, 2023: 59). ↵
24. Artículo 4 de la Ley de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/ley\\_26485\\_violencia\\_familiar.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/ley_26485_violencia_familiar.pdf) [Fecha de consulta: 8 de enero de 2024]. ↵
25. Ley Identidad de Género N° 26743. Recuperado de <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/195000-199999/197860/norma.htm> [Fecha de consulta: 8 de enero de 2024]. ↵
26. Sigla que designa colectivamente a lesbianas, gays, bisexuales, trans, intersex y queer. Esta sigla suele ir modificándose en la medida en que diferentes grupos se visibilizan. Definición disponible en [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/hablemos\\_sobre\\_diversidad\\_sexual.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/hablemos_sobre_diversidad_sexual.pdf) [Fecha de consulta: 8 de enero de 2024]. ↵



Licencia Creative Commons - Atribución - No Comercial (by-nc)

Se permite la generación de obras derivadas siempre que no se haga con fines comerciales.

Tampoco se puede utilizar la obra original con fines comerciales.

Esta licencia no es una licencia libre. Algunos derechos reservados.