



## Acuse de Recibo SISTEA

Número de Acuse de Recibo de Trámite Electrónico  
Administrativo

**CUIJ A-01-00015305-9**

Fecha	Hora
07/09/2020	10:22

Asunto  
**CREACIÓN CUPO LABORAI TRAVESTI - TRANS**

Causante  
**SITRAJU -CABA**

Destino  
**PRESIDENCIA**

---



## Acuse de Recibo SISTEA

Número de Acuse de Recibo de Trámite Electrónico  
Administrativo

**CUIJ A-01-00015305-9**

Fecha	Hora
07/09/2020	10:22

Asunto  
**CREACIÓN CUPO LABORAI TRAVESTI - TRANS**

Causante  
**SITRAJU -CABA**

Destino  
**PRESIDENCIA**

---



## SOLICITAMOS CREACIÓN DE CUPO LABORAL TRAVESTI - TRANS

Ciudad de Buenos Aires, 7 de septiembre de 2020.-

*SITRAJU-CABA NOTA (CMCABA)*

**Al Sr. Presidente del Consejo del  
Consejo de la Magistratura de la  
Ciudad Autónoma de Buenos Aires.**

**Dr. Alberto Maques**

S / D

**Federico Romano y Diego Ignacio Latronico**, en nuestro carácter de Secretario Gremial y Secretario de Prensa del **SINDICATO DE TRABAJADORES JUDICIALES DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES**, con domicilio constituido en la calle Chile N° 484 de esta Ciudad, nos dirigimos a Ud. a los efectos que referimos a continuación:

**Objeto:**

Que por medio del presente venimos a solicitar la Incorporación al Convenio Colectivo de Trabajo del art 19 bis tendiente a incorporar el “Cupo laboral personas Trans, Travestis y Transgénero” mediante el que se procurará garantizar como mínimo, en todos los ámbitos, el cumplimiento de la cobertura del 1,5% del personal de planta permanente de cada una de las áreas, con el ingreso de personas pertenecientes al colectivo trans, travesti y transgénero. Dicha incorporación deberá realizarse en forma gradual y progresiva, cumpliéndose en al menos un 0,5% en los primeros 2 años.”

Asimismo solicitamos que se cree el Registro “Lohana Berkins” de Solicitantes de Empleo que funcione bajo la órbita de Relaciones Laborales junto con un monitoreo de la implementación del registro desde la comisión interpretadora del convenio colectivo.



Finalmente para garantizar una plena incorporación que resulte a una buena administración de justicia, pretendemos la implementación de Capacitación para aspirantes brindada en conjunto con las organizaciones sindicales signatarias del Convenio Colectivo de Trabajo y el Centro de Formación Judicial.

### **Antecedentes**

El camino iniciado en nuestro país con la Ley Nacional de Identidad de Género (ley 26743) y con la Ley Diana Sacayán en la Pcia. de Buenos Aires (ley 14783, año 2015) se ha ido consolidando en distintas legislaciones y regulaciones en todo el territorio nacional: ordenanzas en provincia de Buenos Aires (Almirante Brown, Avellaneda, Lanús, Merlo, Morón, Quilmes, San Miguel, Tres de Febrero, San Isidro, Chivilcoy, Azul, Ramallo, Mar del Plata, Pilar, Florencio Varela, Las Flores y Lincoln); Provincia de Santa Fe y localidades de la provincia Santo Tomé, Capitán Bermúdez, Chañar Ladeado, Rosario, San José del Rincón, Gálvez, San Justo, Venado Tuerto y Ciudad de Santa Fe; Provincia de Chubut, Provincia de Río Negro y las localidades Cinco Saltos, Bariloche, San Antonio Oeste, Cipolletti, Luis Beltrán, Río Colorado, Viedma (antes de la ley provincial), Provincia de Chaco y Resistencia (antes de la ley provincial); San Pedro (Jujuy); Fray Mamerto Esquiú (Catamarca); Bell Ville y Corral de Bustos (Córdoba); Orán y Salta (Salta); Santa Rosa (La Pampa); Las Heras y Luján de Cuyo (Mendoza); Villa Mercedes (San Luis); Tafí del Valle y San Miguel del Tucumán (Tucumán); Río Grande, Paraná, Rosario del Tala (Entre Ríos).

En el mismo sentido, el pasado viernes 31 de julio se presentó un proyecto de ley en la legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires para que se reglamente en el sector público.

Es interesante notar que muchas de estas regulaciones, al hablar del empleo público y ser provinciales, implican a los poderes judiciales locales.

Dentro de estos antecedentes es interesante remarcar el aprobado en el Poder Judicial de Tucumán a través de acordada de la Corte Suprema de Justicia de Tucumán, el 27 de febrero del corriente año y donde la organización sindical Sitraju RA, está brindando los cursos de capacitación para quienes se hayan inscripto al registro de aspirantes. También, recientemente se realizó una presentación ante la Corte de Justicia de



Salta para se regule también allí. Tales antecedentes regulatorios vienen a confirmar los compromisos asumidos por el Estado en torno a la no discriminación, a la igualdad de oportunidades y los Derechos Humanos de las personas LGTTTBIQ+, tanto nacionales como internacionales.

El Poder Judicial de la CABA no es ajeno a la obligatoriedad de cumplimentar tales compromisos que también como parte del Estado de la Ciudad le compete en los términos de la Ley 4376 sancionada en el año 2012.

Así mismo, estos extremos resultan reforzados tanto en primera como en segunda instancia por el fallo “Hendrickse, Cristina Montserrat c/ CMCABA s/ impugnación de actos administrativos” donde en ambas instancias se resuelve disponiendo la incorporación del colectivo trans-travesti que garantice un 5% en los distintos organismos que integran el sector público de la ciudad.

También el Poder Legislativo nacional ha comenzado con este debate, iniciando en la Cámara de Diputados de la Nación la discusión en comisiones para discusión de proyectos de inclusión laboral para las personas trans travestis

Recientemente, mediante el decreto 721/20 publicado este viernes 4 de septiembre el Poder Ejecutivo Nacional oficializó el cupo laboral trans en cargos del Sector Público Nacional por el que se deberá reservar una proporción no inferior al 1% de la totalidad de los cargos por personas travestis, transeuales y transgénero que reúnan las condiciones necesarias para el cargo.

**En función de estos antecedentes y de la convicción política de esta organización sindical realizamos la propuesta de discusión acerca de la implementación del cupo laboral trans-travesti en la instancia de la Comisión Interpretadora del Convenio Colectivo de Trabajo durante el mes de octubre del 2019.**

### **Fundamentos**

Lo primero que debemos destacar es que creemos encontrarnos ante una oportunidad inigualable. Como trabajadoras y trabajadores judiciales del movimiento



obrero organizado, vemos que el Poder Judicial no puede quedar fuera del histórico cambio en torno a la inclusión de personas trans, travestis y transgénero al mundo del trabajo.

Para comenzar a enmarcar lo trascendente del tratamiento de esta política en la órbita de este Poder Judicial, debemos referir que es ella en sí misma, una política de incidencia directa contra la situación de violencia estructural que atraviesan las personas trans y travestis sobre todo en Latinoamérica y en nuestro país.

La muerte violenta de las personas travestis y trans, es un tema de profunda preocupación. La expectativa de vida no supera los 35 años. Según la Evaluación sobre el cumplimiento de la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres (CEDAW, 1985), es necesario adecuar y agilizar los mecanismos de prevención, investigación y reparación de los travesticidios/transfemicidios, dando participación a las organizaciones sociales que trabajan en la materia y asegurando la no repetición de estos hechos.

Especial mención merece el caso de Amancay Diana Sacayán, primer caso juzgado por travesticidio en nuestro país. **Allí el Poder Judicial estuvo a la altura de responder a la demanda de la familia y las organizaciones del colectivo de reconocer este doloroso hecho nominándolo y juzgándolo pertinentemente. Ese es el Poder Judicial que nos enorgullece y hace gala de la mejor historia de Justicia en nuestro país.**

Todos los informes referidos al acceso a derechos básicos son esclarecedores en torno a la calidad de vida de la población travesti-trans:

- **Acceso a la educación**, entre la población trans mayor de 18 años, 6 de cada 10 mujeres y 7 de cada 10 hombres habían abandonado la escuela en el nivel secundario a causa de la discriminación. Solo un 32,6% de las personas trans relevadas mayores de 18 años habían completado la escuela secundaria. Según un informe realizado por Lohana Berkins y Josefina Fernández (2005) las burlas, el maltrato, el desaliento y/o los obstáculos administrativos sufridos por la comunidad trans, “provenían tanto de los compañeros (en 7 de cada 10 casos reportados) como del personal docente y directivo (en 4 de cada 10 casos). En todos los casos, estos comportamientos estaban fundamentados en que las personas trans expresaban



una identidad de género e intereses que no estaban en congruencia con el género asignado al nacer". Por lo cual podemos inferir en la necesidad de establecer estrategias focalizadas, tendientes a generar inclusión en vez de expulsar del sistema educativo formal a los miembros de esta comunidad.

- **Derecho a la salud:** tres de cada diez mujeres trans o travestis presentan historias de abandono del tratamiento médico por discriminación en el ámbito de la salud. Por el mismo factor, cinco de cada diez dejaron de ir a los hospitales. El citado estudio señala que el 80% de esta población no tiene acceso a obras sociales o medicina prepaga. En cuanto al VIH-Sida, según el informe sobre el acceso a los derechos económicos, sociales y culturales de la población trans en Latinoamérica y el Caribe de 2014, el 34% de las mujeres trans y travestis viven con VIH y que hay serios problemas en el acceso a los tratamientos antirretrovirales.
- **Derecho a una vivienda digna,** según el estudio realizado por el INDEC y el INADI en 2012, un 46% de la población trans encuestada habita en viviendas deficitarias, que en algunos casos carecen de recolección de residuos (18.6%), pavimento (61.9%) y alumbrado público (8.2%). Según un estudio de ATTTA y de la Fundación Huésped, una de cada tres personas trans entrevistadas vive en hogares pobres, en particular en la región Noroeste del país. Esta población por lo general no está incluida en los programas de vivienda del Estado.

Mediante la elaboración en el 2006 de los Principios de Yogyakarta se proclamó que la orientación sexual y la identidad de género son esenciales para la dignidad y humanidad de cada persona y no deben ser motivo de discriminación o abuso. Se trata de una serie de normas que, no obstante, los principios de igualdad y no discriminación que se desprenden del corpus constitucional en conjunto con los Tratados Internacionales incorporados por el art. 75 inc. 22 CN, establecen los estándares de derechos a través de los que se deberá promover equidad e inclusión respecto de la comunidad LGBTIQ+ e incluyen dentro de éstos la continuidad de la agenda sobre el acceso al trabajo.

El Comité de la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW) en su recomendación general N° 28 estableció que "la interseccionalidad es un concepto básico para comprender el alcance de las obligaciones



generales de los Estados partes, teniendo en cuenta los diversos factores que implican la discriminación y vulneración de derechos de las personas travestis, trans. Considerando también, lo mencionado en los Artículos 4 y 5 de la Ley 4376 de la Ciudad Política Pública para el reconocimiento y ejercicio pleno de la ciudadanía de las personas Lesbianas, Gays, Trans, Bisexuales e Intersexuales (LGTBI) donde se expresa que el Estado de la Ciudad establecerá acciones positivas que favorezcan el pleno ejercicio de derechos en Salud, Educación, Trabajo Digno, integridad y seguridad personas, Goce del espacio público. Y contemplando que la Ley 26.473 Identidad de Género describe en el artículo 1 que *“toda persona tiene derecho a ser tratada de acuerdo a su identidad de género y el libre desarrollo de su persona conforme a su identidad.”*

Incluso La Corte Suprema de Justicia de la Nación en “ALITT” (2006) ha determinado que las personas travestis y trans “no sólo sufren discriminación social, sino que también han sido victimizadas de modo gravísimo, a través de malos tratos, apremios, violaciones y agresiones, e inclusive con homicidios. Como resultado de los prejuicios y la discriminación que les priva de fuentes de trabajo, tales personas se encuentran prácticamente condenadas a condiciones de marginación, que se agravan en los numerosos casos de pertenencia a los sectores más desfavorecidos de la población, con consecuencias nefastas para su calidad de vida y su salud, registrando altas tasas de mortalidad, todo lo cual se encuentra verificado en investigaciones de campo “(El destacado nos pertenece).

Toda esta contundente prueba, que actualmente se está poniendo en juego nuevamente en el Congreso Nacional, es consecuencia del activismo llevado adelante por las organizaciones LGBTTTIQ+. Ellxs han logrado que el tema sea instalado en la agenda política y que se reconozca la necesidad de medidas de equidad que incorporen a este colectivo dentro de la trama social en pos de subsanar la exclusión históricamente padecida. De esto se desprenden niveles de marginación social como ningún otro grupo ha conocido dentro de nuestra sociedad y que ha generado (y genera) múltiples consecuencias en la dinámica de vida de las personas que lo integran, tanto en materia de salud, trabajo, educación, libertad, integridad psicofísica y el sinnúmero de derivaciones que de estos derechos básicos.



En este sentido reiteramos: **se vuelve imperiosa una respuesta en materia de inclusión laboral de este colectivo.** Las medidas de ajuste de los últimos cuatro años han generado estragos particularmente para las personas travesti-trans, quienes vulnerables al extremo, se han visto afectadas en sus posibilidades de supervivencia, lo que actualmente se ve agravado por la situación de pandemia mundial.

La necesidad de medidas aplicables a los colectivos más vulnerables de la sociedad se vuelve urgente. Y en este sentido, la población trans-travesti cuya expectativa de vida promedia entre los 35 y 40 años, como ya dijimos, condensa sólo en ese dato el imperativo político institucional de resolver en el sentido propuesto (Ministerio Público de la Defensa de CABA, 2017).

Ahora bien, **no sólo se trata de bregar por medidas que colaboren a reparar el estado de necesidad en que se encuentran las personas trans y travestis. Se trata también de la importancia de incorporarlas a las estructuras del Estado y, especialmente, al Poder Judicial como miembro del Estado. Se trata de que el Poder Judicial asuma su responsabilidad institucional de ser justo: con la sociedad mediante la impartición del servicio de justicia y con la sociedad mediante su inclusión y convocatoria a formar parte de manera plural y democrática de un Poder del Estado terminando así con la exclusión y la violencia que ella genera.**

Así, se manifestó Alba Rueda, Subsecretaria de Políticas de Diversidad en el Ministerio Nacional de la Mujeres, Géneros y Diversidad, en la segunda sesión informativa por el cupo laboral travesti trans el pasado 30 de junio: “... en aquella oportunidad se reconoció la discriminación historia de los Estados y que efectivamente, lograr el reconocimiento de la igualdad de oportunidades es una responsabilidad nuestra frente a la violencia y a la exclusión, es decir, partimos de sociedades desiguales, y que frente a esas sociedades desiguales, hay una lucha histórica de este movimiento social, con aportes de luchadoras como Lohana Berkins, Diana Sacayan, Claudia Pia Baudraco, y que tiene mucho que ver con los sentidos de la democracia con los que estamos hoy aquí: Necesitamos personas trans en el Estado, para que el Estado cambie.”





En numerosas oportunidades, como trabajadores/as judiciales y como organización gremial de este poder del Estado nos preguntamos, como un principio rector: “¿Qué poder judicial queremos?”. Las medidas que podamos elaborar y consensuar en razón de la problemática que hoy nos ocupa, será una respuesta ineludible al desafío que la pregunta propone.

El Poder Judicial debe recuperar su legitimidad con el Pueblo Argentino. Y nuestro Pueblo es diverso y tiene sus saberes. **Un Poder Judicial comprensivo de las problemáticas sociales sobre las que versan sus fallos y sus expedientes, reclama la mirada de integrantes de los diversos sectores de la sociedad. Un Poder Judicial comprometido con la democracia, debe inexorablemente ser democrático en su composición, y ello no es más ni menos, que trabajar de cara al pueblo y conformado por él.**

Desde el 3 de Junio de 2015 con la irrupción del movimiento de mujeres en las calles y el grito colectivo “Ni una Menos”, todos y todas, masivamente, nos vemos obligados/as a repensar desde dónde se escriben y quienes definen aquellas resoluciones que condenan o asisten al derecho de mujeres, travestis y mujeres y varones trans. Se ha demostrado la importancia de que estas resoluciones cuenten con una perspectiva abarcativa y conocedora de las realidades sobre las que se pronuncian. En este aspecto, creemos invaluable el aporte que las personas integrantes del colectivo trans y travesti pueden hacer a un servicio de justicia que se proponga estándares equitativos al momento de la aplicación del Derecho.

No se trata entonces de entender la inclusión laboral trans y travesti sólo como reparación histórica frente a la exclusión padecida, sino también de comprender que es el Estado en sus diferentes estructuras el que necesita enriquecerse simbólica y concretamente a través de su incorporación en los organismos que lo componen.

#### **Petitorio:**

Por todo ello y en la firme convicción de que la regulación de este instituto expresa así una acción afirmativa y positiva particular, de inclusión y justicia social; pero que también aporta a la constitución del carácter democrático del Poder Judicial y también al



cumplimiento de sus obligaciones como Estado en relación reparar y dar respuesta a la realidad de un colectivo postergada durante años, es que solicitamos:

**1)** Incorporación al Convenio Colectivo de Trabajo, art 19 bis. “Cupo laboral personas Trans, Travestis y Transgénero”, que quedará redactado de la siguiente manera: *“Deberá garantizarse como mínimo, en todos los ámbitos, el cumplimiento de la cobertura del 1,5% del personal de planta permanente de cada una de las áreas, con el ingreso de personas pertenecientes al colectivo trans, travesti y transgénero. Dicha incorporación deberá realizarse en forma gradual y progresiva, cumpliéndose en al menos un 0,5% en los primeros 2 años.”*

**2)** Creación del Registro “Lohana Berkins” de Solicitantes de Empleo que funcione bajo la órbita de Relaciones Laborales.

**3)** Capacitación de aspirantes brindada en conjunto con las organizaciones sindicales y el Centro de Formación Judicial.

**4)** Monitoreo y acompañamiento de la implementación del registro desde la comisión interpretadora del convenio colectivo.

A sus efectos, entendemos que deberá convocarse a la Comisión Interpretadora Permanente del Convenio Colectivo de Trabajo para cumplir con el procedimiento que establece la normativa vigente para modificar la citada reglamentación.

Sin otro particular saludamos a Ud con nuestra más distinguida consideración

**Federico Romano**  
Secretario Gremial  
SITRAJU - CABA

**Diego Ignacio Latrónico**  
Secretario de Cultura, Prensa, Comunicación y Capacitación  
SITRAJU-CABA