1. El cierre del primer mandato y el balance de gestión

El próximo 3 de noviembre de 2026 finaliza nuestro primer mandato al frente de ATUNCU. Cuando asumimos, teníamos un objetivo central: reconstruir la representación gremial, consolidar una organización sólida y recuperar un espacio institucional que estuviera verdaderamente al servicio de las y los trabajadores Nodocentes.

Uno de nuestros principales compromisos fue contar con una sede propia. En un contexto económico muy difícil, logramos comprar un inmueble ubicado en Olascoaga 1743, en la Sexta Sección de la Ciudad de Mendoza, muy cerca de la Universidad. Esto representa mucho más que un patrimonio institucional: significa tener un espacio propio de encuentro, atención, participación y pertenencia para toda la familia Nodocente.

También desarrollamos una importante política social. Celebramos convenios con ópticas, incorporamos asesoramiento legal, ayudas económicas y asistencia mecánica, además de organizar actividades de reconocimiento y encuentro, como los agasajos por el Día de las Maternidades, Paternidades y del Trabajador Nodocente, el Día de las Infancias y la cena de fin de año.

En materia de derechos laborales, acompañamos reclamos individuales y colectivos, brindamos asesoramiento y trabajamos para que se respeten las condiciones establecidas en el Convenio Colectivo de Trabajo 366/06. Entendemos que la defensa gremial no se limita a los grandes conflictos: también se construye atendiendo los problemas cotidianos de cada trabajador.

En el plano institucional, recuperamos nuestra participación activa en FATUN, fortaleciendo la presencia de ATUNCU en congresos, reuniones de Comisión Directiva y distintos espacios de decisión. Volvimos a tener una participación efectiva dentro de la Federación, recuperando un lugar que consideramos fundamental para representar los intereses de nuestro sector.

Acompañamos medidas de fuerza, marchas y jornadas de visibilización, tanto en el ámbito nacional como en el universitario local, articulando con el Frente Gremial Universitario. También participamos de las paritarias locales, defendiendo los acuerdos y derechos de nuestros compañeros.

Otro aspecto importante fue el trabajo por la carrera Nodocente. Participamos en la aprobación de una nueva ordenanza de concursos y acompañamos iniciativas de capacitación y formación, entendiendo que el crecimiento profesional debe ser una posibilidad concreta para todas y todos los trabajadores. En ese camino, también impulsamos la formación universitaria a través de propuestas como la Tecnicatura y la Licenciatura en Gestión Universitaria.

Sin embargo, debemos reconocer que el mayor desafío continúa siendo el trabajo gremial dentro de la Universidad: lograr que se respeten los acuerdos paritarios, que se aprueben y pongan en funcionamiento las estructuras orgánico-funcionales, que se realicen los concursos, que se garantice el desarrollo de la carrera Nodocente y que los cargos vacantes sean cubiertos mediante los mecanismos correspondientes, en lugar de convertirse en recursos destinados a economías presupuestarias o redistribuciones.

Fue una primera gestión muy exigente, especialmente por el contexto político, económico e institucional en el que nos tocó trabajar, con una Universidad cuyas decisiones estuvieron fuertemente condicionadas por los lineamientos de los gobiernos provincial y nacional.

Por eso, consideramos que esta primera etapa fue fundamentalmente de reconstrucción institucional y gremial. Logramos recuperar representación, construir patrimonio, fortalecer nuestra presencia nacional y generar herramientas de acompañamiento para nuestros afiliados.

Ahora tenemos por delante un desafío diferente: transformar esa construcción en conquistas laborales concretas.

2. La participación en las elecciones gremiales

La Universidad tiene una importante cantidad de trabajadores, pero es necesario distinguir entre la totalidad del personal y quienes están afiliados al sindicato y cuentan con derecho a voto en las elecciones gremiales.

Actualmente, ATUNCU cuenta con algo más de 500 afiliados, de los cuales aproximadamente 420 estaban habilitados para votar en este proceso electoral.

Queremos destacar especialmente que vivimos una jornada ejemplar, en un clima festivo, democrático y de absoluta normalidad. La participación superó el 90% del padrón habilitado, un dato muy significativo.

Esto demuestra no solamente el compromiso de nuestros afiliados, sino también la necesidad de contar con una representación gremial legítima, participativa y cercana. La herramienta sindical se fortalece cuando las y los trabajadores la hacen propia y participan activamente de sus decisiones.

3. Los conflictos universitarios y las medidas de fuerza

Las medidas de fuerza no son decisiones aisladas de un sindicato de base. Se discuten y acuerdan en el ámbito nacional, a través del Frente Gremial Universitario, y posteriormente cada federación comunica las resoluciones a sus organizaciones adheridas.

La falta de diálogo con el Gobierno nacional, las decisiones salariales unilaterales, el deterioro permanente de los ingresos y la insuficiencia de los gastos de funcionamiento colocaron a las universidades y a sus trabajadores en una situación muy compleja.

Desde ATUNCU entendemos que el paro es una herramienta legítima de defensa de los derechos laborales, aunque también sabemos que tiene consecuencias sobre la actividad universitaria y sobre la vida cotidiana de quienes trabajan y estudian.

Para noviembre ya se encuentran acordadas tres nuevas jornadas de paro sin asistencia a los lugares de trabajo. Esto refleja que el conflicto continúa abierto y que todavía no existen respuestas a los reclamos del sector.

4. La realidad salarial de los trabajadores Nodocentes

La situación salarial es sumamente preocupante. Nuestro escalafón comprende desde la categoría 7, que es la más baja, hasta la categoría 1, que es la más alta.

Un dato que refleja la gravedad de la situación es que la garantía salarial, compuesta por una suma no remunerativa ni bonificable, que no genera aportes jubilatorios ni impacta en la obra social, alcanza a prácticamente todo el escalafón, desde la categoría 4 hasta la 7. Solamente quedan excluidas las categorías 1, 2 y 3, correspondientes al tramo superior.

Esto demuestra que el deterioro salarial no afecta solamente a quienes se encuentran en las categorías iniciales, sino también a gran parte de la estructura Nodocente.

Los ingresos están muy por debajo de lo necesario para sostener una vida digna. La realidad es que muchos trabajadores Nodocentes deben tener dos o hasta tres empleos para poder llegar a fin de mes. A esto se suma un nivel de endeudamiento muy elevado, producto de la necesidad de recurrir permanentemente al crédito para afrontar gastos básicos.

La gravedad del problema es que cuando la garantía salarial alcanza a prácticamente todo el escalafón, estamos frente a un deterioro que compromete a la mayor parte de los trabajadores Nodocentes.

5. Las principales preocupaciones del sector Nodocente

La cuestión salarial ocupa el primer lugar, porque ningún trabajador debería tener que multiplicar sus jornadas laborales para garantizar su subsistencia.

Pero existen otros problemas que también afectan profundamente al colectivo universitario: la falta de obras, el deterioro y la ausencia de mantenimiento de los edificios, la insuficiencia de becas, la precarización laboral mediante contratos con condiciones económicas muy desfavorables y la falta de perspectivas de desarrollo.

También preocupa la desmotivación que genera concurrir diariamente a trabajar en un contexto donde el esfuerzo no encuentra reconocimiento y donde muchas veces no están garantizadas las condiciones adecuadas para desarrollar las tareas.

La Universidad no se sostiene solamente con edificios, presupuesto o autoridades. Se sostiene fundamentalmente con sus trabajadores, docentes y Nodocentes, que todos los días hacen posible su funcionamiento.

Por eso, defender las condiciones laborales también significa defender la calidad de la Universidad Pública.

6. La relación con los Consejeros/as y los desafíos de la nueva gestión

La relación con las/os consejeras/os es dispar. En algunas dependencias existe diálogo y posibilidades de articulación, mientras que en otras todavía encontramos dificultades para construir espacios de trabajo conjunto.

Algo similar sucede con los distintos organismos de la Universidad, como DAMSU e ICUNC, con los que hemos podido coordinar algunas acciones, aunque todavía queda mucho por avanzar.

A partir de esta nueva etapa de gestión, nuestra intención es profundizar el acercamiento a los distintos espacios Nodocentes y docentes, generar canales de diálogo y construir acuerdos que permitan abordar los problemas concretos de cada sector.

Tenemos claro que el eje de cualquier entendimiento debe ser la defensa de los derechos y las condiciones laborales de las y los trabajadores universitarios.

El desafío para los próximos cuatro años es consolidar lo construido y avanzar especialmente en:

- El cumplimiento efectivo de los acuerdos paritarios.
- La aprobación e implementación de las estructuras orgánico-funcionales.
- La convocatoria regular a concursos y cobertura de cargos vacantes.
- El fortalecimiento de la carrera Nodocente y las oportunidades de capacitación.
- La defensa del salario y de las condiciones laborales.
- La reducción de la precarización contractual.
- Una mayor participación de los trabajadores en las decisiones que afectan su ámbito laboral.
- El fortalecimiento de ATUNCU como organización representativa, participativa y presente en cada dependencia.

Tenemos claro que el primer mandato tuvo un objetivo central: construir una organización con patrimonio propio, presencia institucional y capacidad de representación.

Ahora tenemos por delante un desafío todavía mayor: lograr que esa representación se traduzca en conquistas concretas para las y los trabajadores Nodocentes.

Porque tener un sindicato no es solamente tener una sede o participar de las medidas de fuerza. Es contar con una herramienta colectiva para defender derechos, hacer respetar los acuerdos y transformar la realidad cotidiana de nuestros compañeros y compañeras.

Unidos, solidarios y organizados. Mejor que hablar es hacer.