



Nº1 REVISTA JUDICIALXS

MEMORIAS
Julio 2022

XI ENCUENTRO DE MUJERES Y PERSONAS LTTNB JUDICIALXS

Santa Rosa de Calamuchita, 24 a 26 de junio de 2022



Índice

Agradecimientos	3
Por qué una Revista de las Judicialxs	4
El XI Encuentro de Mujeres y Personas LTTN Judicialxs de la Federación Judicial Argentina	4
Introducción	
Milena Maglione.....	7

Paneles Temáticos	
Reforma judicial feminista	8
Marisa Herrera.....	9
Valeria Vallejos.....	19
Relatoría del debate en Comisión.....	23
Negociación colectiva y cuidados	24
María Inés Giménez.....	25
Valeria Geldres.....	30
Relatoría del debate en Comisión.....	33
Convenio 190 y violencia laboral	34
Cynthia Benzion.....	35
Alejandra Stangaferro.....	45
Lucía Bonafé.....	47
Relatoría del debate en Comisión.....	54

Conclusiones	
Guadalupe Santana.....	55

Palabras de cierre	
Eugenia Bianchi.....	59

Agradecimientos

Que esta publicación haya sido posible se debe a la enorme labor de quienes construyen cotidianamente la Federación Judicial Argentina, especialmente su Secretario General, compañero Matías Fachal, quien ha desarrollado él mismo la senda de la producción de conocimiento desde este Centro de Estudios (CEFJA) durante su anterior gestión como Secretario de Capacitación y desde entonces, no ha dejado de promocionarla.

Este número inicial, además, se explica por el enorme esfuerzo y dedicación de más de un centenar de compañeros y compañeras de todas las filiales de nuestra FJA que colaboraron para que el XI Encuentro de Mujeres y Personas LTTN fuera posible.

Agradecemos a las compañeras Secretarías de Género de las distintas filiales, a Julio Gambina y a Diana Rodríguez Coy, director académico y trabajadora del CEFJA respectivamente, con quienes construimos colectivamente el programa y los contenidos del Encuentro y de esta publicación, así como su diseño.

Tampoco es posible dejar de agradecer a las compañeras panelistas de las diferentes filiales, cuyas intervenciones dan sustento a esta revista, y especialmente a las invitadas Dra. Marisa Herrera y Dra. Cynthia Benzion, que se hicieron presentes durante el Encuentro para brindarnos sus aportes con tanta generosidad.

No podemos dejar de mencionar a El Parador de la Montaña, hotel de la Asociación Judicial Bonaerense (AJB) y sus trabajadores, que nos recibieron, una vez más, como si estuviéramos en nuestra propia casa y ofrecieron sus instalaciones para el desarrollo de un nuevo encuentro maravilloso.

Va también un agradecimiento especial al equipo de audiovisuales de la AJB por la producción de contenido y a la compañera Carla Negre de la Asociación de Empleados Judiciales de CABA (AEJBA), por las fotografías que tan generosamente nos brindó y que forman parte de esta publicación.

Milena Maglione
Sec. de Géneros

Guadalupe Santana
Sec. de Cultura y Capacitación

Por qué una Revista de las Judicialxs

La idea de publicar las intervenciones y los contenidos debatidos durante los Encuentros de Judicialas responde a la necesidad de sistematizar los debates y las conclusiones a las que abordamos. Además, entendemos que es un insumo (fundamental) para seguir construyendo la agenda de las judiciales en cada una de las filiales donde militamos.

También buscamos garantizar que las compañeras que no pudieron viajar presencialmente, puedan acceder a los debates que fueron planteados. Por último, pero no menos importante, desde las Secretarías de Capacitación, de Géneros y desde el CEFJA, nos interesa particularmente incentivar a las compañeras para que asuman el rol de la escritura y plasmación de sus ideas, inquietudes y perspectivas políticas, para fomentar el intercambio creativo entre nosotras mismas a lo largo y ancho de nuestro país y en definitiva, seguir abonando colectivamente al crecimiento de nuestra FJA y a celebrar su historia, enriqueciendo su presente y su futuro.



“Fomentar el intercambio creativo entre nosotras mismas a lo largo y ancho de nuestro país y en definitiva, seguir abonando colectivamente al crecimiento de nuestra FJA y a celebrar su historia, enriqueciendo su presente y su futuro”

El XI Encuentro de Mujeres y Personas LTTN Judicialxs de la FJA

Los encuentros nacionales de judiciales de la FJA se organizan desde hace, por lo menos, once años. Decimos “por lo menos”, porque si bien no se le asignó nomenclatura, hubo encuentros previos durante la década de los 90 y en plena resistencia anti neoliberal, que encabezaron las compañeras pioneras de la agenda de las mujeres trabajadoras de la FJA.

Años más tarde, hemos actualizado las formas de nominación del encuentro, haciéndonos eco de la demanda del colectivo de la diversidad de ser reconocido porque, como sabemos, lo que se nombra, no existe y por eso es importante visibilizar. De este modo, desde el año 2021 decidimos seguir el camino trazado por el movimiento feminista y popular de nuestro país, que denominó a los encuentros anuales como de “mujeres, lesbianas, travestis, trans y binarios”.

Desde estos Encuentros construimos conocimiento colectivamente, una agenda reivindicativa como judiciales de nuestro país pero también de toda América Latina, porque la agenda neoliberal y de las derechas conservadoras, que lamentablemente están creciendo en todo el mundo, en definitiva es la misma aunque presente particularidades en cada país. Eso amerita que nosotres, como trabajadores y trabajadoras judiciales, construyamos una resistencia común y nos nutramos de las experiencias, de las luchas, de las estrategias de países hermanos y de cada provincia de nuestro territorio nacional. Los Encuentros de

Judicialas son una instancia que nos reúne con ese objetivo, entre muchos otros.

El XI Encuentro fue muy especial porque significó volver a encontrarnos presencialmente después de dos años de pandemia y de encuentros virtuales que si bien cumplieron sus objetivos de mantenernos en contacto en momentos difíciles, no agotaron la experiencia de la presencialidad y la conexión sorora que logramos cuando nos encontramos todas juntas, nos abrazamos, nos vemos las caras, sostenemos un debate, compartimos una cena o bailamos un cuarteto.

Se desarrolló durante los días 24, 25 y 26 de junio de 2022 en la Ciudad de Santa Rosa de Calamuchita, Córdoba, más precisamente en el complejo turístico “El Parador de la Montaña”, de la Asociación Judicial Bonaerense (AJB).

Llegó hasta allá un centenar de compañeras de las filiales de Santa Cruz, Chubut, Río Negro, Neuquén, Buenos Aires, CABA, Córdoba, Federales de Rosario, Entre Ríos, Santiago del Estero y Tucumán.

A su vez, participaron como invitadas las compañeras Pilar Igoa y Patricia Hernández Marquez, secretarías de Asuntos Gremiales y del Interior, respectivamente, de la Asociación de Funcionarios Judiciales de Uruguay (AFJU), y Lucena Pacheco Martins y Sandra Cristina Días, Coordinadoras Generales de la Federação Nacional dos Trabalhadores do Judiciário Federal e Ministério Público da União (FENAJUFE) de Brasil.

Los temas abordados durante el Encuentro



Delegación de la FENAJUFE: Sandra Cristina Dias y Lucena Pacheco; de la FJA: Eugenia Bianchi, Guadalupe Santana, Milena Maglione, Delegación de la AFJU: Patricia Hernández Marquez y Pilar Igoa.

fueron: Democratización del Poder Judicial desde una perspectiva feminista; la negociación colectiva con perspectiva de género y la agenda de cuidados y el Convenio 190 Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la violencia en el ámbito laboral. Cada eje contó con la exposición de diferentes compañeras y con instancias de debate en comisiones.

El día viernes, luego de las palabras de bienvenida de las compañeras Sec. de Género y Sec. Adjunta de la filial anfitriona, Ruth Sahonero y María Inés Giménez, respectivamente, se inició el panel “Democratización del Poder Judicial y Reforma judicial Feminista”, con la participación de Marisa Herrera (Dra. en Derecho -UBA- e investigadora de CONICET), Valeria Vallejos (Secretaria de Géneros, AEJBA-CABA) y Eugenia Bianchi (Co-secretaria General de la FJA y Sec. General de AGEJ-Santa Cruz).

El Encuentro continuó el sábado por la mañana, con el panel “Negociación Colectiva con Perspectiva de Género y la Agenda de Cuidados”, a cargo de María Inés Giménez (Secretaria Adjunta AJB-PBA) y Valeria Geldrés (Secretaria Gremial SITRAJUR-Río Negro) con la moderación de Micaela Guzmán (Secretaria Adjunta SEJUN-Neuquén).

Más tarde, se realizó el último panel, “El Convenio 190 Contra la Violencia y el Acoso y los Desafíos en el Poder Judicial”, que contó con la presencia de la panelista invitada Cynthia Benzión (Presidenta de la Asociación Abogadxs Laboralistas AAL) y las compañeras Alejandra Stangaferro (AJER-Entre Ríos) y Lucía Bonafe (Secretaria de Organización y Relaciones Institucionales, AGEPJ-Córdoba), moderado por Romina Reynaga (AGEJ-Santa Cruz).

Más tarde, se realizó la Asamblea Plenaria: Rumbo al Encuentro Plurinacional, con la mirada puesta en la participación del 35° Encuentro Plurinacional de Mujeres, Lesbianas, Travestis, Trans y No Binaries.

El Encuentro concluyó con las palabras de cierre, a cargo de la Secretaría de Géneros de la FJA y Secretaria Adjunta del SITRAJUR-Río Negro, Milena Maglione, la Co-Secretaria General de la FJA, Eugenia Bianchi y una síntesis de las discusiones abordadas durante todo el fin de semana, a cargo de la Secretaria de Cultura y Capacitación, Guadalupe Santana.

De este modo, y con la intención de volver a las filiales potenciadas para seguir construyendo sindicalismo feminista, se cerró un gran fin de semana de reencuentro.



Introducción

Milena Maglione, Sec. de Género de la Federación Judicial Argentina y Sec. Adjunta SITRAJUR-Río Negro

A las compañeras,

Nosotras, que somos mujeres, feministas, sindicalistas, que nos organizamos, que empatizamos. Que seguramente nos sentimos más cercanas a trabajadoras de a pie, a un docente, a un trabajador o trabajadora desocupada, mucho más cercanos a un trabajador común que a un juez, o a un empresario de las corporaciones, **nos toca una tarea difícil que es la de enfrentarnos a un poder judicial decimonónico, monárquico, patriarcal, con todo lo que eso conlleva.** Un poder judicial que es machista, opresor, clasista, racista. **Que se atreva a iniciarle causas a líderes populares,** como las causas que le inventaron a Cristina, para favorecer a los dirigentes de las corporaciones en las elecciones. Estos mecanismos de lawfare que llevaron adelante con Evo, Lula, Correa. Imaginemos lo que pueden hacer con nosotros y nosotras.

Esa es la tarea que nos toca a nosotros y nosotras. Enfrentarnos a ese poder tan antidemocrático. Y sabemos que sin justicia social no va a ser posible una sociedad feminista y más democrática.



“La tarea de las trabajadoras judiciales, organizadas y sindicalistas es fundamental para lograr la democratización y un poder judicial feminista”

Democratización del Poder Judicial y Reforma Judicial Feminista

La reforma judicial feminista es una consigna que interpeló fuertemente al Poder Judicial desde la sociedad en general y el movimiento feminista en particular.

La falta de respuesta del Poder Judicial ante casos de violencia de género, la inoperancia de sus herramientas, sentencias aberrantes que no incorporan la perspectiva de género, opiniones de funcionarios judiciales que denotan una total falta de formación en la temática, la injerencia de la religión y la iglesia en lugares de decisión relevantes dentro de la justicia, la falta de mujeres juezas, defensoras y fiscalas son algunos de los señalamientos más claros.



“La línea histórica de democratización del Poder Judicial que defiende la Federación Judicial Argentina encuentra puntos de contacto de apoyo en la agenda de reforma judicial feminista”

No obstante esta interpelación “desde afuera”, esta agenda siempre estuvo presente en nuestras construcciones sindicales. La línea histórica de democratización del Poder Judicial que defiende la Federación Judicial Argentina encuentra puntos de contacto de apoyo en la agenda de reforma judicial feminista. ¿Qué elementos comunes encontramos? ¿La reforma judicial feminista y la democratización de la justicia son interdependientes? ¿Puede existir un proceso sin el otro? ¿Qué estrategias nos trazamos para enlazar ambas consignas en el debate público y político y darles impulso? ¿La reforma judicial feminista y la democratización de la justicia son interdependientes? ¿Puede existir un

proceso sin el otro? ¿Qué estrategias nos trazamos para enlazar ambas consignas en el debate público y político y darles impulso?

Marisa Herrera

Abogada y Doctora en Derecho UBA - Investigadora independiente
CONICET

Estamos hoy acá pensando y repensando sobre la Reforma Judicial Feminista porque venimos de hablar sobre la democratización de la justicia. Si no hubiéramos dado ese debate no se si estaríamos hoy acá, repensando cuál es el rol y cuál es el lugar que debería tener la justicia y qué justicia en definitiva nos merecemos. Y creo que esa es la pregunta sobre la cuál voy a esgrimir algunas ideas para la discusión.

Primero nada se construye solo, nadie se salva solo y en este aspecto es importante señalar una cuestión histórica de por qué uno llega a hablar de cuestiones como la diversidad.

“Estamos hoy acá pensando y repensando sobre la Reforma Judicial Feminista porque venimos de hablar sobre la democratización de la justicia. Si no hubiéramos dado ese debate no se si estaríamos hablando sobre cuál es el rol y el lugar que debería tener la justicia y, en definitiva, qué justicia queremos y nos merecemos”

cuando en esta semana acaba de salir el fallo sobre el aborto de la Corte Suprema de Estados Unidos enmarcado en el proceso de derechización que viene atravesando el mundo y como esto repercute en la ampliación de derechos justamente en el retroceso de derechos y acá uno dice bueno, tenemos un montón de leyes pero debemos tomar dimensión del lugar que tiene la ley como herramienta de transformación cultural.

Leyes que nos han marcado, nuestra Ley de Educación sexual hoy es vieja pero esa ley en ese momento fue crucial y esa ley hoy es

el elemento crucial de la prevención en materia de abuso sexual infantil. De hecho la semana pasada salió un informe muy bueno que dice que el 80 % de los chicos que habían denunciado situaciones de abuso lo hicieron después de haber tenido clases de educación sexual integral; digo esto para dimensionar lo que significa la prevención y la educación en derecho.



Sale la Ley de prevención contra la violencia de género que también hoy dimensionamos la importancia que tiene esa ley, donde hablamos sobre violencia institucional y como la justicia también incurre en la violencia institucional para el adentro y para el afuera. La violencia sobre las trabajadoras es violencia institucional y la violencia de la institución para el afuera es violencia institucional, ambas son dos miradas críticas que hay que profundizar.

La Ley de matrimonio igualitario que ha sido lejos una gran ley y no importa si se

La Ley de muerte Digna , que ahora tenemos tres proyectos de ley, yo forme parte del equipo del proyecto de ley sobre eutanasia, esto de morir con dignidad y miren como las leyes las vamos construyendo en el debate en terminos de autonomía. La Ley que introduce el voto optativo de los adolescentes, la Ley de género y transgénero, que es la primera en el mundo, la cual ha sido copiada por Dinamarca en 2014, la Unión Europea promociona seguir elementos de esta ley argentina en 2015, primera ley en el mundo que se basa en la identidad género autopercebida. No sobre lo que yo parezco, si me debo operar, es sobre tu propia identidad.

Yo me acuerdo sobre esto, en la facultad de derecho de la UBA, en la que la titular decía “ojo sobre la cantidad de hombres que van a pasar a ser mujeres, para jubilarse antes”, la gente no abusa de la leyes, la gente usa las leyes porque las necesita, la gente a su familia y a su identidad le tienen mucho respeto y en últimas si hay alguien que abusa, tengo los principios del abuso del derecho, pero en general la gente no abusa de las leyes.

La ley introduce el feminicidio al código penal, visibilizar también forma parte de un reparación en términos profundos estatales, la ley de moratoria de amas de casa que tiene que ver con la cuestión estatal, la Ley Brisa, la Ley Micaela, un poco para entender que hoy estamos acá debatiendo la Reforma Judicial Feminista porque tenemos un bagaje y un camino recorrido en términos de ampliación de derechos que hace que tengamos las condiciones legales necesarias para poder dar estos debates.

El código civil comercial yo forme parte del equipo que lo redactó, que bien, mal, con errores, pero es un código superador, es un buen código y en la parte que más generó tensión fue obviamente lo relacionado con familia porque con nuestro cuerpos, nuestras familias, nuestras identidades, hay algo que el Estado quiere manejar en algún punto, es algo que en cuestión de la lucha por la libertad resulta fundamental.

La Ley de la Interrupción Voluntaria del Embarazo, lo que generó en debate, puso el tema del aborto en la mesa de cada una de nuestras casas, unos debates interesantísimos que se daban entre las juventudes y no solamente eso, empezar a pensar, no importa si uno aborta o no aborta, no importa lo individual, importa lo que se da en clave colectiva el acceso a la interrupción voluntaria del embarazo. Pensar solamente que aquellos que tenían plata podían ir a un lugar y las que no morían por hacerlo de manera clandestina, nos decía que algo había que hacer.

El tema del pañuelo como un símbolo en la Argentina, nuestra historia nos ha marcado y ha puesto el tema de los derechos humanos en el centro de la escena, por eso los pañuelos blancos y los pañuelos verdes, no es casual entonces la simbología de las luchas.

Estamos en un lugar mucho más complejo y en el buen sentido incómodo, me encanta la palabra incomodidad, porque en definitiva es lo que venimos hacer, incomodar ; la Reforma Judicial Feminista viene a incomodar el statu quo del poder judicial.

Ahora el lenguaje inclusivo, por suerte estoy acá y puedo decir les, las los, con x y lo que quiera, empezar a pensar en términos pedagógicos donde la prohibición no es el camino, a los adolescentes por ejemplo les dices no digas esto y justamente van hacer todo lo contrario, por lo cual si quieres lograr algo vas por camino prohibiendo el lenguaje inclusivo. Pero también estamos viendo que el lenguaje tiene atrás una disputa por el sentido muy importante, qué pasaría si uno hiciera las reclamaciones judiciales con lenguaje inclusivo, también podría poner incómodo al poder judicial y ponerlo incómodo en el buen sentido y a mí me gusta el tema del lenguaje claro y el lenguaje inclusivo desde una mirada mucho más profunda de lo que implica el tema del lenguaje.

Si yo hago una sentencia y no se entiende nada claramente es porque no me importa nada la otra persona, yo resuelvo conflictos humanos, problemas que tiene la gente común y corriente, por lo cual si quiero escribir raro, escribo doctrina, escribo libros, no escribo sentencias. Por eso mismo tenemos un montón de fallos en materia de familia o en salud mental, donde tenemos párrafos que dicen esto es para vos, por eso debe primar el principio de humanizar la redacción de las sentencias, como parte de la humanización del poder judicial.

Por eso mismo me gustaba mucho Rondina psicoanalista santafesino, el cual dice “estoy viendo la audiencia pública del caso del derecho al olvido, una de las primeras audiencias públicas que hizo la Corte este año y no puedo creer que cuatro personas modernas y republicanas, yo le pondría

modernas y republicanas entre comillas, porque son los ministros de de la Corte.. Y no puedo creer que los ministros hagan poner de pie al público para que le muestren respeto cuando entran ellos”. Esto es un error garrafal, seguir creyendo que hay que levantarse para mostrarle respeto a los miembros de la Corte, ellos ejercen una función pública, yo no entro a dar clase a la universidad y quiero que mis alumnos se paren porque estoy entrando a dar clase.

Ejercen una función pública y perciben un sueldo por eso, no hay que pararse para agradecerles por estar ahí, al contrario están ahí porque ejercen una función pública y hacer audiencias públicas es al menos un piso mínimo de democratización de la justicia. Y eso también implica pensar que lo corporal seguimos replicando la idea de ser supremos y de vivir en un palacio, el lenguaje no es neutro, siguen siendo supremos y viven en un palacio, porque cuando más arriba estas, menos te interpela el de abajo, más inalcanzables y a ellos les viene bien estar bien arriba.

A mí me gusta pensar en experiencias como la de Provincia de Buenos Aires que con todas las críticas que no vamos a realizar ese debate aquí, se presentó un anteproyecto de código comercial, civil y procesal de la familia, es bueno tiene cosas interesantes y tiene este artículo que para mí es brillante “En todos los actos del proceso se utilizará el idioma castellano, deberá emplearse un idioma claro, conciso y sencillo y no podrán usarse palabras en otros idiomas o lenguas muertas”. Les encanta el latinazgo, el statu quo, palabras que necesitan traducirse para ser leídas y muchas veces son palabras que ni siquiera

saben su significado.

Dice “las palabras que no estén traducidas se darán por no escritas, tampoco podrán usarse expresiones palaciegas, alusiones nobiliarias o religiosas” y esto en definitiva es la discusión sobre lo que no creemos, en reafirmar que al ser un derecho laico



implica una actuación laica y esto es importantísimo. Por eso, cuando seguimos entrando a los palacios de muchas provincias y seguimos viendo unas cruces enormes, es un poder que sigue siendo excluyente, porque hay muchas personas que no tienen ese credo y también tienen que estar contenidas en la justicia.

Dice “Se evitará la referencia a los títulos universitarios, en caso de ser necesario deberán usarse con propiedad, reservándose así la referencia de doctor o doctora a quien haya culminado el nivel doctoral”, en la abogacía esto es increíble, nos adjudicamos facultades que no tenemos porque esto nos da poder; nos pasa mucho a los equipos técnicos, nos pasa a la justicia, yo que vengo de lo que tiene que ver con el fuero de familia, pareciera que los que son abogades

consignan en bolsa y si es funcionario ni hablar.

Hay una idea de la jerarquía que es muy fuerte, no puedo construir sobre la jerarquía, por eso el feminismo es sororidad, más horizontalidad. Pensemos cuando hay médicos, psicólogos, trabajadores sociales pareciera que estuvieron en cuarto lugar, como construís un laburo para el adentro y para el afuera si tenes esa jerarquía incorporada.

El feminismo viene a poner en crisis todo esto, porque tiene una lógica de construcción totalmente distinta a la tradicional no solo en el ámbito de la justicia sino también en las universidades. ser profesor, ser docente, ser auxiliar y de ahí va bajando y es como si mereciese menos respeto y esto obedece a la lógica de la verticalidad muy fuerte.

Hay una frase de Rita Segato que dice “ser pluralista, antes de ser feminista, tener un mundo radicalmente plural como meta histórica” estoy convencida que estamos hoy por lo menos tratando de poder colar en el ámbito más patriarcal como lo es el poder judicial, que además es el menos democrático, porque resulta casi vitalicio, donde hay jueces que incluso recurren a amparos para quedarse más de los 75 años, entonces de que respeto a la constitución estamos hablando. Es el “has lo que yo digo, pero no lo que yo hago” hay mucha hipocresía y doble moral a la hora de construir dentro de las instituciones.

Pareciera que dentro del poder judicial nos pasa mucho y en lo académico otro tanto, que nos sentimos un poco mucho más

cómodas con la perspectiva de género, todas te dicen no soy feminista, tengo perspectiva de género, entonces hay algo en el concepto del feminsismo que la da cierto recelo, porque existe una noción de lo fundamentalista donde cabría entonces preguntarse colectivamente ¿qué es el feminismo?

Hablar de feminismo es hablar de 3 elementos que me parecen son centrales, el primero un elemento real, en todas las sociedades del mundo las mujeres estamos peor, ni hablar en lo que tiene que ver incluso con el salario, cada vez las mujeres ganamos peor. Salió un fallo muy bueno hace unas semanas, una cámara laboral de nación en el cual se le hace lugar a un reclamo, incluso de daños y perjuicios por haber ganado ella mucho menos exactamente con el mismo nivel, cargo y responsabilidades que un tipo; pero recién ahora nos atrevemos a discutir eso.

Segundo un principio prescriptivo que claramente es valorativo, está mal que esto esté así, porque está idea que las mujeres estamos peor en todos los ámbitos de la sociedad, está en el ADN de la sociedad, no hay nada que haga a las mujeres peores que los varones. Por lo cual es una construcción social, que así como se construye se puede deconstruir para el lado de la igualdad.

Y el tercero es qué hacemos cada una de nosotras para modificar esto, en cada cosa que hacemos lo podemos modificar, en el vínculo con los hijos, en lo que tiene que ver con el colegio que elegimos para nuestros hijos, la manera como enfrentamos nuestra carrera, qué cosas damos a los alumnos para estudiar. Yo puedo dar la sentencia de adopción para que la estudien o puedo

incentivar a reflexionar sobre lo que hay detrás de la sentencia, hay violencia estatal, hay pobreza, hay qué. Por eso el recurso humano sigue siendo tan importante, porque el derecho es interpretación y quienes interpretan siguen siendo un elemento central.

Hemos colocado sobre el escenario durante los dos últimos años lo que tiene que ver con la reforma judicial feminista para que forme parte de las banderas del Ni una menos y eso ha sido un gran logro del feminismo, muchos dicen pero que complejo que es, sí, nunca nadie dijo que sería fácil, porque nos enfrentamos al poder judicial. Ahora yo les digo hagamos una ley de reforma judicial feminista, no es solamente una ley, es mucho más que esto. Porque las mujeres que están en los lugares de decisión en la justicia en general han replicado la misma lógica machista que los hombres, creen que para llegar a ese lugar hay que hacer lo mismo que hicieron ellos y nunca han derramado feminismo en el adentro de la institución, Conicet, tengo la libertad de decir lo que muchos no pueden decir, es más tengo la obligación de decir lo que muchos no pueden decir, porque están en el poder judicial o en otro lugar, porque estoy en una institución que me permite esta libertad y quienes estamos en estos lugares tenemos la obligación de llevar la voz de aquellas que no pueden por las limitaciones institucionales.

Yo siempre dije desde donde hablo y donde también construyó mi forma de pensar, incluso las leyes que he colaborado en su construcción y desde es aspecto yo me considero feminista, popular no punitivista y eso que para el derecho ser feminista y

popular son dos conceptos letales y eso nos va mostrando que todavía nos hace falta dar debates en términos más profundos sobre cosas que hoy aun no se pueden hablar dentro del poder judicial, o dentro de la justicia o dentro de las universidades.

Acabamos de lanzar el libro de Reforma judicial feminista editado por la UBA, que sabíamos era un libro que a la UBA le iba incomodar, le iba a molestar. Un antecedente fue el libro sobre el aborto del cual forme parte de esa red, porque las luchas individuales son cómodas para el sistema y como luchas individuales no somos nada, es poco lo que se puede hacer en forma individual. Si somos más docentes feministas en la facultad que nos podemos juntar, ahí si somos un factor político en la universidad que puede incomodar. Y por eso nuestro segundo libro fue sobre reforma judicial feminista y es un libro que muestra la diversidad que implica repensar el derecho comercial desde la mirada feminista, por qué debemos tener más mujeres feministas en el ámbito del derecho comercial, el derecho tributario, el derecho tributario, porque eso te va dando un contenido de la mirada y la doctrina que se va generando mucho más plural y diversa.

La revista que acaba de sacar la Universidad Nacional de Avellaneda es justamente sobre Reforma Judicial Feminista, que tienen la misma lógica de empezar a nombrar los debates que hay que dar en el ámbito más académico pero también con una gran impronta práctica. No somos teóricos versus prácticos, los teóricos también tenemos que ser prácticos porque en definitiva somos todos

un derecho práctico, queremos resolverle la vida a la gente, que la gente sea un poquito más feliz de lo que es.

Porque en realidad hoy las instituciones terminan consolidando broncas y odios y ni hablar de los tiempos, tener un proceso judicial abierto tiene un impacto en la vida de las personas que no dimensionamos y los que hacemos familia ni hablar, yo tengo hoy 4 casos en la corte de familia de nación que tiene que ver con alquiler de vientre, de chicos que no tienen identidad, de que tiempos hablamos cuando no nos importa la identidad, en un país que la historia de los desaparecidos tiene un peso fuerte, son chicos que no tienen identidad, que ni siquiera tienen DNI, para dimensionar el importe y la pregunta sería ¿a la Corte qué le importa? pareciera que le importa unos temas y otros no, le importa Bertussi y no le importa el tema de la identidad, en el que el tiempo importa en la consolidación de vínculos que cada vez son más difíciles de tratar.

Una cosa entonces es poder judicial feminista y otra justicia feminista, esta última es mucho más que poder judicial, este es una pata importante pero no es todo, son las universidades, cómo y con qué materiales se estudia el derecho. En materias como derecho civil clásico, leo tratados tradicionales y son todos hombres, no tenemos tratadistas mujeres; por eso estamos haciendo el primer código civil comercial comentado todo por mujeres con perspectiva de género, para demostrar que las civilistas comerciales somos un motón en la Argentina.

Eso implica de dónde estudiar material, no puede ser que en la facultad de derecho nadie haya leído a Judith Butler, todo

resulta muy endogámico, nos leemos a nosotros mismos y eso es lo menos rico y más superficial y dimensionar porque hay que escribir distinto y desde otros autores también es importante en los colegios de abogados, sociedad civil, los sindicatos, los consejos de la magistratura.

Porque seguimos manejandonos bajó la rosca de lo hombres y con una cosa que yo digo a esa estructura le fue mal, porque el poder judicial sigue siendo de los poderes del Estado, el que menos satisfacción le da a la sociedad, entonces hasta ahora les fue mal haciendo justicia entre ellos, entonces la pregunta es ¿por qué no cambiamos?

Cuándo uno habla de acceso a la justicia viene todo un ámbito que es muy complejo pero muy importante y nos viene a preguntar primero el acceso a derechos, el conocimiento y trato de los derechos, yo los veo trabajar en judiciales decir “otra vez ella acá” y pienso a ella le encantaría no estar otra vez acá, entonces hay un grado de estigmatización que nos debe llevar a evaluar nuestra actuación frente al otro. El problema es también que la institución no me permite un espacio en las que podamos revisar estas prácticas, porque nunca cuidamos a los que cuidan, tampoco nos cuidan dentro del poder judicial.

Los mayores casos de licencia psiquiátrica se encuentran en el ámbito de familia y por qué, porque también no existe un equilibrio sobre la práctica y nadie institucionalmente ayuda a encontrar ese equilibrio y esa búsqueda de humanización. Pareciera que el sistema no nos permitiera decir las debilidades que tenemos para afrontar uno u otro caso, son situaciones de la vida cotidiana, donde debemos preguntarnos ¿qué hace el

sistema para que esto no pase?

Hay herramientas procesales que te ayudan a humanizar los procesos porque en ellos se pueden consolidar situaciones de violencia, entonces los códigos procedimentales pueden ser herramientas poderosas en tanto siempre sean con los y las trabajadoras. Nunca se convoca a las trabajadoras para hacer leyes y esto es un grave error porque las leyes se deben hacer sobre la base de la realidad y ahí hay una propuesta importante para poder hacer.

La idea de reparación en vez de la persecución y la idea de la autonomía, yo no creo en el derecho penal como herramienta para transformar nada en la realidad, ir de una política de la victimización a una política de la soberanía, es ponerse en un lugar de segunda, yo te analizo desde ahí arriba, esto nos obliga a posicionarnos en un lugar distinto y preguntarnos cómo construimos soberanía para las personas que se acercan a judiciales.

De dónde venimos y hacia dónde vamos, también sabemos a esta altura de donde venimos y que estemos alcanzar, nos es que hoy estamos navegando en el medio de la nada para poder presnetar una Reforma judicial feminista. Venimos de un poder judicial que es claramente conservador, patriarcal, elitista, privilegiado, cuasi vitalicio, jerárquico, escritural, discriminatorio, oscuro, discrecional y clerical, esto me parece es la mejor síntesis porque todo esto lo representa y podemos contar miles de anécdotas par cada elemento y uno piensa en un poder judicial que sea exactamente lo opuesto, feminista, igualitario, transparente.

Y en este punto yo que vengo del Conicet tengo que dar cuenta de mi trabajo y esta muy bien porque formo parte del Estado, del sistema científico argentino y por qué los jueces y las juezas no rinden cuentas y encima casi siendo cuasi vitalicios; sobre la base de qué no rinden cuentas con la función social tan importante que cumplen y los sueldos que ganan que además son escandalosos.

Entonces en parte la resistencia del poder judicial a no querer rendir cuentas, a negarse a una reforma es porque entre otros hay algo ahí que se sustenta en la idea de ser una casta superior. Alguien dijo en una audiencia que el poder real lo tienen tres poderes, el poder económico, el poder mediático y el poder judicial y es real.

Debemos dimensionar también que las grandes transformaciones también se dan desde adentro por eso que las trabajadoras del poder judicial estén acá es muy importante, porque forman parte de lo que uno realmente puede ir y transformar, porque solas en lo individual le hace bien al poder judicial para no cambiar y en estas discusiones colectivas surgen muchas estrategias de transformación.

El tema de los tiempos e incluso esto de ser laico, qué formación tenemos, qué te pregunto en los concursos, la institución puede llegar a plantear cuestiones como qué sabes en términos de género y derechos humanos y ahí también vas cambiado reformas en el consejo de la magistratura en qué y cómo se pregunta y quienes preguntan.

Esto qué implica, reformas en el adentro y en el afuera. En el adentro, tenemos unas instituciones que están pensadas para el

siglo XIX, si no hubiéramos tenido pandemia aún estaríamos pensando en la notificación por cédula es insólito, en términos reales los medios virtuales nos ofrecen una herramienta de comunicación más efectiva pero seguimos apegados a una tradición. Esto sin desconocer que la tecnología también nos puede limitar como el caso de las audiencias de familia vía meet, son un problema en especial para los jóvenes y el vínculo con ellos.

Qué pasa con el presupuesto, nunca nadie se metió con la plata, a dónde va la plata, la Corte Suprema tiene un fondo de 30 mil millones de pesos y no es de ellos, es nuestra, quién la administra. Aquí hay un problema también, este presupuesto en términos de género; estoy harta de la secretaría de la mujer que mapea, porque el mapeo te da siempre el mismo número, preguntémosnos qué hacer para cambiar esos números.

Los fondos del presupuesto del poder judicial lo maneja el consejo de la magistratura por eso la pelea, es una pelea política por la plata y con esta constitución que es posible hacer. Estoy a favor de una reforma constitucional y no tengo miedo de decirlo, no está la palabra género en la constitución, no está la palabra diversidad, adolescencia y no es por la palabra en sí, es por lo que las palabras visibilizan en términos de lucha en algún punto.

Esto también plantea un debate intergeneracional, cuando uno piensa que en 1994 la constitución la reformaron 305 personas que fueron elegidos por argentinos nacidos antes de 1976, es decir actualmente todos los argentinos menores de 45 años no participaron de este proceso de reforma. Quienes redactarán la nueva

constitución de Chile tienen alrededor de 35 años de edad, leí el proyecto de constitución de proyecto que se presentara y el cual es posible que no quede como está, pero cada artículo es un poema y ya poder ir a un debate sobre la base de este proyecto es una victoria.

Actualmente un proceso constitucional en nuestro país no se va a dar pero eso no quiere decir que uno no siga pensando en eso como lo ideal. La Universidad de San Andrés saca todos los meses un informe de satisfacción donde el poder judicial sigue siendo el peor frente a la opinión pública, es decir existe una necesidad de transformación evidente y el debate sobre esa reforma se debe dar con propuestas.

La propuesta de modificar la Corte también hace parte de la agenda de la reforma judicial feminista, una Corte que esta integrada por cuatro personas cuasivitalicias, con unas miradas y una formación que no tienen nada que ver con la sociedad de hoy, que además no tiene paridad de género y que pueden acordar con que uno o dos adhieran y eso es lo que te puede tumbar una norma. Tu puedes tener un diputado, diputada del pueblo que te hace la norma para que después un juez la declare inconstitucional.

Si uno analiza a nivel del derecho comparado Argentina tiene 5 integrantes, Panamá tiene 5 integrantes y Uruguay y Paraguay tienen 5 integrantes el resto tienen un montón más, con menor población. Es imposible una Corte así para 45 millones de personas con el caudal de casos que llegan a la corte una cultura jurisprudencial muy fuerte por lo cual también hay que plantearse este debate.

La reforma paritaria es otra dimensión que no la tome primero porque a veces parece que hablar de reforma feminista es igual a paridad de género y esto es solo un subpunto de la dimensión de lo que sería una reforma feminista. No solo el techo de cristal, el laberinto que se nos pone; a las mujeres nos cuesta mucho más que a los hombres, tenemos que tener un curriculum mucho mejor que el de un varón para llegar a pensar en estar en un lugar de decisión que además a ellos no les exigen.

En los concursos es importante ver cómo se analizan los currículums, una mujer que tiene un título en siete años pero en el medio tuvo dos hijos, no debería tener menos puntaje que un varón que lo hizo en cuatro, porque las tareas de cuidado deberían ser un elemento de la evaluación a considerar.

Los números nos dicen que en la pirámide abajo seguimos siendo muchas y menos en la medida que vamos subiendo en la escala de los puestos de poder, además en espacios como fiscalía se da que quienes te persiguen son hombres quienes te defienden son mujeres, replicándose una lógica de los estereotipos de género, dándose una desigualdad no solo vertical sino horizontal.

La otra vez presente un proyecto muy bueno en la legislatura de CABA sobre paridad de género en donde quisiera resaltar esta propuesta concurso exclusivo con mujeres “si el análisis de la composición actualizadas por fuero de cargos o vacantes a cubrirse arroja un resultado menor al de paridad, la convocatoria del concurso podrá ser destinada exclusivamente a mujeres”, esto

implica cupo total, cosa que solo se ha logrado en la universidad. Porque te dice que viola el principio de igualdad, pero en el estado actual esto tendría que ser durante más o menos 7 años para poder alcanzar rápidamente un estado de paridad. Esto lo compartimos para que sea un ejemplo de algo que se puede hacer en el marco de la sororidad, porque no es algo mío es una tarea colectiva que si se puede llevar al ámbito judicial es una transformación real que se puede llegar a pensar.

Es necesario también tener en cuenta la realidad de cada provincia, un estudio nos dice que hoy el 12,5 de las mujeres en el ámbito judicial son intendentas y de ahí la importancia de la paridad porque si en el legislativo no hubiese ley de paridad nos pasaría lo mismo. Es la naturaleza construida de la desigualdad, la feminización de la desigualdad. Por eso no basta con un Ministerio, las cuestiones de género lo atraviesan todo, podremos hablar de paridad en serio cuando el ministerio de economía esté a cargo de una ministra mujer feminista.

Debemos reconocer también algo que decía Simone de Beauvoir que el opresor no sería tan fuerte si no tuviera tantos cómplices entre los oprimidos, sigue habiendo muchas cómplices, muchas agachadas que siguen permitiendo que esto siga pasando.

Es verdad sin embargo que denunciar violencia institucional implica casi que se te acabe la carrera, existe un temor a denunciar, ante lo cual la única herramienta contra eso es el colectivo, la acciones siempre en el marco de la colectividad, eso los pone en un lugar más

incómodo. El protocolo de violencia, la OIT 190 son herramientas que se deben usar, implementar.

Todo esto implica nuevamente transformaciones de abajo hacia arriba y viceversa, de abajo hacia arriba cabría preguntarnos cómo hacer que les justiciables empiecen a reclamar y para eso hay que empezar a preguntarles cómo les fue con la justicia, por que no hay una dimensión que en definitiva una mal justicia siempre termina perjudicando a los más débiles y que la justicia debería ser garante último del cumplimiento de los derechos humanos, es un tema central.

De arriba hacia abajo es todo lo que venimos hablando, donde en el espacio de Ni una menos podemos concluir que, la reforma a la justicia es una deuda de la democracia, sin la perspectiva feminista no hay justicia posible, democratizar el poder judicial constituye el primer paso para deconstruirlo y erradicar su violencia. Solo será posible mediante lucha feminista colectiva y transversal. Transformar el poder judicial no será sencillo pero estamos convencidos que podemos lograrlo, por lo cual agradezco que me hayan invitado a este espacio para seguir construyendo juntos.

Valería Vallejos

Sec. de Géneros de AEJBA-CABA

Para nosotras como trabajadoras es muy importante tener estos debates para poder pensar qué justicia queremos, desde la mirada de los trabajadores. Sin dudas, intentos de reforma de los poderes judiciales hubo un montón. Lo que se da en esta etapa es la particularidad de la transversalidad del debate y el reclamo de participación democrática con la inclusión de la ciudadanía, de las mujeres y, nosotras remarcamos, de los trabajadores en el armado de la reforma o qué justicia queremos. Y que no sea sólo un grupo reducido de expertos quienes se reúnan a pensar la justicia. Muchas veces lo hacen alejados de la realidad de lo que nuestro pueblo necesita y sobre todo, de lo que necesitamos las mujeres y responden a los grupos concentrados de poder.

De los datos del Registro Nacional de Femicidios, durante el 2021, hubo 231 femicidios. De todos esos, al menos 42 tenían denuncias previas y alrededor de la mitad, tenían medidas de protección vigente, entonces ahí también vemos dos cosas: que las mujeres no acuden a la justicia y que las que sí lo hacen, no reciben las respuestas que necesitan su protección. Es a partir de ahí que hacemos hincapié en que necesitamos reformar la justicia.



“Lo que se da en esta etapa es la particularidad de la transversalidad del debate y el reclamo de participación democrática con la inclusión de la ciudadanía, de las mujeres y, nosotras remarcamos, de los trabajadores en el armado de la reforma o qué justicia queremos”

En la instalación del debate que necesitamos una reforma de la justicia en clave feminista no se da porque sí. Tiene que ver con el crecimiento de la marea feminista que arrancó aquél 3 de junio de 2015, con el primer Ni una Menos, y que vamos retomando todos los años con la suma de los femicidios que lamentablemente no se reducen. Ahí vemos que las respuestas que da la justicia no son las suficientes ni son las que nosotras queremos.

Nosotras como trabajadoras judiciales vemos al Poder Judicial en un doble rol. Por un lado, el rol de garante de derechos hacia la ciudadanía y por otro, el rol de patronal. También, como mencionó Marisa (Herrera) antes, hacemos la misma caracterización: que es el poder más conservador del Estado, que es machista, patriarcal, misógino, clasista, etc. Y que además, es quien precariza y violenta a trabajadores y trabajadoras. Y mirándolo desde ese lugar, no puede garantizar los derechos que

nuestro pueblo necesita si no garantiza los derechos laborales de quienes lo integramos. Nosotras, nosotres les trabajadores, somos quienes le ponemos el cuerpo diariamente a este ser la cara visible ante las personas que recurren en busca de justicia pero no somos quienes tenemos injerencia en los procesos y mucho menos en los fallos. En base a esto, les trabajadores somos quienes no tenemos garantizados nuestros derechos. Les judiciales somos los únicos laburantes que tenemos negada la negociación colectiva de nuestros derechos laborales. En nuestro país, sólo en la CABA tenemos convenio colectivo de trabajo (CCT) y después, solo en seis jurisdicciones del país tienen después de mucha lucha reconocida la negociación colectiva.

Hace pocos días, se cumplieron diez años del fallo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ante una queja presentada por la Federación Judicial Argentina, el Comité de Libertad Sindical de la OIT, dictó una resolución en la que reconoce el derecho de los trabajadores judiciales a la negociación colectiva y a un CCT y exige al Estado argentino que cree las condiciones efectivas para garantizarlo. Como mencioné, vamos diez años y sigue sin cumplirse. Es muy simbólico que quien debe ser garante de derechos frente a la ciudadanía, como lo es el Poder Judicial, sea quien a la hora de negociar colectivamente con nosotres, les trabajadores, los vulnere.

Diez años después, no se avanzó nada al respecto. Sólo en algunas provincias, como mencioné. Siendo la responsabilidad principal de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, pero también del Poder

Ejecutivo y del Congreso de la Nación y de los Estados provinciales, que siempre responden a las presiones de los tribunales provinciales y se niegan a cumplir el fallo de la OIT.

El funcionamiento paritario es una de las principales fuentes de transparencia en el manejo del sistema. En la medida en que asegura la carrera judicial, se dejan de lado las designaciones a dedo y las decisiones unilaterales de las condiciones laborales y salariales. Entonces, mientras no se democraticen las relaciones laborales, no vamos a tener un poder judicial democrático. Ni hablar de una carrera judicial que no está garantizada casi en ninguna de las jurisdicciones, ni el ingreso democrático, ni la designación de magistrados y magistradas.

En este sentido, desde la FJA insistimos en la necesidad de la democratización de los Consejos de la Magistratura que son quienes designan a sus integrantes. Esta integración siempre planteamos que debe ser a través de la representación popular y de los trabajadores porque los jueces, colegios de abogados y legisladores sí lo están. Ahí tenemos muchos ejemplos para tomar de algunas provincias, donde sí tienen representación de la sociedad civil y los trabajadores. Como la provincia de Chubut, Entre Ríos, Santa Cruz. Hay ejemplos en el país que podemos trabajar para democratizar en todo el país.

Respecto a la integración de los poderes judiciales, sabemos que no hay paridad de género y las mujeres estamos en las categorías más bajas y a medida que vamos subiendo en la pirámide, vamos desapareciendo. Ahí hay diferentes lecturas que podemos hacer. Por un lado,

por las tareas de cuidado que todas tenemos sobre nuestras espaldas, tenemos menos tiempo para dedicarle a la capacitación como nuestros compañeros varones. Además, porque tampoco tenemos garantizado el acceso a los concursos y porque dentro del sistema tenemos asignados diferentes roles a los cuales, el rol de jerarquía para nosotras está vedado. Por eso insistimos en que es necesario tener perspectiva de género en los Consejos de la Magistratura para garantizar el acceso democrático y con la perspectiva necesaria para romper ese techo de cristal para acceder a los cargos de magistrades, y por supuesto, el cupo laboral travesti-trans que no está garantizado en todo el país, sólo en algunas jurisdicciones como Tucumán, provincia de Buenos Aires, Chubut y CABA.

Pasando a otro tema que venimos planteando hace mucho tiempo en cuanto a la incorporación de la perspectiva de género en los poderes judiciales, las trabajadoras celebramos muchísimo la sanción de la Ley Micaela allá por finales de 2018, donde además de ser una ley que obliga a los tres poderes del Estado a formarse en perspectiva de género, nos da la posibilidad en el artículo 4 de que el armado de dichas capacitaciones se hagan con la participación gremial.

Ahora bien, desde que se sancionó la ley hasta acá venimos peleando por ese pleno cumplimiento porque sabemos que en muchas jurisdicciones, las capacitaciones que se dan, no tienen la participación de los sindicatos. Son los enlatados que ofrece la Corte, que están desactualizados, que son cortos, que se

hacen sólo para cumplir, y no se plantea la necesidad de una capacitación constante en el tiempo que va a hacer que se pueda cambiar algo.

Sin dudas, la sanción de esta ley que la conquistamos todas juntas en la calle, es el puntapié inicial para derribar los estereotipos que están tan arraigados dentro del poder judicial. Claramente, no vamos por la vía punitivista pero sí insistimos que sin transversalizar todos los niveles con perspectiva de género, no vamos a lograr cambiar la justicia.

También desde la FJA insistimos en la necesidad de que los sindicatos participemos en estas capacitaciones para que nos podamos apropiarnos de esta herramienta y podamos así lograr la transversalización de la perspectiva de género en los poderes judiciales.

Otro tema que hace a la democratización de las relaciones laborales es seguir trabajando en la erradicación de la violencia laboral. Hace poco tuvimos la ratificación del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo que nos da el marco normativo a algo que veníamos planteando hace mucho tiempo. Porque la violencia laboral, así como la violencia de género, también se sustenta en las relaciones asimétricas de poder.

Entonces para poder terminar con esa violencia hay que generar mayor igualdad y mayor democracia. Tenemos que seguir trabajando, por eso nos vienen muy bien estos encuentros, donde podemos intercambiar con todas las filiales, porque algunas filiales tienen sus protocolos, como Córdoba, Entre Ríos, Tierra del Fuego y Formosa, estos espacios son muy

importantes y poder apropiarnos de las herramientas que nuestras propias compañeras van construyendo. Son herramientas fundamentales porque fueron acordadas entre las patronales y los sindicatos.

Quedan muchos aspectos donde les trabajadores tenemos mucho para aportar: como las universidades y qué planes de estudio en las carreras de abogacía necesitamos, qué cambios en los procesos judiciales son necesarios, sin embargo, decidimos hacer un recorte especial en las relaciones laborales, recordando este doble carácter del poder judicial que mencioné antes, de ser garante de derechos y también nuestra patronal y las trabajadoras judiciales estamos convencidas de que para que haya una justicia feminista necesitamos democratizar las relaciones laborales y fortalecer nuestros sindicatos, que son la herramienta de representación de los trabajadores.



“Para que haya una justicia feminista necesitamos democratizar las relaciones laborales y fortalecer nuestros sindicatos, que son la herramienta de representación de los trabajadores.

Relatoría del Debate en Comisión

Reafirmamos que la lucha por Democratización y la Reforma judicial Feminista van de la mano, Como feministas del campo popular y nacional, nos parece de suma importancia que la **transformación de la estructura, composición, funcionamiento e intervención del Poder Judicial debe estar en clave de géneros. Es decir, colocar en el centro de la escena la reflexión antipatriarcal como eje transversal de las reivindicaciones de nuestro sindicato.**

Sobre la base de estas consideraciones generales a modo de principios o cimientos sobre los cuales se debería estructurar cualquier intento de RJF, proponemos:

- **Acceso a la Justicia:** Se debe garantizar ir ampliando las condiciones de acceso pleno para les usuaries en todas las dimensiones que abarca el disfrute pleno del derecho a la justicia, para ello es necesario, el uso de un lenguaje claro por parte de los funcionaries en todo nivel, así como un trato empático.
- Los edificios deben ser accesibles para todes, se debe asegurar la posibilidad de llegada a los centros judiciales teniendo en cuenta condiciones geográficas y económicas de las personas especialmente de poblaciones vulnerabilizadas a través de medidas como horarios flexibles, servicios móviles, etc., que no perjudiquen las condiciones laborales de les trabajadores judiciales.

Se debe asegurar la incorporación de mujeres feministas en los Poderes Judiciales, para esto es necesario además la alternancia como condición

indispensable de la democracia paritaria.

Humanización de la Justicia: Contemplamos que la RJF es una dimensión política de la lucha sindical que solo se logra a través de la lucha organizada en la es necesario atraer a las bases militantes a una tarea de deconstrucción del poder judicial para garantizar el acceso pleno e igualitario.

Condiciones geográficas y económicas de las personas especialmente de poblaciones vulnerabilizadas a través de medidas como horarios flexibles, servicios móviles, etc., que no perjudiquen las condiciones laborales de les trabajadores judiciales.

- Se debe **asegurar la incorporación de mujeres feministas en los Poderes Judiciales**, para esto es necesario además la alternancia como condición indispensable de la democracia paritaria.
- **Humanización de la Justicia:** Contemplamos que la RJF es una dimensión política de la lucha sindical que solo se logra a través de la lucha organizada en la es necesario atraer a las bases militantes a una tarea de deconstrucción del poder judicial para garantizar el acceso pleno e igualitario



Negociación Colectiva con perspectiva de Género: La agenda de Cuidados

Hace muchos años que la Federación Judicial Argentina viene defendiendo el derecho de todas las judiciales del país a negociar colectivamente tanto lo que refiere a su salario como a sus condiciones de trabajo. Desde hace décadas promueve esta postura a nivel nacional, incluso con la presentación en varias oportunidades del proyecto de ley de paritaria judicial nacional y hasta con un dictamen emitido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a instancias de la queja pertinente presentada por la FJA.



“La negociación colectiva, entendida como el mecanismo para la definición de la política salarial y las condiciones de trabajo, es un dispositivo que tiene como fin distribuir el poder al interior de un espacio de trabajo”

La negociación colectiva, entendida como el mecanismo para la definición de la política salarial y las condiciones de trabajo, es un dispositivo que tiene como fin distribuir el poder al interior de un espacio de trabajo. Es el dispositivo democratizador por excelencia: permite que les trabajadoras debatamos las formas de trabajo y defendamos nuestra remuneración.

En ese marco, se han realizado esfuerzos denodados para lograr la incorporación de mujeres y de la perspectiva de género en los ámbitos de negociación existentes (ley 25.674).

Particularmente, en los últimos años, se ha prestado especial atención a la desigual distribución de los cuidados que se apoyan en fuertes asimetrías de género que asignan a las mujeres e identidades

feminizadas el rol de cuidadoras, generando un impacto negativo en su inserción laboral, crecimiento profesional y militancia sindical y política.

Frente a esa situación, la negociación colectiva se presenta como una herramienta que puede redistribuir el uso del tiempo de trabajadoras y trabajadoras.

¿Cómo y con qué herramientas podemos y debemos intervenir en esta realidad? ¿En qué experiencias y recursos podemos apoyarnos? ¿Cuáles son las particularidades de nuestro sector en esta agenda? ¿Cómo se expresa la agenda de cuidados en la negociación colectiva? ¿Podemos pensar en un piso de derechos a nivel nacional en esta materia que nos impulse en cada filial?

María Inés Giménez

Secretaria Adjunta AJB-PBA

La verdad que la mujer a lo largo de los años, el rol fundamental que llevamos en la sociedad, que llevamos en la política y el rol fundamental que llevamos y debemos llevar dentro de los sindicatos. Tenemos una agenda reivindicativa que poco a poco, con mucha fuerza, con la perseverancia que nos caracteriza, vamos llevando adelante.

Pero en este punto, en el que nos encontramos hoy, a diez años del Dictamen de la OIT (que ratifica el derecho a la negociación colectiva para los trabajadores judiciales), es cómo cumplimos estos objetivos.



“Hoy, a diez años del Dictamen de la OIT (que ratifica el derecho a la negociación colectiva para los trabajadores judiciales), es cómo cumplimos estos objetivos”

Me parece que una no tiene que cumplir un rol de maestra cuando hacemos este tipo de capacitaciones sino ir a lo más profundo. De qué manera logramos los objetivos que tenemos porque somos todas militantes, somos todas mujeres capaces, todas

sabemos lo que es un convenio colectivo (CC), el problema que tenemos que solucionar es cómo lo llevamos adelante dentro de los dos ejes que yo encuentro que tiene de conflicto este tema.

Uno, el CC en sí. De qué manera logramos un CC con perspectiva de género. Como decía la compañera (Valeria Geldres), cuáles son los grandes problemas que tenemos dentro de la agenda de trabajadoras, no sólo del poder judicial sino en general. Si nosotros vamos a las cuestiones estadísticas del 2003 hacia adelante fueron muchísimas la cantidad de CC que se firmaron. Cuando hay una mayor cantidad de presencia de trabajadoras mujeres, son estos convenios los que tienen la regulación necesaria de género dentro de cada uno de ellos. Sin embargo, hay excepciones. Ahí, en el texto que tenemos para debatir, tenemos el ejemplo del SUTNA (sindicato del neumático), sindicato donde no hay mujeres y sin embargo se ha desarrollado todo un trabajo para que dentro del CC esté incluido cada uno de los objetivos necesarios para que haya paridad. Esto tiene que ver con las problemáticas que tenemos en nuestros respectivos sindicatos.

Las problemáticas que tenemos para abordar el techo de cristal, la brecha salarial que mencionaba la compañera, dentro del poder judicial es tal cual como lo decía. Nosotros no tenemos diferencias de salario. El sueldo básico es uno, los componentes son los mismos. El problema que nosotras afrontamos dentro del poder

judicial es la posibilidad de acceder a los cargos jerárquicos y esto tiene que ver y se liga con las tareas de cuidado que más allá que podamos tener un montón de normativa como la que hemos logrado, hoy por hoy, nosotros lo que tenemos que resolver es que realmente sean efectivas y se cumplan. No es lo mismo la compañera que, justamente por las tareas de cuidado, empieza su vida laboral cuando tiene 35, 38 o 40 años que el compañero varón que a los 18 años empezó a trabajar.

Yo empecé a laburar a los 18 años en el poder judicial, tuve esa oportunidad, tuve un compañero que entendió que no tenía otra posibilidad de que las tareas de cuidado eran compartidas pero esto no se da en todos los casos. Y esto es un poco lo que explicaba que nosotros tenemos cláusulas que son declarativas y específicas.

Las declarativas tienen que ver con esto, la necesidad de concientizarnos entre nosotras sin vergüenza. A nosotras nos atraviesa también el patriarcado, no es una cuestión de hombres nada más. Entonces, cuando nosotras tenemos problemas en la carrera, por ejemplo, todo lo que tiene que ver con la capacitación, lo que va a posibilitar que yo llegue a ese cargo jerárquico, se tiene que dar dentro del horario de trabajo. No podemos aceptar capacitaciones fuera del horario porque sería negar la realidad que tenemos, más allá que nos pese, que todavía las tareas de cuidado, más allá de las reglamentaciones, siguen el día de hoy en cabeza de muchas de nuestras compañeras. Y ese es nuestro trabajo, en el mientras tanto, de qué manera colaboramos para que todas las trabajadoras lleguen al cargo jerárquico y

ahí romper el techo de cristal.

Y fíjense cómo va pasando porque hay cargos jerárquicos a los que se llega. Ahora, depende a qué están ligados. Por lo menos, en provincia de Buenos Aires (PBA), no lo quiero decir como una generalidad, juezas hay pocas, ni hablar ministras de la Corte que tenemos solo una una. Ahora estamos intentando impulsar desde el sindicato por primera vez, que el sindicato diga quiénes tienen que ser las cortesanas. No por ser mujer sino porque realmente tenga una perspectiva de género que tenga que estar en la cabeza del poder judicial. Ahora, estadísticamente en la PBA si hablamos del fuero de familia, son todas mujeres. Son muy pocos los jueces hombres. Y por qué se da. Porque está ligado a las tareas de cuidado, no porque sean más capaces las juezas de familia, como puede ser una jueza laboral, lo que pasa que si en la casa cuida a los chicos, atiende al marido, entonces va a poder resolver una cuestión familiar.

Y eso es lo que atraviesa el patriarcado dentro del poder judicial. Entonces, de qué manera esto que pasa en los juzgados de familia lo transformamos. No para que no haya mujeres juezas sino porque lamentablemente, hay muchas mujeres juezas atravesadas por el patriarcado que cuando tienen que resolver una causa de familia... dios mío, las barbaridades que nos encontramos. Muchas judiciales, atravesadas por problemas de familia, de violencia, que tienen que ir a los propios juzgados, con sus propios compañeros y compañeras, sufren la violencia institucional, sufren el desprecio, y esto es por la falta de perspectiva de género que

que nunca tenemos que olvidar que el hecho de ser mujer no es lo único que nos va a garantizar, tener el poder judicial democrático y con perspectiva que nosotras estamos buscando.

Esto con respecto al techo de cristal. Qué pasa con las tareas de cuidado. Yo soy de mezclar un poco los temas, no me voy a ir únicamente para el convenio, voy a ir y venir veinte veces. Ahí la compañera decía: nosotros tenemos que tener lactarios, jardines maternos, esto lo tenemos reglamentado, esto se está llevando adelante por muchos sindicatos, por muchos sectores. Mica (Micaela Guzmán, SEJUN-Neuquén, moderadora) decía: bueno, que no se llenen de cajas los lactarios. Nuevamente, una amamanta, amamanta la mujer nomás pero cualquier padre, abuelo, o cualquier persona designada por esa familia puede hacer utilización del lactario con el biberón, no solamente la mujer. Con esto nos referimos también a qué pasa con las licencias en los distintos poderes judiciales de la PBA y la Argentina y eso es parte del debate que vamos a tener. Todas estamos buscando mejorar las condiciones de licencias parentales, dentro del poder judicial, dentro del sector público y dentro del sector privado.

Esto ha tenido un crecimiento. Hoy, en el año 2022, el 43 por ciento de las mujeres que tienen trabajo, no estoy hablando en blanco o negro, sino trabajo no dentro de la regulación, el 73 por ciento de los convenios del año 2018 a 2021 incluyó cambios en las tareas de cuidado, en las licencias parentales, modificaciones que han traído beneficios a las mujeres. Qué es lo que estamos buscando con estas

licencias. Queremos licencias compartidas, donde mi pareja pueda ser hombre o mujer, la familia ya no es el papá y la mamá, podemos ser dos mujeres, dos hombres, incluso dos amigos que tienen la necesidad de tener un hijo y toman esa responsabilidad. Ahora, qué hacemos con esas licencias, cómo vamos a regularlas. Por qué un hijo adoptivo no es lo mismo en cuanto a las licencias que un hijo natural. Todo lo contrario, el hecho de poder adoptar, de tomar esa responsabilidad, requiere un tiempo con ese niño o niña que es mayor quizás que cuando es un hijo de vientre, por decirlo de alguna manera, y sin embargo, tenemos menos derechos.

Me parece que tenemos que apuntar a los objetivos. Todo esto que estamos hablando es dentro del CC. Pero lo que más me preocupa es que dentro del poder judicial somos muy pocos los que tenemos CC. Políticamente, todos los sindicatos de la Argentina estamos buscando los CC y las compañeras tenemos que estar en estado de alerta, de capacitación, y de un trabajo profundo que vamos a tener que llevar adelante para que estos objetivos con perspectiva de género que estábamos hablando se lleven adelante. Porque ¿qué pasa dentro de los sindicatos? Una no quiere generalizar pero la situación del patriarcado atraviesa a los sindicatos. Y nosotros, dentro de lo que es CC, una vez que lo lográis, hay que nombrar a los delegados paritarios y a las delegadas paritarias. Y las delegadas paritarias tienen que ser con el mínimo de acuerdo a la cantidad de compañeras trabajadoras que tenemos dentro del sector. Y eso no se cumple. En los pocos convenios que tenemos, no se cumple.

Y ahí empieza un ejercicio. Ahora que estamos todas presentes, muchas son secretarías de género, me gustaría hacer un ejercicio. Yo quiero que levante la mano la compañera que sea secretaria general y que esté acá presente. Párense, así las ven. De 80 compañeras presentes en el Encuentro, sólo 2 son secretarías generales. ¿Cuántas secretarías adjuntas tenemos? ¿Cuántas gremiales? Levántense. ¿Hay alguna otra? Bueno, 2. De 80 tenemos 9 compañeras que tienen cargos de liderazgo, no tenemos que tener miedo a la palabra liderazgo, cargos de mesa ejecutiva, si lo quieren hablar en términos estatutarios. Y 11 si no conté mal, compañeras que ejercen ese cargo pero no están presentes.

Esa es la realidad que nosotras tenemos que modificar porque de qué manera vamos a tener compañeras delegadas paritarias si no accedemos a los cargos de liderazgo dentro de nuestros sindicatos. Y esto no es por falta de capacidad, esto no es por falta de responsabilidad, de que una no quiere asumir la tarea dentro de nuestros sindicatos y no es que "nos tienen que dejar", tenemos que salir a ganar los cargos de liderazgo porque tenemos miles de compañeras capaces dentro del sindicato. Y necesitamos que estos roles se cumplan porque no va a haber manera de llevar adelante un CC con perspectiva de género si esas cláusulas y objetivos las va a debatir un hombre y no una compañera, porque no va a entender qué es lo que estamos exigiendo y por qué, cómo fundamentar cada uno de nuestros objetivos.

Por eso, a mí me parece que cuando hablamos de CC, cuando hablamos de los

objetivos, también tenemos que hablar de los objetivos sindicales a corto plazo, porque si a corto plazo no cambiamos la realidad de representación sindical feminista va a ser imposible que llevemos adelante nuestra agenda.

Somos perseverantes, somos inteligentes, somos capaces. Entonces, este objetivo en menos de un año lo tenemos que tener cumplido. Esto es lo que tenemos que debatir. Algunas se sonríen pero es la realidad que estamos atravesando. Y otra vez, el tema de las palabras, qué vamos a hacer con el CC. Es muy bueno, sirve para reglamentar mejores derechos para trabajadores y trabajadoras pero también tenemos que tener, como mujeres que somos que miramos todas las perspectivas de lo que puede pasar, la alarma de qué pasa en un convenio. Un convenio también puede ser utilizado para la baja, para la baja salarial, para la baja de un derecho. Ahí es donde vuelvo a remarcar el rol de la delegada paritaria porque si son todos hombres y hay un derecho de una compañera que se baja del convenio, y no le dan la importancia que quizás nosotras le damos porque la tiene, va a ser un convenio a la baja.

Entonces, estas señales de alerta: por qué tenemos que participar, para ganar mejores derechos para seguir sosteniendo los derechos que tenemos y porque nuestra voz es propia, no pueden hablar otros por nosotras. Esto es lo importante que les quería marcar.

Y en cuanto a las tareas de cuidado, nosotras hablamos de nuestros hijos, nuestras hijas, nuestros hijos, y qué pasa con el resto de las tareas de cuidado. Como marcaba la compañera, papá, mamá, quién

los cuida. Tus suegros, quién los cuida. Y esas tareas de cuidado, que no tienen reconocimiento, también necesitamos que estén dentro de los objetivos del CC. Qué pasa con los aportes jubilatorios por esas tareas de cuidado.

En PBA ustedes saben que dentro del sector privado salió el reconocimiento de dos años de aportes para aquellas compañeras con hijos con discapacidad, un año de aporte por cada hijo o hija que tenga esa compañera para poder completar los años de aporte jubilatorio y poder acceder al beneficio. Nosotros hicimos una presentación con el sindicato para que el IPS (Instituto de Previsión Social de PBA), la caja donde aportamos los judiciales, también haga ese mismo reconocimiento porque si estamos hablando de paridad de derechos también tenemos que hablar de esa paridad en los distintos sectores del Estado. Porque si soy del sector privado me lo reconocen pero si soy del sector público ¿no soy madre? ¿No tuve esas tareas de cuidado a cargo? ¿Qué pasa con las licencias de excedencia? Después de las licencias por maternidad, muchas optan por estar seis meses, un año, de licencia. ¿Por qué no es reconocido ese tiempo que nosotras dedicamos a las tareas de cuidado dentro de nuestros ámbitos laborales?

Esas son las grandes discusiones que tenemos que ver cuando hablamos de licencias. Así que las invito a todas con la perseverancia, con la energía que ponemos en cada una de las luchas, como vamos al 8M, cuando vamos al Ni una Menos, esta es la agenda que tenemos que llevar adelante.

Ayer un poco, con el tema de estar con la

organización del Parador capaz no pude estar en las distintas comisiones pero me gusta ir chusmeando un poco en cada una para ver qué se debate. Y escuchaba en una: la palabra política. La política, no. No tengamos miedo a la palabra política, el sindicalismo es política, el ser humano es político y nosotros, cada vez que discutimos un CC, estamos haciendo política. Y vamos a discutir a la legislatura políticamente, cómo vamos a acceder a estos derechos que queremos para todas y todos. Así que, las invito a hacer política dentro de su sindicato, las invito a hacer política dentro de la Corte, las invito a hacer política en la legislatura y a sumarse a esta gran tarea que tenemos en este próximo año.



Valeria Geldres

Secretaria Gremial SITRAJUR-Río Negro

Vamos a tomar la negociación colectiva como una herramienta de construcción de relaciones sociales más equitativas y más justas entre las personas que participan en el mundo del trabajo. Es un desafío de las organizaciones sindicales, en el sentido de incorporar en la agenda reivindicativa propuestas que contemplen nuevos derechos como la participación y el acceso e igualdad de oportunidades para mujeres y distintos colectivos en el mercado de trabajo (LGBTTIQ+).



“En Argentina existen diferentes inequidades entre mujeres y varones. La segmentación horizontal, vertical. Nosotres como judiciales no tenemos una brecha salarial pero sí tenemos una diferencia en la carrera judicial”

Una de las cuestiones generales es la incorporación de las demandas según el género en las negociaciones colectivas. Hay un informe que dice que los únicos sectores que lograron incluir algunas cláusulas que contienen cambios para las

mujeres son aquellas donde hay una alta participación y presencia de mujeres pero todas están en relación y con temáticas tradicionalmente femeninas. Las cláusulas de género tienen por finalidad revertir aquellas inequidades que viven las mujeres en el mercado laboral.

El convenio colectivo corresponde a los propios sectores que son los protagonistas en el mundo del trabajo. Y eso hace sentir al convenio como una norma que es propia. Esto hace, además, que su función primaria es una norma jurídica que está regulada, de derechos y además de deberes laborales y cumple una importante función de divulgación en su entorno laboral de influencia.

Es una herramienta democratizadora de las relaciones laborales o un acuerdo: jornada laboral, salario, licencias. También es un espacio donde se logran mejoras superadoras o no. Puede ayudar a iluminar las distintas formas de discriminación laboral disminuyendo con ello la inequidad.

En Argentina existen diferentes inequidades entre mujeres y varones. La segmentación horizontal, vertical. Nosotres como judiciales no tenemos una brecha salarial pero sí tenemos una diferencia en la carrera judicial que por nuestras características como trabajadoras dentro y fuera del lugar de trabajo, nos dejan en otra posición.

En este contexto donde las mujeres seguimos asumiendo la responsabilidad casi exclusiva de las tareas de

reproducción sin reconocimiento material ni simbólico, a pesar del aporte que hacemos a la economía mundial, debemos participar más en la inclusión de cláusulas de género en las cuales es importante poder asegurar nuestra participación con las necesidades y reivindicaciones específicas.

El acceso a la formación está en íntima relación con los ascensos y la carrera laboral. La regulación de este sistema de reconocimiento y validación continua de las competencias debe estar regulada y controlada por el sindicato permanentemente. Por eso exigir la capacitación dentro de la jornada laboral así se compatibiliza con la vida familiar y laboral. Incluir las cláusulas que prevean la participación de personas con licencias que están fuera de la jornada laboral convocándolas para su participación y podríamos pensar en complementos salariales para las mujeres.

Podemos decir que el convenio es una forma de concebir la cooperación y el compromiso entre mujeres y varones y fundamentalmente, que las responsabilidades familiares sean compartidas. Para eso es fundamental considerar los servicios de cuidado infantil y licencias parentales y debemos, como trabajadoras, exigir a los Estados exigir los servicios de cuidado infantil y la correspondiente bonificación. Que no salga de nuestro bolsillo en el caso de que no haya dentro de la institución un lugar donde dejarlos.

No sólo debemos establecer este modelo de lugar para cuidado infantil que sea responsabilidad nuestra (de las mujeres), que no quede como que las mujeres

tenemos esa responsabilidad ya que es una responsabilidad compartida.

También en los convenios colectivos debemos hablar de la violencia laboral como una violación a los derechos humanos en el ámbito del trabajo. Es una forma de abuso de poder que se ejerce en condiciones de desigualdad. El daño puede ser directo, indirecto, físico, psicológico o moral. Sea como amenaza o una acción consensuada, como violencia de género, acoso psicológico y además, no sólo determinar desde un superior. Hay que evaluar las situaciones de compañeros. Los sindicatos tenemos que estar, con un protocolo, acompañando a la víctima para que pueda salir adelante de esa situación y no volver a vivirla. Poder ir a trabajar como corresponde, tranquilamente, y no sentirse vulnerable en ese lugar.

Quiero hablar de la ley 26.485 busca prevenir y erradicar las violencias contra las mujeres. Esto no es mediable. No hay una forma de negociación en esas denuncias y no tenemos que dejar que eso sea una mediación. Tenemos que cortarlo para que se pueda resolver la situación de la compañera que está sufriendo esta vulneración de derechos.

En la negociación colectiva hay escasa presencia de mujeres en las mesas. Tenemos que pensar una estrategia que por ahora está ausente. Los sindicatos tenemos la herramienta e iniciativa para promover la participación de las mujeres en el mundo del trabajo como motor de la inclusión y la equidad.

Nos falta ponernos a pensar cómo vamos a incluir en el convenio los cuidados no solamente hacia nuestros hijos e hijas sino

qué vamos a hacer cuando tengamos que cuidar a nuestros padres y abuelos que siempre quedan a cargo de nosotras: en qué tipo de licencias vamos a encuadrarlos. Eso hay que ponerlo en agenda.

Que podamos estar todas en estas capacitaciones, participar, viajar, estar tres días acá, nutriéndonos, aprendiendo, también es decir Ni una Menos. Porque que estemos acá, ayuda un montón. Y que falte una porque se tiene que quedar cuidando en casa a les hijes y que no pueda dejarlos, tenemos que ver la forma de modificarlo. Para que todas puedan participar, tenemos que participar en la negociación colectiva, sentarnos en la mesa y tomar el papel que nos toca junto a los compañeros para poder poner en la agenda nuestras cuestiones. Muchas gracias.



“En la negociación colectiva hay escasa presencia de mujeres en las mesas. Tenemos que pensar una estrategia que por ahora está ausente. Los sindicatos tenemos la herramienta e iniciativa para promover la participación de las mujeres en el mundo del trabajo como motor de la inclusión y la equidad”

Relatoría del Debate en Comisión

La incorporación de las demandas de género a la negociación colectiva es un aspecto central de una política sindical comprometida con la democratización de la justicia. Por tanto el convenio colectivo es un objetivo estratégico de la organización

Características que debe incluir todo Convenio Colectivo

- **El Convenio Colectivo debe ser una herramienta de reivindicación de Derechos de los trabajadores y de avance hacia la democratización de las relaciones laborales**, asegurando el desmonte del techo de cristal y el ingreso por concurso contemple la particularidades entre la carrera judicial de mujeres y personas LGTBNNQ+ y varones.
- **Cuidados:** En el caso de las mujeres, a la jornada laboral asalariada le sigue y le antecede la jornada laboral familiar. Se trata de todo aquel tiempo no remunerado que trabajamos en el ámbito del "hogar". En Argentina, las mujeres dedicamos a este tipo de trabajos no reconocidos el doble de tiempo que nuestros pares varones, sin importar que nuestra jornada asalariada haya sido de la misma cantidad de horas.

Licencias por cuidado de nacimiento , conciliación de la vida familiar con la vida laboral, Licencia por cuidado de enfermedad familiar que contemple un círculo ampliado de la familia, Licencia por familiar con discapacidad.

Licencias por cuidado de nacimiento , conciliación de la vida familiar con la vida laboral, Licencia por cuidado de enfermedad familiar que contemple un

círculo ampliado de la familia, Licencia por familiar con discapacidad.

- Definir la figura de cuidador-cuidadora.
- Creación de espacios de salud para la prevención de la salud de los trabajadores.
- Campaña de sensibilización para desmaternizar los cuidados.
- Franquicia horaria y licencia por figura escolar.
- Lactarios y jardines maternales siguen siendo un objetivo de la organización así como la búsqueda de subsidios y convenios con jardines y guarderías a las que podamos recurrir si los lactarios y jardines nos son suficientes.

Propuestas Organizativas Internas

- Formación permanente en perspectiva de género para todas las compañeras.
- Jornadas de formación y discusión política con la base sindical sobre Convenio Colectivo.
- Exigir la participación paritaria en los ámbitos de decisión.
- Construir un Drive de consulta que contenga los avances y experiencias colectivas de las filiales sobre Convenio.
- Campaña Audiovisual Federal que dé a conocer los avances respecto al Convenio Colectivo.

El Convenio 190 contra la Violencia y el Acoso y los Desafíos en el Poder Judicial

Dentro de las prácticas de violencia laboral a las que nos vemos expuestas recurrentemente en el trabajo, las situaciones de violencia de género y acoso conforman un submundo especial y reiterado. Estas prácticas afectan a las mujeres y diversidad en particular y coartan sus posibilidades de desarrollo en el trabajo así como también su plena integración al ámbito productivo, atacando en consecuencia las posibilidades de autonomía y elección del propio plan de vida.

Sobre esta base, en tren de un cambio cultural en marcha nacido de la pujanza del movimiento de mujeres, géneros y diversidad y sus acciones (8M, Ni Una Menos, etc.), se han elaborado múltiples instrumentos normativos para erradicar estas prácticas.

Recientemente, este tema ha alcanzado relevancia en el ámbito de la Organización Internacional del Trabajo, donde se ha logrado sancionar un convenio específico. Argentina lo ha ratificado y, por consiguiente, goza de jerarquía superior a las leyes, constituyéndose como la norma de referencia en la materia.

Dado su complejidad, estudiarlo, conocerlo y aplicarlo constituye una tarea de primer orden para el movimiento de mujeres sindicalistas.

¿Qué herramientas se encuentran en el convenio 190 que pueden ser útiles para nuestra práctica cotidiana? ¿Por qué este convenio nos servirá para erradicar la

violencia de género y el acoso en nuestros lugares de trabajo? ¿Qué acciones y agendas se desprenden para el Poder Judicial a partir de la ratificación del convenio por parte de nuestro país?



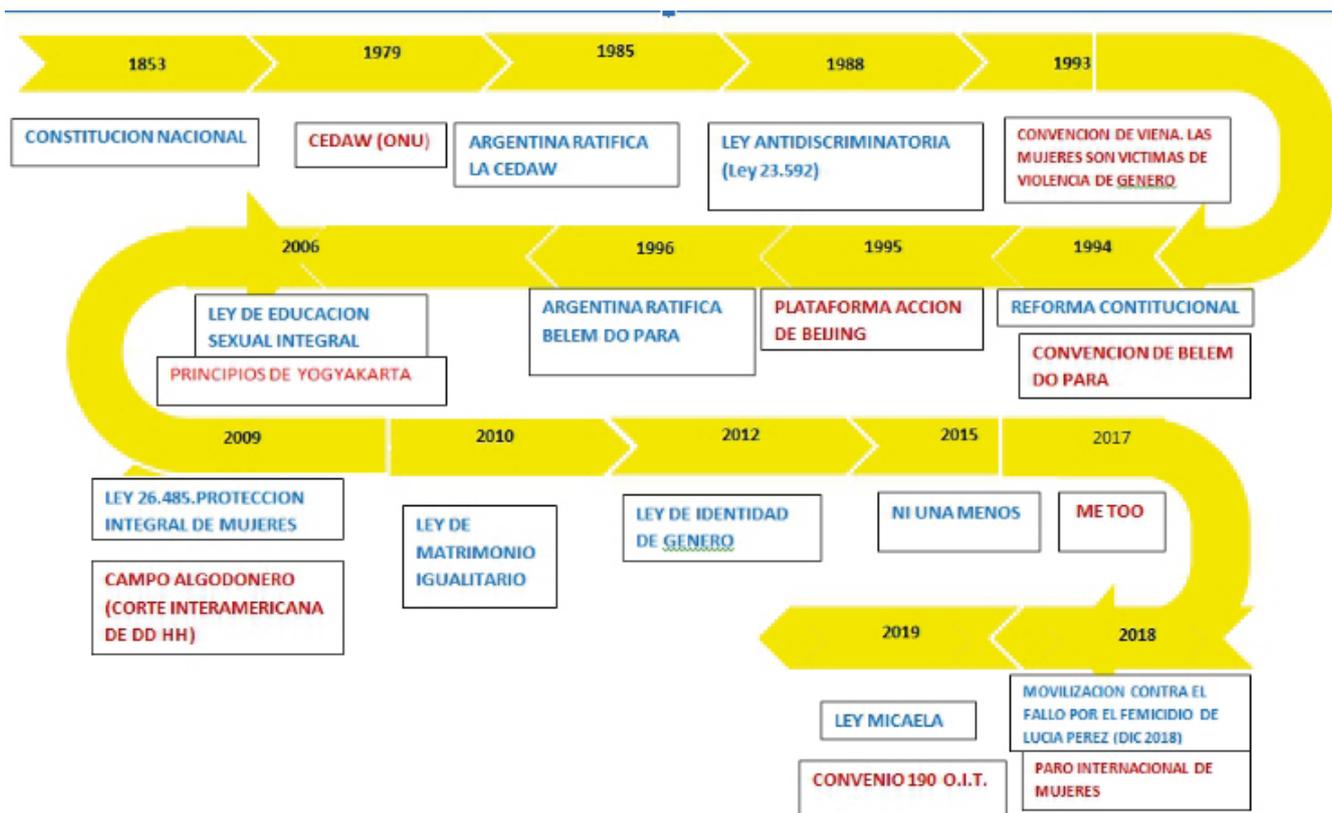
“Dentro de las prácticas de violencia laboral a las que nos vemos expuestas recurrentemente en el trabajo, las situaciones de violencia de género y acoso conforman un submundo especial y reiterado”



Cynthia Benzion

Presidenta de la Asociación de Abogades Laboralistas

Si pensamos en el avance de los feminismos y de los derechos humanos especialmente los derechos humanos de mujeres y diversidades como un proceso vamos a tener más fuerza para enfrentar el día a día en esta lucha que lleva más de dos siglos.



La línea del tiempo muestra en rojo los hitos internacionales y en azul los nacionales de las luchas feministas, fijense que en el ámbito nacional tenemos un parate muy significativo durante la última dictadura cívico militar. Luego, recuperada la democracia, empiezan a pasar cosas en nuestro país que son resultado de las luchas feministas, pero que tardaron en interpelar al Estado a fin de que implemente políticas concretas en materia de violencia.

A nivel internacional en 1993 en la Convención de Viena en el marco de Naciones Unidas, el mundo reconoce que la violencia contra las mujeres es un flagelo. Es un fenómeno internacional que

tiene que ver con cómo se han construido nuestras sociedades. El reconocimiento de que esto es un problema estructural y que ocurre en todo el planeta fue el puntapié inicial para empezar hacerse responsables los Estados de que algo tenían que hacer frente a este problema.

Fijense que Argentina empieza a tomar decisiones sobre el punto, no precisamente con relación a los derechos de las mujeres, pero sí por ejemplo a partir de la Ley 23.592 en 1988. La ley antidiscriminatoria que reconoce al sexo como una de las causas de discriminación creando un mecanismo para que a partir de que una persona sufre una situación de discriminación -entonces no se hablaba de

violencia de género pero sí de discriminación contra las mujeres - pueda pedirle a la justicia el cese inmediato de la violencia y la reparación de los daños causados.

Por qué se hablaba de discriminación y no de violencia, porque todavía el término violencia contra las mujeres no había madurado lo suficiente como para que pudiéramos decir el Estado es responsable, como pasó por ejemplo en nuestro país en 2015 con el “Ni una Menos”

Esa Ley Antidiscriminatoria permitió ir a la justicia laboral con reclamos concretos de discriminación, por ejemplo por razón de sexo, todavía no estaba muy generalizado el concepto de género, a pedir a los jueces que ordenen el cese de la discriminación que estaba sufriendo una mujer y eventualmente, que ordene la reparación.

¿Cuál era el problema principal? Que nosotros tenemos una cultura de la monetización de los daños. Nuestro sistema legal está pensado en términos de que si yo te daño entonces te tengo que reparar económicamente. Pero en materia laboral esto es aún peor porque si una persona se accidenta en la calle, puede hacer un reclamo civil contra, por ejemplo quien lo atropelló, y reclamar una reparación integral, probando todos los daños que sufrió; sin embargo, en laboral, tengo una tarifa entonces si me despiden por estar embarazada me corresponde una indemnización por despido de un mes de sueldo por año de antigüedad más trece sueldos ¿por qué trece sueldos? porque lo dijeron los jueces ¿qué jueces? los jueces patriarcales que todavía tenemos.

Fíjense la cantidad de hitos en azul

(conquistas feministas a nivel nacional) en el período posterior a 1994, cuando Argentina ratifica Belém do Pará (Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer) con la reforma constitucional de 1994 y posteriormente, con la Ley de protección Integral de las Mujeres en 2009 que tiene un capítulo expreso dedicado a la violencia en el ámbito del trabajo. Y posteriormente leyes que si bien no son laborales tuvieron muchísimo impacto en la jurisprudencia laboral: la Ley de Identidad de Género, la Ley de Matrimonio igualitario. Luego, señalé algunos hechos como el “Ni una menos” en 2015, en 2018 el “Paro internacional de mujeres” y en el 2019, a nivel nacional, la Ley Micaela y a nivel internacional, el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

La OIT es un organismo de Naciones Unidas que se creó en 1919 en el marco de la Sociedad de las Naciones que está conformado por tres patas: el sector de los empleadores, el sector de los trabajadores y el sector de los gobiernos.



a organización. Eso lo que hace es poner la basura debajo de la alfombra.

Cuando la OIT sesiona una vez por año en Ginebra, cada país miembro de los 187 que integran el organismo, envía una delegación tripartita (empleador, trabajadores y gobierno).

En el 2017 se empieza a discutir en la OIT un convenio sobre violencia y acoso en el trabajo ¿por qué? precisamente por toda esa línea del tiempo que condensa las conquistas de los movimientos de mujeres que venían creando las condiciones para que la OIT, una organización bastante tibia en materia de derechos humanos de las mujeres, dijera algo al respecto.

Ya se habían aprobado convenios dentro del marco de la OIT sobre discriminación entre mano de obra femenina y masculina, no discriminación en cuanto al salario entre hombres y mujeres, no discriminación respecto a trabajadores con responsabilidades familiares; pero la cuestión de la violencia jamás había interpelado a la OIT.

En junio de 2019 se aprueba el Convenio 190, en sesión convocada al efecto, mediante un acto con un protocolo estricto en cuanto a las formalidades. Y sin embargo, un grupo de trabajadoras en su mayoría, trabajadoras domésticas de países africanos salió a bailar en el recinto ¿por qué este festejo? Por qué las compañeras que viajaron a Ginebra volvieron diciendo “este convenio puede salvar vidas”? ¿por qué se vivió así? y por qué hoy se sigue diciendo que el Convenio 190 es una herramienta tan valiosa para el colectivo de mujeres y diversidades? Su eficacia es lo que hay que construir.

Cuento primero que en el momento de la votación, el empresariado argentino se abstuvo de votar diciendo que no iba a votar por la afirmativa porque seguramente un convenio de estas características podría aumentar la litigiosidad. Pensemos en empleo privado donde obviamente lo que necesita el empleador es aumentar su margen de ganancia y que un litigio es siempre una pérdida económica, sobre todo si él incumple y por eso pierde. Entonces el argumento que usaron y que para ellos era tan valioso como el derecho a la integridad psicofísica de las trabajadoras era “me van a llover los juicios así que yo me abstengo”.

Lo digo porque cuando pensamos en herramientas para erradicar la violencia tenemos que tener presente contra qué luchamos; el patriarcado, que es un término que ya hemos incorporado, que lo conocemos y sabemos en qué consiste, es un concepto que todavía es teórico porque no hemos logrado bajarlo al cotidiano.

Cuando una sufre una situación de violencia laboral no dice “es el patriarcado”, se angustia, llora, sufre, padece, en el mejor de los casos tiene una red con quien compartir esto, pero el violento queda totalmente impune, es más se ofende cuando se le señala que su práctica es violencia de género. Por eso digo que tenemos por delante un camino de bajar todo esto a tierra y va a requerir de nosotras un esfuerzo intelectual, físico, de dedicación de tiempo y voluntad que creo que todavía no dimensionamos lo suficiente.

Es cierto que las secretarías de género han

tomado el tema y se han capacitado en generar encuentros y espacios de debate, pero lo que falta aún al menos para mí es poder construir un puente con los varones violentos; en general las soluciones que las organizaciones rápidamente dan ya sea privada, pública, sindical, es eliminar al violento. Si soy una empresa privada los despido y le pago la indemnización, si es un sindicato, veo de ponerlo último en la lista para las próximas elecciones y en realidad eso no transforma la cultura violenta de una organización. Eso lo que hace es poner la basura debajo de la alfombra.

Muchas mujeres plantean el Convenio 190 como un cambio de paradigma de las relaciones laborales ¿por qué un cambio de paradigma? Cuando una persona entra a trabajar en una empresa no pierde sus derechos humanos pero si pierde su libertad; la empresa o el establecimiento, el juzgado en el caso de trabajadores judiciales, es territorio del patrón, entonces cuando uno se encuentra en relación de dependencia pierde por completo su libertad y su autonomía, se somete a la voluntad del empleador.

El derecho al trabajo nace como una forma de contrarrestar ese profundo desequilibrio, regulando aspectos como la jornada laboral, vacaciones, ambiente y seguridad y salud laboral; pero en relación a la violencia y específicamente a la violencia de género, todavía no existe un consenso sobre qué se puede y qué no se puede.

El convenio 190 reconoce en su preámbulo la violencia estructural contra las mujeres, que es algo que está en la Convención de Viena, que está en la CEDAW (Convención sobre la Eliminación de todas las Formas

de Discriminación contra la Mujer), en Belém do Pará y dice que su ratificación implica para los Estados tomar todas las medidas que estén a su alcance para prevenir y erradicar la violencia. Cuando un Estado ratifica un convenio internacional, debe adecuar todo su sistema interno legal, ejecutivo y administrativo a que se cumplan los objetivos del tratado.

Parte de lo que se discutió durante dos años en Ginebra fue qué definición era la más acorde a lo que se entiende en el mundo del trabajo como acoso y violencia; en primer lugar, un paréntesis: esto se planteó inicialmente como un Convenio para mujeres y diversidades; en los primeros borradores de la discusión las sujetas tituladas eran las mujeres y también las diversidades, el problema es que Naciones Unidas tiene 187 integrantes de los cuales una gran cantidad de Estados tienen penado la homosexualidad y lo que se buscó fue contener a la mayor cantidad de países posibles y obtener el mayor número de ratificaciones, por eso se amplió el sujeto tutelado a toda persona trabajadora.

Cuando trataron de definir qué era acoso y violencia encontraron una palabra que les pareció bien a todos y a todas: inaceptable, esto es algo que en nuestro derecho no existe ¿qué es aceptable y qué no? Es algo a construir, es algo a consensuar, tendremos que hablar para ponernos de acuerdo porque esto no se va a dar de forma espontánea. Lo más probable es que si yo soy trabajadora me parezca que mi empleadora no me debe pedir las cosas a los gritos y para mi empleadora yo voy a ser una hipersusceptible, si mi empleador es varón seguramente pensará que es causa

de mi periodo menstrual o porque estoy menopáusica; por lo cual los parámetros para definir qué es aceptable y qué no depende del lugar donde me sitúo en las relaciones de trabajo.

Esta palabra inaceptable no debería ser algo que las legislaciones locales deban dejar de lado. Lo digo porque Argentina ratifica el Convenio en el 2021, entra en vigencia en el 2022 y parte de las obligaciones que el país asume con esta ratificación es dictar leyes que hagan posible que eso se materialice ¿no tenemos leyes en Argentina que hagan posible que esto se materialice?

Parte de la línea del tiempo que les mostré contenía algunas de esas leyes, Ley antidiscriminatoria, la Ley 26.485, las ratificaciones de Belém do Pará y CEDAW, lo que están diciendo es que hay violencia contra las mujeres de manera estructural y que el Estado tiene obligación de erradicarla. Los resultados, los debo.

Entonces, ¿por qué esta vez sería diferente? Tenemos la experiencia de venir con el cuadro de la ratificación, vemos al funcionario en la foto y no pasa nada. La respuesta la tenemos cada una de nosotras.

Desde hace mucho tiempo que ya existe una perspectiva de género en el derecho del trabajo o mejor dicho en el mundo del trabajo, porque el derecho del trabajo viene bastante atrás con esto; ¿qué es lo que nos hace ser optimistas?

Todas hemos padecido alguna vez violencia de género en cualquier ámbito de nuestras vidas y a nosotras estas situaciones nos pasan por el cuerpo; por

eso somos las más aptas para reconocerlas. Nosotras sabemos cuándo estamos frente a una situación de violencia, cuando un comportamiento es aceptable y cuando no lo es; todavía falta el consenso.

En las discusiones muchas veces con compañeros sindicalistas, escuchamos “a vos no se te puede hacer un chiste”. Esto es muy frecuente, cuando no se trata de situaciones aún más graves. Entonces esos diálogos son parte de lo que debería ser nuestro quehacer cotidiano como activistas sindicales.

Estamos muy acostumbradas a que cuando hay una paritaria salarial toda la cúpula se dedique a ver qué estrategia desplegamos para conseguir los puntos suficientes de recomposición salarial y nunca las cuestiones de género son prioridad, porque cuando por fin se logra cerrar la paritaria salarial entonces hay que prepararse para otra lucha que generalmente está vinculada a la agenda tradicional de los sindicatos. Y las agendas de género, las agendas de las secretarías de género no llegan fácilmente a la mesa de negociación de las paritarias, no llegan fácilmente a la mesa de discusión de la mesa chica.

Esas son las grandes deudas, porque cuando estamos juntas las mujeres, vemos cuántas somos y vemos lo empoderadas que estamos, nos parece que todo fuera posible, pero cuando vemos los números de la pobreza, de la exclusión, del desempleo y vemos que no son sólo números sino que son personas, la mayoría somos mujeres, nos damos cuenta que el mundo del trabajo todavía no se hizo cargo de esto.

Nosotros seguimos con una Ley de Contrato de trabajo del año 74, una ley valiosísima que está llena de contenido protectorio de la persona trabajadora pero que atrasa una enormidad en materia de género. El mundo, nuestro país, en 1974 tenía una lógica de consenso social en el que la mujer tenía un rol de complementariedad del trabajo masculino y, por otra parte, el deber del cuidado aún a costa del propio cuerpo.

Esta ley de contrato de trabajo nos manda a las mujeres a cuidar, a atender las tareas del hogar, lo que implica trabas para el acceso, la permanencia y la capacitación, en el trabajo remunerado. Tiene sí un contenido contra la discriminación, pero es puramente declamativo.

La definición del Convenio 190 dice que es “el conjunto de prácticas inaceptables o amenaza de tales comportamientos que se manifiestan una vez o repetidas veces, que tengan por objeto o causen daño, que incluyen la violencia de género y el acoso sexual” subrayé esto porque nosotros teníamos una vieja figura, la del mobbing y nuestros jueces laborales siguen hoy acostumbrados a resolver los casos de violencia con esta figura. Todavía hoy tenemos sentencias patéticas donde dicen que, si el acoso no es sistemático, dirigido a una sola persona y con la intención de dañar -o sea, hay que meterse en la cabeza del violento y probar lo que estaba pensando -entonces no hay injuria y no hay obligación de reparación.

Esta definición que trae el convenio 190 es tan amplia que da por tierra con toda construcción doctrinaria y jurisprudencial. Hoy, un hecho aislado cuyo impacto es causar daño, es violencia, y merece ser

objeto de una sentencia que condene al cese inmediato, a la reparación o a lo que corresponda. Incluye la dimensión de género que aparece por primera vez en la OIT, donde claramente se reconoce todo el bagaje anterior, que incluye todo el recorrido histórico en tratados internacionales y también incluye el acoso sexual.

¿Cuál es el problema que plantea cualquier instrumento internacional que le exige al Estado que lo ratifica dictar leyes que lo lleven a hacer efectivo lo que acordaron? Que cuando los Estados se ponen a legislar, recortan. Tengo conocimiento que hay borradores circulando que han escrito asesores donde definen violencia y acoso tomando como base esa jurisprudencia nefasta que querríamos dejar atrás. Por lo tanto una ley que sea exactamente acorde al Convenio 190 debería decir que violencia es cualquier comportamiento exactamente en esos términos: inaceptable.



Después serán obviamente las y los propios trabajadores, el sindicato, un juez, quienes tendrán que poner la lupa sobre un hecho concreto y decir si ese comportamiento es o no aceptable.

¿A quiénes protege? Acá también la OIT está dando cuenta de lo que ha pasado con el mundo del trabajo a partir de la crisis económica; entonces ya no aparece como sujeto colectivo aquel trabajador Industrial que entra al mundo del trabajo a los 18 años y se va jubilado a los 65, habiendo hecho una carrera mejor o peor. Sino que hoy la conformación del mundo laboral es sumamente diversa y hay todo tipo de trabajadores que lo son. Que por ahí no tienen empleador o no es fácilmente reconocible la figura del empleador.

Cuando los trabajadores y trabajadoras de la economía popular dicen “queremos los mismos derechos que tiene un trabajador asalariado” están reclamando algo que les corresponde. El problema es que no hay una figura a quién exigirle los mismos derechos que tienen los trabajadores en relación de dependencia legalmente reconocidos como tales.

Entonces el sujeto protegido en el Convenio 190 son trabajadores bajo cualquier forma de contratación, personas en formación, los pasantes también tienen derecho a la protección frente a la violencia, los despedidos y acá esto tiene que ver directamente con el trabajo que hacen ustedes. Cuando un trabajador es despedido y no se le pagan los créditos que le corresponden en general lo que hace es iniciar un juicio laboral. Y en esa condición de justiciable es un sujeto protegido por el 190. Entonces desde el momento en que fue a ver al abogado hasta que se presentó

la demanda y hay una audiencia de conciliación, hasta que se citan los testigos, hasta la sentencia, hasta la ejecución, está protegido.

La cuestión está en los plazos, hoy hablábamos con unas compañeras que en capital los procesos duran de 5 a 8 años, periodo en el que el crédito el trabajador se licúa; impidiendo absolutamente que pueda hacer algo con esa plata que va a cobrar alguna vez.

Lo mismo con los y las postulantes: si yo voy a una prueba de trabajo y me pasa algo ahí, yo todavía no soy empleada de la empresa pero ahí estoy amparada por el 190. El siguiente fue un punto muy controversial que son las personas que ejercen autoridad o con funciones o responsabilidades de empleador. Los empleadores querían estar incluidos como sujetos tutelados. Los empleadores en Ginebra exigían ser también sujetos tutelados al igual que los trabajadores y esto no fue aprobado, no logró el consenso necesario como para que se considerarán también sujetos de tutela. Entonces el dueño no, el empleador no, pero un superior jerárquico en tanto es también dependiente del empleador, es alcanzado por esta protección.

Lo digo porque tenemos internalizado que la violencia en general es descendente de un superior jerárquico a un inferior, pero también podría darse que excepcionalmente un inferior podría llegar a tener más poder que su superior jerárquico y en ese caso, sería un empleado de escalafón más bajo el que ejerce violencia, pero el sujeto protegido sería su superior jerárquico.

El ámbito espacial de protección está también detallado minuciosamente en el Convenio 190, para que quede claro que el lugar donde ocurre la violencia es totalmente indiferente si es en el marco del vínculo laboral yo puedo estar en la empresa, puedo estar desplazándome al trabajo, en una capacitación que realizó la empresa o en un evento social organizado por la empresa y en todas esas situaciones estoy cubierta por el convenio.

Ese es el concepto de empresa mucho más progresista y más acorde con la función que tiene que cumplir el derecho del trabajo y que tiene un principio rector que es la progresividad, donde extiende cada vez más la protección a todas aquellas situaciones en las que una persona sigue sin poder ejercer su libertad plena.

Porque si yo voy a la fiesta de fin de año que organizó la empresa no me olvido que lo organizó la empresa, no es lo mismo que ir al cumpleaños de una amiga. Entonces también ahí yo necesito que la ley me esté cuidando y mirando como trabajadora en relación de dependencia.

Todas los lugares que se puedan imaginar, sitios de alojamiento, las comunicaciones, muchísimas situaciones de violencia se dan por medio de las redes sociales, todas esas formas de comunicación hoy no solo son utilizadas por los violentos sino que, a favor de quien sufre la violencia, puede ser utilizada como prueba.

Esto se vincula con un problema enorme cuando somos víctimas de violencia y vamos a la justicia a denunciar esto y se me exige la prueba de que fui violentada. Cuando esto habitualmente ocurre sin testigos, es una situación sumamente compleja. Por suerte esto ha sido

reconocido por muchos fallos de la Corte Suprema con una conformación distinta a la actual, en donde se sostuvo que dada la dificultad probatoria de quien sufre la violencia porque no tiene testigos, entonces debe invertirse la carga de la prueba. Éste es un principio procesal, de cargas dinámicas que estudiamos en general cuando hablamos de discriminación en la jurisprudencia. Y el Convenio 190 dice algo de esto, los Estados tienen que dictar leyes que hagan que esto sea posible.

Complementariamente con el Convenio 190, la OIT dictó una recomendación. Las recomendaciones son como anexos a los convenios internacionales. Mientras el convenio dice qué vamos hacer, las recomendaciones dicen cómo lo vamos a hacer. La recomendación 206 le dice a los Estados que ratificaron el Convenio, qué medidas deberían aplicar para erradicar la violencia laboral.

No voy a detenerme en todas las medidas pero sí me voy a detener en la que nos habla de tribunales con personal especializado, en algunos espacios de algunas provincias tengo entendido que circula la idea de que se requiere un tribunal especializado, no es lo que dice la recomendación. Las feministas entendemos que eso no tendría ninguna utilidad, porque es lo mismo que tener una secretaría de género en el subsuelo del sindicato que no dialoga con las demás secretarías, que no va a las paritarias. Tener un tribunal especializado que estaría en manos de mujeres para resolver situaciones de mujeres cuyas soluciones serían absolutamente imposibles de llevar a la práctica no sirve para nada, entonces tener leyes

transversales con perspectiva de género es justamente que no haya tribunales especializados, como dice la recomendación, es que haya personal especializado en cada juzgado.

Y entonces, me dirán, pero si no hay personal para despachar las causas o para lo que sea cómo vamos a tener personal especializado. Entonces no hubiéramos ratificado el convenio si no lo vamos a cumplir. No cumplir con estas medidas puede tener sanciones, es una obligación estatal y es exigible; la OIT no tiene un tribunal como tiene Naciones Unidas sino que tiene un comité que va a inspeccionar a un Estado cuando se hace una denuncia y que en general emite un dictamen exhortando al Estado para que adecue su normativa y sus prácticas a lo que ratificó en el tratado.

Cuando hablamos de estrategias para bajar estos instrumentos valiosos a la realidad cotidiana, entonces aparecen cosas que no son propias del convenio 190 pero que ya se están discutiendo en los sindicatos desde hace muchos años. Nosotros tenemos una ley de cupo sindical del año 2002 que establece un piso mínimo de 30 por ciento para cargos electivos y representativos, representación proporcional para las paritarias y esta ley no se cumple.

Hoy en día ¿cómo se resuelve? el sindicato cuando pide abrir una negociación colectiva en el Ministerio hace una declaración jurada, tengo 20 por ciento de mujeres en el colectivo que represento y entonces conforme la unidad de negociación con un 20 por ciento de mujeres. El Ministerio no controla ese 20 por ciento y compañeras designadas para

estar en la mesa de negociación, justo ese día tiene el acto el hijo, la operación de la tatarabuela. Nunca van a participar y, sin embargo, aparecen la declaración jurada, pero justo ese día no pueden ir y eso tiene que ver con prácticas sindicales muy difíciles de remover.

Me meto con algo que probablemente sea uno de los nudos críticos de la acción feminista en los sindicatos, que tiene que ver con los liderazgos sindicales. La idea del líder sindical está asociada con la imagen de un varón, heterosexual en general con capacidad de oratoria, pero también con capacidad, por ejemplo de pegar un grito si es necesario, de levantar la mesa de negociación, de pelearse con quien haya que pelearse y esta construcción del líder sindical con rasgos violentos ha llevado al movimiento sindical argentino, y no me maten por lo que voy a decir, al éxito.

¿Qué pasa con las mujeres cuando ocupan puestos de liderazgo? Lo que pasó siempre es que tratan de mimetizarse con los varones, tratan de adquirir todas esas cosas que las hacen verse como capaces para liderar y capacidad para liderar, en general, es sinónimo de violencia.

Entonces, por ejemplo, son esas mujeres que se mimetizan con la cultura sindical, se ríen de los chistes misóginos de los compañeros, cosas que se observan en la vida cotidiana del sindicato. Es notable ver qué lugares ocupan ellos, cómo se otorga la palabra, quién habla más, quién abre y quién cierra la discusión, qué pasa en el momento de tomar decisiones. Por lo cual erigirse como lideresa sindical es un desafío enorme.

Porque no se trata de que tenemos que conservar los rasgos estereotipados de lo femenino, tengo que ir a la reunión con las uñas pintadas, no, es cómo hago para incluir feminismo en la mesa. ¿Y qué es incluir feminismo en la mesa?

Antes hablábamos de cómo responden los compañeros cuando una les dice “bueno, acá hay una situación de violencia”, que generalmente se ofenden, pero lo peor es que hay violencias que quedan ocultas porque ni siquiera las podemos denunciar, como por ejemplo, cuando no se informa a las compañeras que mañana hay audiencia en el Ministerio de Trabajo. Luego una va y dice pero cómo no me avisaste si yo soy miembro paritario y la respuesta es “no te quería molestar, sabía que estabas con muchas cosas”. ¿Cómo hace una para acordar con el compañero y con el colectivo, que eso es violencia de género?

Me parece que los desafíos están a la orden del día, los vemos todo el tiempo, pero todavía no hemos construido las herramientas para poder con todo eso y me parece que no nos animamos -perdón yo estoy del lado de los abogados con lo cual me parece un poco soberbio - a llamar las cosas por su nombre, hay un miedo que no hemos podido superar, que cuando estamos juntas, estamos todas empoderadas. Pero cuando estamos con varones, sobre todo si son compañeros, no con las patronales, a las patronales nos enfrentamos sin ningún tipo de temor; con los propios compañeros muchas veces nos sentimos inseguras. A mí me parece que la legitimación en el número es la clave. Una no se puede plantar sola, el planteo tiene que ser siempre colectivo.

La capacitación y la formación no es:

bueno, viene una abogada a hablarnos del Convenio 190, son procesos de reflexión, de sensibilización, de intercambiar experiencias. A veces tiene que ser con ayuda interdisciplinaria: ¿por qué te ofendés si te digo que lo que hiciste es inadecuado? Quizás haga falta un asistente social, un psicólogo social, que no necesariamente son las herramientas tradicionales del sindicalismo. Sobre todo porque es el tiempo en que todas estas cuestiones son políticamente correctas, aprovechémoslo.

La negociación colectiva hoy se desarrolló en otro panel muy profundamente. Me parece que ustedes saben, como lo decían en el panel, que el norte es la negociación colectiva, es el momento donde el colectivo se da sus propias normas, dice cómo quiere llevar adelante la actividad, con lo cual sindicato, convenio colectivo y huelga como los tres pilares del derecho colectivo del trabajo son esas cosas que no se le puede negar a ningún trabajador.

Me compartieron un dictamen del comité de aplicación de normas, donde recomendaba al Estado argentino que inste la negociación colectiva en el poder judicial. Bueno, la OIT no puede sancionar pero la recomendación no puede hacer agua porque no están dadas las condiciones. Hay que pensar que si no es por vía de negociación colectiva por un obstáculo normativo o cualquiera de estas chicanas que habitualmente nos ponen, puede aparecer la acordada, aunque no sea la negociación colectiva, la lucha tiene que concretarse en logros como una instancia intermedia sin renunciar a ella. Es muy bueno que estamos acá y no vamos a parar de pedir lo que nos corresponde.

Alejandra Stangaferro

AJER-Entre Ríos

Les voy a contar cómo ha trabajado la Asociación de Judiciales de Entre Ríos (AJER) con respecto al protocolo de violencia laboral en la provincia. En el área de Salud, desde el año 2004, se viene trabajando para evaluar las condiciones de trabajo de los empleados/as judiciales. Se firmó en el año 2004 un convenio con la Facultad de Ciencias Médicas de Rosario para realizar una serie de estudios epidemiológicos, luego de la crisis de los federales, para hacer un relevamiento de las condiciones de salud y trabajo. Si bien a partir de ese trabajo, de esos informes, se logró mejorar el mobiliario, las condiciones psicosociales no cambiaban. En el año 2005, la AJER contrata a un psicólogo, y ahí la importancia de la que contaba recién Cynthia (Benzion), de trabajar en forma interdisciplinaria. Este profesional, que además de su formación tiene Magíster en Salud Mental,

Doctorado en Filosofía, Doctorado en Administración y Políticas Públicas, asesora y trabaja con varios sindicatos, en violencia y acoso laboral, prevención de riesgos psicosociales, en buenas prácticas en gestión de equipos de trabajo y en planificación integral de los servicios de Medicina laboral y de Higiene y Seguridad en el trabajo.

Cuando un empleado/a realiza una denuncia, dándole intervención a la AJER, es el psicólogo del sindicato quien realiza ese informe psicológico de los daños. Cuando la AJER presenta el informe a las autoridades del Superior Tribunal, es muy difícil refutar ese informe porque no tienen, la mayoría de las autoridades, los conocimientos científicos, ni la competencia para desechar dicho informe.

No tienen la formación que tiene el psicólogo. Esto ha sido una herramienta fundamental. Luego de una serie de episodios de violencia, en los años 2018 y 2019, se empieza a trabajar sobre un protocolo contra la violencia laboral, como un procedimiento administrativo para llevar a cabo las denuncias. Se habla con la Asociación de Magistrados para incorporarlos pero no les interesó. Yo soy víctima de violencia laboral y cuando surge mi caso, no sólo por la situación de violencia laboral sino por la violencia institucional que sufrí durante todo el proceso, surge la necesidad desde el Superior Tribunal de Justicia, de participar en la creación de ese protocolo. Éste se aprueba en el año 2021 y anualmente está sujeto a modificaciones. Como puntos para



remarcar, no voy a comentar lo vivido porque no viene al caso, pero sí destacar que me afilié al sindicato buscando un espacio de contención para transmitir lo que me pasaba. El protocolo da lugar a varias situaciones. Se crea una Comisión Evaluadora de Violencia Laboral (CEVL), que está integrada por todos los estamentos del Poder Judicial, un equipo interdisciplinario de violencia laboral específico para eso, que debe estar integrado por un médico especialista en Medicina Laboral, un Psicólogo, un Psiquiatra, una Trabajadora Social y un Abogado.

Todos con formación en derechos humanos, violencia laboral, género e interseccionalidad. Cuando se recibe la denuncia, lo que hace la comisión es evaluar la situación y darle trámite o archivarla, el resto del procedimiento se puede consultar en el protocolo que está entre los materiales.

Desde la parte gremial o sindical es importante trabajar todas en conjunto, no cortarse solas, la importancia que tiene poder hablar y contar lo que uno ha vivido y el tiempo que lleva sanar eso. La militancia es la única manera y es el espacio para sanar.

Yo no tengo la formación legal, tengo una formación más biológica y humana y acá voy a hacer una apreciación del Poder Judicial, del cual yo formo parte también. Al poder judicial le falta, lo he dicho con todo lo que me ha pasado, ser más humano y empático. Y entender que la salud es eso: un estado de completo bienestar físico, social y psicológico, no solamente la ausencia de enfermedad. Dejar de naturalizar situaciones que de naturales, no tienen nada.

El abordaje de la problemática de violencia laboral, debe ser gremial, si no existe la mediación e intervención del sindicato, es difícil enfrentar la situación de violencia laboral. Gracias a la participación de la AJER en todo el procedimiento, se logró la no confirmación en el cargo de esa persona que me violentaba. Para tener presente y llevar esa bandera de decir NO a esa situación que no queremos vivir.

Muchas gracias.



LUCÍA BONAFE

Secretaría de Organización y Relaciones Institucionales,
AGEPJ-Córdoba

Buenas tardes. Voy a tratar de ser sintética, sé que estamos con mucha información en la cabeza, y la intervención de Ale ha sido muy emotiva también y nos deja para pensar un montón en esta doble cara del poder judicial teórico y patronal, que siempre lo estamos denunciando les trabajadores.

Vengo a contar la experiencia de Córdoba sobre la creación de un Protocolo de abordaje de casos de violencia laboral para el Poder Judicial. Desde el sindicato ya contamos con la sanción de un Protocolo y en el mismo sentido que Ale también dijo, la intención aquí es no contar el contenido del Protocolo, el que recoge además un montón de aspectos que Cynthia recién refería sobre el Convenio 190 en términos teóricos, sino que me interesa compartirles los aprendizajes y las marchas y contramarchas que, como sindicato, hemos tenido en este proceso. Y los aprendizajes que la propia organización ha adquirido. Este relato que puede parecer anecdótico tiene la intención de plantear conclusiones y certezas que como colectivo fuimos adquiriendo a lo largo de este trabajo.

En un primer tiempo, el sindicato lo que hacía era recibir los casos, tramitarlos en términos individuales, se trabajaba muchísimo desde la Secretaría Gremial, o a través de la recepción que hacían delegados y delegadas de cada departamento, de cada seccional y nuestra derivación era hacia trámites sumariales o disciplinarios dentro del Poder Judicial que terminaban en el escrache o la denuncia

del funcionario violento o funcionaria violenta y finalmente, en el traslado de la persona afectada. No existían otras herramientas, dentro del esquema tradicional disciplinario del Poder Judicial para poder darle un viso de solución a esa situación que estábamos presentando.

Pero además, desde el sindicato, en esa época o en ese tiempo, se conformó una mesa de trabajo de mujeres de Comisión Directiva, desde donde se empezó a reflexionar un poco en torno a esta situación y respecto de los distintos aspectos que la perspectiva de género dentro del sindicato podía imprimir.



Compartirles los aprendizajes y las marchas y contramarchas que, como sindicato, hemos tenido en este proceso. Y los aprendizajes que la propia organización ha adquirido. conforman un submundo

En este proceso, el sindicato y digo el sindicato porque yo no estaba en esa época pero es lo que se aprendió y es lo que yo adquirí cuando ingresé al gremio, aprendimos determinadas cosas. En particular, y un poco lo que recién se explicaba respecto del Convenio 190 y esto que decía Alejandra sobre qué cosas no hay que hacer; principalmente, nos dimos cuenta de qué cosas no había que hacer. Teníamos que tener una escucha activa, teníamos que tener una escucha con mucha contención, teníamos que tener una perspectiva de género, teníamos que evitar la revictimización de compañeras que acudían al sindicato y para eso teníamos que tomar nota y la persona que escuchaba por primera vez se tenía que mantener para que la víctima no vuelva una y otra vez a contar a las distintas instancias lo que le había pasado porque eso aumentaba mucho más sudor. Pero además, nos dimos cuenta que el Poder Judicial tenía una determinada mirada respecto de la violencia o más precisamente, una mirada que no catalogaba a las situaciones como violencia. El Poder Judicial, y vinculado a lo que hablábamos en la jornada de ayer al caracterizarlo como una institución carente de estructuras democráticas, entendía y entiende, que la violencia es un caso aislado, un caso individual, que es un problema personal. De hecho, esas eran las preguntas que les hacían a las compañeras que iban a medicina laboral: “¿Cómo estás en tu casa?”, “¿cómo estás con tu marido?” o “¿tenés algún problema emocional?”. Es decir, una mirada anclada en lo individual. Y nosotros y nosotras empezamos a decir: esto no es así. Esto tiene que ver con que el Poder Judicial

tiene una estructura jerárquica, tiene una estructura verticalista, no tiene instancias en que haya otros organismos que lo controlen, por fuera, a diferencia de todo el resto del Estado. A su vez, los magistrados y funcionarios tienen cargos vitalicios, entonces si yo denuncio a una persona es muy probable que esa persona se mantenga en el lugar de trabajo y mi carrera como empleada pública también quede estigmatizada porque también es larga.

Frente a eso, el escenario que el Poder Judicial como empleador plantea, es un caldo de cultivo importante para generar espacios institucionales que favorezcan la violencia. Y si uno no tiene una mirada estructural respecto de esto es muy probable que lo que se genere sea naturalizar prácticas y favorecer determinados escenarios más puntuales para que las violencias se desarrollen. Por ejemplo, entendimos que en la Policía Judicial, espacio integrado por personas que trabajan de noche, junto con policías administrativos, que salen a la calle, que viajan; no es casual que existan escenarios que favorecen la violencia laboral por parte de sus jefes. Quienes trabajan en el sedes judiciales del interior de la provincia, donde la investidura y el cargo del juez o jueza trasciende los edificios de Tribunales, al juez te lo cruzás en el súper o en la escuela y sigue teniendo la autoridad que tiene en la oficina; también puede ser un escenario bastante dramático a la hora de denunciar violencia respecto de esa persona. Y por otro lado, y es lo que por lo menos a mí me interesa resaltar, es que el sindicato frente a ese escenario, se consolidó como un espacio de recepción y contención de

casos estratégicos para los y las compañeras. ¿Por qué? Nada menos que porque somos trabajadores también y podemos generar una empatía distinta a que vos tramites el caso en Recursos Humanos, o en Medicina Laboral o incluso le puedas contar a tus propios compañeros y compañeras, por fuera del ámbito del sindicato.

Entonces, lo que definimos desde el gremio hacia el 2018 y 2019 fue conformar un espacio un poco más orgánico y estable, integrado por compañeras judiciales que no solamente estuvieran en cargos de Comisión Directiva. Nosotras en el sindicato, no tenemos una Secretaría de Género por una decisión orgánica, queremos que las discusiones sean lo más transversalmente transitadas y para eso evitamos modificar el estatuto y crear una Secretaría de Género. Aunque no estamos en desacuerdo con quienes decidan otra estrategia pero sí creamos este espacio denominado “Judicialas” que se fue haciendo cada vez más poderoso, y en el que invitamos a compañeras afiliadas al sindicato a que vengan a discutir temas vinculados con la perspectiva de género pero en el ámbito sindical. Allí, y es un espacio que hoy nos genera muchísima creatividad y propuesta al día de hoy, nos pudimos encontrar con compañeras que por no tener cargo de delegadas no hubieran llegado a la orgánica del gremio pero que igualmente nos pudieron contar experiencias individuales que las tradujimos en una propuesta más general.

Esa propuesta la presentamos en el 2019 al Tribunal Superior de Justicia de Córdoba en un abandono que hicimos en el 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer

Trabajadora, y la llamamos “Protocolo para el Abordaje de Casos de Violencia Laboral y de Género”.

En esa propuesta pensamos dos cosas: que se generara un equipo o un órgano dentro del Poder Judicial que recepcionara los casos pero que fuera independiente, externo, que fuera conformado por personal distinto al que venía haciendo carrera en el Poder Judicial porque veíamos que ahí había una clave a la hora de la confianza en la institución, de la credibilidad, de la estabilidad para que trabajadores y trabajadoras pudieran acercar sus denuncias y presentaciones. Pero por otro lado, también propusimos que tenía que crearse un observatorio o un órgano que monitoreara, en términos externos, al propio Poder Judicial y que anclara más en lo preventivo que en lo sancionatorio. Además, exigimos que esos órganos que se creasen trabajaran con criterios de confidencialidad, no revictimización, interdisciplina o interseccionalidad, como comentaban las compañeras de Entre Ríos, y con una clara perspectiva de género a la hora del abordaje de los casos.

A mí lo que me gusta decir del Protocolo que presentamos en 2019 es que contenía además de todas estas ideas más estructurales, una serie de indicadores que son, nada más y nada menos, situaciones sistemáticas que pudimos resumir en las reuniones de Judicialas, y eran situaciones que habían vivido o que habían atestiguado la mayoría de las compañeras. Que existiera un ambiente, y hoy lo discutíamos en la comisión más temprano, un ambiente u oficina plagada de contratados o contratadas podía llegar a ser un alerta de que lo que allí ocurriera no se iba a denunciar o iba a ser más difícil

para el contratado y la contratada salir a afiliarse y exigir alguna modificación dentro de la lógica de su oficina. Que existieran dentro de una oficina un montón de pedidos de carpetas psiquiátricas, sistemáticas, una y otra vez, tenía que ser un indicador que a la propia patronal le debía llamar la atención porque no es normal ni natural que las personas se enfermen sistemáticamente trabajando en un mismo lugar. Que existieran muchos pedidos de pase en un mismo sector también tenía que operar como indicador de posibles situaciones de violencia. Todo eso lo escribimos y es lo que le presentamos al Poder Judicial en el 2019.

Y lo interesante es que a partir de eso se disparó un proceso institucional por lo menos, para nosotros sin precedentes en términos de negociación colectiva. ¿Qué hizo el Poder Judicial al principio? No nos creyó. Entonces, ordenó una encuesta a la Universidad Nacional de Córdoba respecto de cuál era la percepción de trabajadores y trabajadoras respecto de la violencia. Esa encuesta trajo a la mesa números absolutamente dramáticos. Primero y principal, porque la respondió el 30 por ciento de la población judicial, lo que significó que el silencio es un dato, un dato de la desconfianza, de la poca credibilidad, nadie creía que la encuesta era anónima, por más que la militamos oficina por oficina. Y además de la poca cantidad de respuestas, las pocas respuestas vertidas denunciaron anónimamente casos graves de violencia, hasta penales. También pudimos ver que había ciertos sectores, como la Policía Judicial tal como lo advertíamos, quienes trabajaban de noche, quienes trabajaban con policías, que eran los lugares donde más atención

había que poner.

En ese marco, en el 2019, el Poder Judicial como patronal conforma una comisión de trabajo para escribir un Protocolo interno e invita al sindicato a participar de la misma. Por primera vez nos pudimos sentar en una negociación colectiva para discutir, sin conflicto o urgencia mediante, sobre un tema de condiciones de trabajo. Y esto es llamativo tanto para nosotros ya que Córdoba tampoco cuenta con un convenio colectivo de trabajo ni con instancias paritarias de negociación, tal como le sucede a la mayoría de los gremios judiciales de las provincias. Esa comisión, que no sólo estaba integrada por el gremio sino por actores del Poder Judicial, junto con la Asociación de Magistrados y distintas dependencias dentro del Poder Judicial, trabajó casi un año y medio durante la pandemia.

Pero durante ese tiempo, tampoco se dejaron de suscitar los casos de violencia que en este Poder Judicial, jerárquico, verticalista, cuasi monárquico lo catalogo yo (y me hago cargo), generaba instancias cada vez más dramáticas. Y tuvimos un caso denunciado por el sindicato que llegó a la cesantía del Ayudante Fiscal, Gerardo Morales, jefe de una Unidad Judicial. Las Unidades Judiciales son espacios de trabajo donde se receptionan denuncias penales y están ubicadas en o al lado de las comisarías policiales. Oficinas que están lejos de un edificio judicial, están en el interior de un barrio, oficinas que nunca cierran, y se trabaja en coordinación con policías administrativos y que, si tenés funcionarios violentos, es muy difícil que tanto tus compañeros, el sindicato, como la propia patronal se enteren y una vez que

para el contratado y la contratada salir a afiliarse y exigir alguna modificación dentro de la lógica de su oficina. Que existieran dentro de una oficina un montón de pedidos de carpetas psiquiátricas, sistemáticas, una y otra vez, tenía que ser un indicador que a la propia patronal le debía llamar la atención porque no es normal ni natural que las personas se enfermen sistemáticamente trabajando en un mismo lugar. Que existieran muchos pedidos de pase en un mismo sector también tenía que operar como indicador de posibles situaciones de violencia. Todo eso lo escribimos y es lo que le presentamos al Poder Judicial en el 2019. Ese enteran, que eso cambie.

En ese caso y esto no es menor, recibimos la denuncia de compañeros varones que vinieron y nos dijeron: "yo no tolero más lo que les está pasando a las compañeras". Y el gremio fue el que elaboró una denuncia que terminó en la cesantía, inédita, de un funcionario judicial, es decir que accedió a ese cargo por concurso.

A mediados del año 2021, se sancionó la Acordada Nro. 1706, que Marisa Herrera ayer también comentaba, donde se aprobó el "Protocolo de prevención en violencia laboral y/o de género en el modalidad laboral en el Poder Judicial de Córdoba", y ese protocolo que es el que tenemos hoy, toma como base la propuesta que el gremio había realizado en el 2019. Además mejora ese proyecto, para mí lo mejora muchísimo, y recoge esto que contaba recién, sobre la síntesis de indicadores que es necesario leer y controlar. Porque el Protocolo intenta que los organismos que se creen en su seno trabajen no sólo sancionando sino teniendo una actitud más preventiva respecto de los posibles

casos que se puedan dar en las oficinas de trabajo.

Hoy estamos en la etapa de puesta en funcionamiento de ese Protocolo. Etapa que no va a ser muy distinta de todo el recorrido que sintéticamente les he querido contar porque está llena de dificultades y llena de adversidades. Porque el Poder Judicial sigue siendo el mismo, no hay nada que lo haya democratizado en términos estructurales y porque el ingreso de personal externo para ejercer control es una de las cuestiones más difíciles. Ése es el punto donde nosotros tuvimos muchos problemas en estos últimos seis meses. El Equipo que se creó a partir de la acordada del año pasado, no respetaba lo que exigía el propio Protocolo. Armaron un Equipo interdisciplinario con la misma gente que trabajaba en el Poder Judicial. Lo advertimos en su momento y dijimos que se iba a repetir lo que queríamos evitar. Y es lo que sucedió. Tuvimos casos, tramitados por ese Equipo, que se filtraron, que no respetaron confidencialidad, que estigmatizaron a las personas y que resolvían los conflictos con pases de las compañeras y compañeros. Esto puso en evidencia que a pesar de tener escrita una herramienta ya consensuada, era muy difícil modificar determinadas prácticas. Lo que hizo el sindicato en ese momento, frente a un caso muy grave que tuvimos a principios de este año en un Equipo técnico en una localidad del interior provincial, fue establecer un límite y exigimos la suspensión de la puesta en marcha del protocolo hasta que se su implementación fuera conforme lo que estaba escrito y aprobado. Esa suspensión se dio. Y hoy estamos continuamos como gremio,

participando de esta Comisión redactora, elaborando los perfiles para llamar a concurso público para integrar con personal externo el Equipo interdisciplinario.

Esta sería la mayor dificultad porque, vuelvo a decir, se trata de un Poder Judicial corporativo, endogámico y con poca oxigenación. Pero sí quiero anclar en las potencialidades de este trabajo y es que el sindicato por primera vez en mucho tiempo, logró sentarse a negociar colectivamente, un ámbito que hace a las condiciones de trabajo de trabajadores y trabajadoras del Poder Judicial. Pero además, nos posicionamos como un actor estratégico y clave a la hora de ser consultado sobre estos temas. El gremio era el lugar al que las personas acudían y siguen acudiendo en espera de contención pero además es el gremio el que de eso, puede sacar una propuesta novedosa y exigírsela al Poder Judicial para transformar esa misma práctica que venimos denunciando. Y el gremio fue escuchado y es escuchado hoy como un actor relevante para decir qué hacemos, por dónde avanzamos, por dónde no. Y nosotros fuimos quienes pedimos la suspensión para evitar mayores daños que los que se podían llegar a hacer con un Equipo mal conformado.

Y lo que quiero decir con esto es que si los procesos arrancan de abajo para arriba, difícilmente se puedan detener. Puede pasar que se demoren, que sea más difícil. Pero cuando tiene esta lógica y es la lógica que nosotras le quisimos imprimir desde el espacio de Judicialas, tiene una potencia transformadora que por lo menos en términos declarativos, ya es difícil volverse

atrás. También, una potencialidad de este trabajo, es que le hicimos decir al Poder Judicial que tan solo dos o tres años atrás decía que la violencia era individual, que era un caso de una, que era un caso psicológico; que no era tolerable la violencia laboral en el Poder Judicial y mucho menos la violencia de género en el marco de trabajo. Y eso se lo hizo decir el sindicato en términos declarativos a todos los funcionarios que integran el Poder Judicial de Córdoba, se dijo a través del Protocolo, que esto no se toleraba más. Y esto es un paso de suma relevancia para mejorar condiciones de trabajo.

Nosotros, en el sindicato, hoy estamos con capacitaciones internas respecto del Protocolo y de nuevas masculinidades para ser nosotros también actores que motoricen esa transformación y termino diciendo que además del rol estratégico que los gremios tenemos en este tipo de trabajos como asesoramiento, como contención, como escucha activa, pudimos dejar en claro que la violencia laboral no era necesariamente atacable desde un punto de vista punitivista sino que había que hacer anclaje en algo más preventivo, le hicimos decir al poder judicial que la violencia laboral no se toleraba más hacia adentro. Pero, y en mi parecer es también lo poderoso de esta experiencia, es que hacia adentro del sindicato, entendimos que la legitimidad del movimiento obrero, la legitimidad de las luchas sindicales, tenía una clave en incorporar la agenda de género.

Si el movimiento obrero no incorpora la agenda de género a su trabajo cotidiano tiene serio riesgo de ser cada vez más débil, son los movimientos feministas, los movimientos de derechos humanos, los que pueden llegar a oxigenar el

movimiento obrero y acercar el gremio, de una vez y para siempre, a la gente. Porque el gremio es el único espacio, y esto se comprobó con esta experiencia, en el que compañeras que integraban el espacio de Judicialas, se pudieron acercar al sindicato a hablar de feminismo o a hablar de perspectiva de género, y hoy son delegadas o son integrantes de Comisión Directiva y pueden explicar a sus compañeros no sólo cuestiones vinculadas al feminismo sino también a lo salarial, a condiciones de trabajo, a perspectiva laboral y eso tiene una potencia hacia el interior de los sindicatos que difícilmente la podamos rebatir.

Estamos en marcha en el proceso de implementación de nuestro Protocolo y quería convidarles estas ideas para contagiarlas a la lucha. Gracias a todas y todos.



“Si el movimiento obrero no incorpora la agenda de género a su trabajo cotidiano tiene serio riesgo de ser cada vez más débil, son los movimientos feministas, los movimientos de derechos humanos, los que pueden llegar a oxigenar el movimiento obrero y acercar el gremio, de una vez y para siempre, a la gente”

Relatoría del Debate en Comisión

El Convenio 190 y la Recomendación núm. 206 sobre la eliminación de la violencia y el acoso fueron aprobados en junio de 2019, en el marco de la 108ª Conferencia Internacional del Trabajo. El Estado argentino ratificaría este instrumento en 2021, convirtiéndose en uno de los seis Estados del mundo que han ratificado esta norma internacional.

La violencia de género es un problema social, público y del Estado y esta se manifiesta en el ámbito laboral de diversas maneras, por las mayores tareas de cuidado de las mujeres, la dificultad de las mismas para acceder a un trabajo de calidad, sumado al acoso, la desigualdad, la segregación horizontal y vertical, el techo de cristal, el suelo adherente, entre otras.

Reconocemos el Convenio 190 como una herramienta fundamental para la protección de los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, cualquiera que sea su situación contractual. En él, se concreta una mirada amplia sobre el fenómeno de la violencia y el acoso en el trabajo, incluida aquella que fuera por razones de género, fruto de la lucha de las mujeres sindicalistas.

- **Avances**

Invertir la carga de la prueba

Eliminación del concepto de sistematicidad de la conducta

Inclusión de la violencia laboral por motivos de género y acoso sexual
Intrascendencia del ámbito espacial

- **Desafíos**

Desnaturalizar la violencia en el ámbito del trabajo.

Avanzar en una lectura de la violencia laboral atravesada por el género.

Reclamar al Estado los lineamientos básicos del concepto de “inaceptabilidad”.

Adopción de legislación interna sobre acoso laboral

Estrategias

Cada Filial deberá avanzar en la construcción, presentación y socialización de su propio Protocolo de Violencia y acoso Laboral, para el desarrollo de esta tarea tendrá como insumo los protocolos que han elaborado otras filiales de la organización nutriendo no solo el contenido del documento si no de la experiencia militante que fue necesaria para su construcción, como el caso de la filial de Córdoba y Entre Ríos. Esta tarea es imprescindible para la consecución del objetivo de construcción de un Ley Nacional de Violencia Laboral FJA.

Tareas

Fortalecer y capacitar a los delegados

Realizar un diagnóstico del estado actual de la condiciones de trabajo en el gremio correspondiente a la provincia, con base a los resultados arrojados por una encuesta elaborada por el propio sindicato. (Esto además constituirá un insumo para un diagnóstico de carácter nacional).

Será necesario que las filiales logren generar vínculos con instituciones como universidades, institutos, etc, que respalden y acompañen el proceso de aplicación y diagnóstico. Necesidad de equipos técnicos con perspectiva de género y de carácter interdisciplinar.

Conclusiones

Guadalupe Santana, Sec. de Capacitación y Cultura de la Federación Judicial Argentina y Sec. de Juventudes AEJBA-CABA

En primer lugar, quiero agradecer a todas las compañeras que participaron e hicieron este encuentro posible porque se trata de un trabajo colectivo y una metodología que viene demostrando resultados positivos, encuentro tras encuentro: la construcción colectiva de síntesis política, de memorias que se sintetizan. El próximo encuentro no volvemos de cero, volvemos con ese piso de debates, de consensos. Aunque a este encuentro vinieron muchas compañeras por primera vez y se sintieron movilizadas, ese acumulado está presente en compañeras que ya vienen participando, se nota en el clima sororo para el debate que se genera con la buena predisposición de todas.

Me gustaría hacer una síntesis de los temas que fuimos discutiendo porque es importante hacer un repaso de lo que estuvimos charlando para volver a nuestras filiales, provincias o países, a seguir laburando a partir de este acumulado.

Nosotras, este fin de semana estuvimos trabajando con una idea general de la que se desprenden los otros dos temas. La consigna de la democratización del poder judicial que es una consigna que se viene trabajando hace muchos años desde la Federación Judicial Argentina, que más recientemente empalma con la consigna de reforma judicial feminista que se construyó especialmente desde el movimiento feminista pero que nosotras

entendemos que son consignas combinables, similares, porque ambas expresan lo mismo: el poder judicial es el poder menos democrático de los tres poderes del Estado y necesita ser democratizado para que esté al servicio del pueblo. Esa tarea no puede realizarse sin la participación de manera democrática y paritaria de los y las trabajadoras. Porque no hay posibilidad de poner el poder judicial al servicio del pueblo si quienes llevan adelante esa tarea cotidiana están precarizadas, son violentadas a través de la violencia laboral y el acoso, o se les niega su derecho como trabajadoras a la negociación colectiva, se les niega su derecho a un convenio colectivo de trabajo. Son dos caras de la misma moneda.

Y esa consigna de democratización del poder judicial y la mirada que nosotres, como laburantes, construimos sobre el Poder Judicial, es necesaria convidarla a la sociedad, tender ese puente con compañeras de a pie, con la ciudadanía que tuvo o tiene negado su derecho de acceso a la justicia.



Los Encuentros Plurinacionales son una instancia para tejer esa red.

Cuando hablamos de poder judicial, hablamos de un poder sumamente concentrado que defiende de manera tenaz al status quo, y para encarar la tarea de su democratización, necesitamos construir correlación de fuerzas. Para ello, la organización es la clave: organización desde adentro, de los y las trabajadoras, y organización con el resto del campo popular tejiendo alianza: el movimiento feminista, el de derechos humanos, el sindical, construyendo correlación de fuerza para democratizar el poder judicial.

Esa es una de las tareas que venimos llevando adelante pero tenemos un enorme desafío por delante pensando en el envalentonamiento de las derechas en toda la región, también en nuestro país y en el mundo. Pensemos los dos fallos recientes de la Corte en EEUU que luego de 50 años de tener el derecho al aborto garantizado, lo tira por tierra una decisión unilateral de la Corte. Lo mismo con la portación de armas, ahora cada Estado puede dar vía libre para que eso suceda. Justo después de los casos de tiroteos en la vía pública y en escuelas, cuando el sentido común indica que deberían estar haciendo lo contrario: reglamentar la portación y tenencia de armas.

Ése es el poder judicial en la mayor parte del mundo: antidemocrático, que tira por tierra derechos conquistados, que avanza sobre conquistas del movimiento popular, entonces esa tarea es de nuestro país, de nuestra región e internacional: tenemos que democratizar los poderes judiciales.

Estuvimos charlando también sobre la

negociación colectiva con perspectiva de género y fundamentalmente, la cuestión de la agenda de cuidados.

Hace unos años se viene instalando el tema públicamente y ahí tenemos una oportunidad política que debemos aprovechar. Nosotres como FJA venimos exigiendo ese derecho a la negociación colectiva que tenemos negado en la mayoría de nuestras provincias y a nivel nacional, y es necesario recordar que este año se cumplieran 10 años del fallo de la OIT que nos da la razón. Y esa demanda histórica, del movimiento sindical y propia de les judiciales, la potenciamos con una demanda novedosa y construida por el movimiento feminista que es la cuestión de los cuidados. Me parece nos suma a nosotras también ir renovando, actualizando, potenciando a partir de estos dos movimientos dinámicos como el sindical y el feminista, nuestra agenda en los lugares de trabajo y sindicatos.

Y la agenda de los cuidados también es fundamental para discutir la distribución desigual del uso del tiempo: cómo esas tareas recaen sobre nosotras, nos generan mayores dificultades para la inclusión en el mercado de trabajo y también para la militancia sindical, política, el ocio. Acá hay un tema fundamental que hizo a nuestra discusión: ¿Cómo logramos que esas tareas se repartan equitativamente para tener más tiempo para ir al sindicato? Luego, ¿cómo logramos que los sindicatos sean ambientes no hostiles para la participación de las compañeras? Y ese es otro de los temas que todo el tiempo se coló en los debates de este Encuentro, que ha sido trabajado en anteriores encuentros, que me parece que tenemos que volver a

retomar que es: cómo logramos que el sindicalismo sea efectivamente con nosotras, qué estrategias nos damos. No solamente para mejorar la participación de las compañeras y construir ambientes no hostiles, sino para que una vez que accedemos a esos espacios de decisión, logremos mantenerlos, que la hostilidad no sea tal que tengamos que resignar esos espacios. Una compañera en una puesta en común decía: "a veces siento que esto no es lo mío". ¿Cuántas veces pensamos eso en nuestros espacios sindicales?

El último de los temas que tratamos fue quizás el más movilizante, y es lógico que así sea, el de la violencia laboral, el acoso y el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como una herramienta, una herramienta más para un tema que desde la FJA se viene trabajando desde hace muchos años, pero que el reconocimiento a nivel internacional de que esta es una problemática que existe, le pone nombre, además ofrece una conceptualización, como explicaba Cynthia (Benzion), que es mucho más amplia y que recoge una demanda del movimiento feminista, que surge de abajo hacia arriba (y lo decía Lucía Bonafe al hablar de los protocolos) y eso lo hace imparable. Más tarde o más temprano, se reanuda y se llega a buen puerto.

El Convenio 190 nos permite ir a por todo, nos abre todo el campo de acción, porque realmente es una herramienta sumamente amplia que nos genera más espaldas para nuestro planteo: un reconocimiento de la OIT, ya nadie se puede hacer el tonto.

En este sentido, los protocolos aparecen como herramientas concretas que ya

venimos ensayando como movimiento, no sólo como judiciales, también en otros espacios de trabajo, en otros sindicatos, para "bajar" lo que está en la letra. Y para nosotras es un desafío transformar esta conceptualización amplia que recoge estos avances del movimiento en procedimientos claros. Los protocolos como herramienta están en proceso de construcción, algunos fueron puestos en funcionamiento, demostraron algunos problemas y se necesitan ajustes para evitar revictimizaciones porque sabemos que los espacios que trabajan con esta temática, si funcionan mal, es peor que que no existan.

Ahí surgían varias cuestiones con respecto a las estrategias para empujar por estas herramientas: una era la discusión de si el espacio de género al interior del sindicato era necesario o era mejor la transversalización. Yo creo que eso depende de cómo está la correlación de fuerzas al interior de cada sindicato. En algunos sindicatos la correlación de fuerzas da para transversalizar y en otros necesitás, antes, construir poder, necesitás cuerpo y a veces la creación de los espacio de género es necesario para eso. Se trata de estrategias que son situadas y responden a condiciones específicas.

Por otra parte, otro tema que todo el tiempo trajimos en el Encuentro, sobre todo en el primer tema, reforma judicial feminista y democratización del poder judicial, y en el último, sobre la violencia laboral, fue que la mirada jurídica es un problema para muchas cosas y trabajamos en un lugar donde es la mirada hegemónica pero hay que intentar descentralizarla y

enriquecerla con otras miradas y disciplinas. Eso también es parte de la reforma judicial feminista, jerarquizar otros saberes. La mirada jurídica estricta nos pone trabas para pensar una justicia más humana, nos dificulta el abordaje de la violencia laboral porque lo presenta como hechos aislados o como un conflicto entre partes iguales o entre víctima-victimario cuando el hecho está consumado y el daño sobre la persona ya está hecho. Otras miradas nos permiten pensar la prevención, los riesgos psicosociales, la cultura organizacional del poder judicial como una cultura patriarcal, es decir, violenta. Nos tenemos que adelantar y pensar en la prevención y en la intervención desde las organizaciones sindicales.

Esta es otra de las cuestiones que me interesaba remarcar y es que en todos los grupos ha surgido a lo largo de las jornadas, el rol clave de la organización de trabajadores y trabajadoras, de los sindicatos, para la intervención en estos temas. Y eso nos lleva, nuevamente, a la cuestión de la democratización del poder judicial y el derecho a la negociación colectiva: nada sobre los trabajadores y las trabajadoras SIN los trabajadores y trabajadoras. Si vamos a discutir violencia laboral, la forma de erradicarla es integrar a los trabajadores en la discusión de las condiciones de trabajo y eso también lo sostiene la OIT. Ha salido acá lo fundamental que ha sido la organización gremial en el acompañamiento de compañeres que están atravesando esas situaciones. ¿Por qué? Porque el colectivo te da la fuerza, te da la espalda, te permite equilibrar esa relación asimétrica que está en el fondo de toda relación de violencia. Para terminar, quiero volver a agradecer a

todas y cada una. Ha sido un Encuentro muy enriquecedor y espero -aunque estoy segura de que así será porque siempre lo es- que volvamos a nuestras filiales potenciadas, con el fuego que sube desde la panza y el alma caliente como decía Pilar, para seguir laburando esto en nuestros sindicatos, sumar a más compañeras a nuevos Encuentros, al Encuentro Plurinacional, para seguir agrandando este aquelarre.



“Volvamos a nuestras filiales potenciadas, con el fuego que sube desde la panza y el alma caliente como decía Pilar, para seguir laburando esto en nuestros sindicatos, sumar a más compañeras a nuevos Encuentros, al Encuentro Plurinacional, para seguir agrandando este aquelarre”

Palabras de Cierre

Eugenia Bianchi-Co - Secretaria General

Desde mi lugar como Secretaria General del Sindicato de Santa Cruz y Co-Secretaria de la FJA, en primer lugar quisiera agradecer la oportunidad, el espacio, y esfuerzo y participación, no solo de las filiales que pudieron hacer posible la presencia de las compañeras de las distintas provincias, sino de ellas mismas por animarse a ser protagonistas en estos espacios que favorecen el debate, el intercambio de experiencias e incrementa el conocimiento, sobre todo con lo que ello representa para la organización diaria de sus hogares. A las compañeras y compañeros de AJB que tan amablemente nos cedieron un bello espacio, El Parador de Calamuchita, y a su gente que con su calidez y cordialidad nos hicieron sentir como en casa. Una mención especial para agradecer la participación de las compañeras de Brasil y Uruguay, quienes con su asistencia evidenciaron la unidad latinoamericana.

En este encuentro hemos abordado temas claves tanto para las judiciales como para la sociedad en general, los cuales se vienen trabajando desde la FJA en conjunto con las demás filiales, como lo son: la Democratización del Poder Judicial, la Reforma Judicial Feminista, la violencia y el acoso, y los Convenios Colectivos, ello siempre en pos de garantizar a las trabajadoras y trabajadores mejores condiciones de trabajo y salario, estabilidad laboral, la defensa y sostenimiento de los derechos adquiridos y la conquista de nuevos derechos, generando las herramientas necesarias

para el fortalecimiento y consolidación en las diferentes luchas que libramos los y las judiciales.

Este encuentro simboliza el punto de partida rumbo al Encuentro Plurinacional, sirviendo de vínculo y testimonio hacia la internalización del concepto del ser feminista para enarbolar la bandera de la mujer, género y disidencia en cada ámbito y en el transcurrir de nuestra vida cotidiana.

“SERA CON NOSOTRAS, SEREMOS NOSOTRAS”



“Este encuentro simboliza el punto de partida rumbo al Encuentro Plurinacional, sirviendo de vínculo y testimonio hacia la internalización del concepto del ser feminista”



CEFJA
Centro de Estudios y Formación
Federación Judicial Argentina

