

Ciudad de Buenos Aires, 28 de octubre de 2016

SITRAJU-CABA NOTA 42/16. (PRES. CONS.)

Sr. Presidente

Del Consejo de la Magistratura

De la CABA

Dr. Enzo Pagani

S / D

Vanesa R. Siley y Juan M. Rotta Escalante, en nuestro carácter de Secretaria General y Secretario Adjunto 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:

Que en función de lo presentado verbalmente en la Reunión de Comisión Permanente de Interpretación y Relaciones Laborales del día 3 de octubre del corriente año, y acorde a los últimos acontecimientos como la marcha de "Ni Una Menos" y el Paro de Mujeres a los que asistimos la semana pasada donde toda la sociedad reclamó al Estado políticas públicas de atención y prevención hacia la mujer, venimos por este medio a presentar formalmente los fundamentos y la solicitud de la "Licencia Especial por Protección Integral hacia el/la trabajador/a víctima de violencia de género y/o violencia intrafamiliar" que a continuación se desarrolla:

FUNDAMENTOS

PROTECCIÓN INTEGRAL HACIA EL/LA TRABAJADOR/A VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y/O VIOLENCIA INTRAFAMILIAR

El presente proyecto de regulación de licencias por protección al/la trabajador/a víctima de violencia de género y/o violencia intrafamiliar, surge de la necesidad de esclarecer en nuestro régimen laboral aquella protección hacia las mujeres que se expresa en la **Ley Nacional N° 26.485 (Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales)**, y hacia los/as trabajadores/as y sus familias que se hallaren atravesando situación de violencia intrafamiliar según los términos de la **Ley Nacional N° 24.417 (Ley de protección contra la violencia familiar)**, y leyes de la CABA **N°1265 y N°1688**. Esto en el entendimiento de que hasta el momento los/las trabajadores/as que afrontan situaciones de violencia no cuentan con las herramientas explícitas para la contención laboral necesaria quedando ello a merced de la bienaventuranza de superiores jerárquicos. Entiéndase desde



el inicio, que cuando hablamos de género, tomamos la definición de "vivencia interna e individual del género tal como cada persona lo siente" en los términos de la **Ley Nacional N° 26.743 (Ley de identidad de género)**.

Regular en el Convenio Colectivo de Trabajo de los Trabajadores Judiciales de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires los derechos que otorgan la debida protección a los/as trabajadores/as que atraviesan violencia (entendiendo a esta según se establece en los artículos 4to, 5to y 6to de la Ley 26.485 y Art 1° de ley 24417, Art 2° y 3° de Ley 1265) es visibilizar una problemática que no nos es ajena, es entender que no se trata de problemas que deben resolverse "puertas adentro" y no puede existir una protección integral de la mujer si no existe un compromiso de diversas áreas de la sociedad, incluyendo la del ámbito laboral. Además, es comprender, que el Poder Judicial de la CABA, en tanto uno de los poderes del Estado, se encuentra conminado a tomar medidas de protección y de acción directa ante esta problemática en su doble rol: como empleador y como poder judicial con obligaciones en sí mismo tal como reza en los artículos 2°, inc d), f), g); Art 7°, inc b), c), f), g); Art 16, inc a), f); Art 18; Art 21; Art 22, de la mencionada ley de protección integral hacia la mujer.

La complejidad de la problemática varía de acuerdo a cada caso, y es por ello que se trata de llegar al mejor estado de situación posible en la materia, tomando como antecedentes leyes, artículos de otros convenios que abordan la misma situación en distintos espacios (los mismos se enumeran abajo)¹ Por dar ejemplos que ilustren la situación, en algunos casos las mujeres (y/o sus familias) requieren tiempo para recuperarse de agresiones físicas, en otros de las repercusiones de la violencia psicológica. También, muchas veces, implica la urgencia de llevar adelante la búsqueda de una nueva vivienda, abandonar el domicilio, realizar consultas médicas, consultar abogados y los trámites aumentan si el caso es judicializado y deben realizarse denuncias, hacer presentaciones en el juzgado, asistir a diversas citaciones, etc.

En algunos casos los trámites se hacen muy extensos, inclusive pueden durar años, pasado el primer hecho de denuncia, en los que los trámites continúan. Esto pasa sobre todo cuando el/la juez/a ordena medidas como la restricción de acercamiento o el otorgamiento de control anti pánico, medidas que deben ser reafirmadas cada determinado periodo, y para lo que la mujer debe presentarse en el juzgado, hacer presentaciones, todas siempre en horario laboral. También se pueden derivar en disputas por tenencia y/o alimentos.

¹ * Decreto 2804 (Rosario, municipal); Ley 5086 (San Carlos de Bariloche, Municipal); Ley 8806 (Mendoza, administración pública); Ley 07658 (Chaco, docentes); Ley 4356 (Córdoba, docentes); Ley 5086 (Rio Negro, estatal); Ley 2838 (Chubut, docente); Ley 14656 (Buenos Aires, estatal); Ley 10318 (Córdoba, administración pública); Resolución M.H. N° 1039/015 q incorpora artículo 73 bis del CCT entre Gob CABA y SUTECBA; Art 70, estatuto del docente de la CABA; etc.-

En el caso particular de tener que abandonar la vivienda y buscar otra, implica una gran complicación, ya que no solo se trata de conseguir una vivienda en poco tiempo, sino que además se requiere contar con el dinero necesario y una garantía (en el caso que se trate de un alquiler).

Todo lo mencionado en los párrafos que anteceden consume tiempo y energía y es necesario que la mujer (y/o su familia) pueda atravesarlo de la mejor manera posible y sintiendo que puede encontrar contención y absoluta confidencialidad en su ámbito laboral.

Actualmente, la falta de regulación de esta normativa, lleva a las mujeres (y/o sus familias) que transcurren esta problemática a acudir a otras licencias, que no tienen que ver con la cuestión de lo que aquí se trata y que no solo invisibilizan la problemática sino que además, muchas veces estigmatiza a la persona en cuestión en su ámbito laboral trayendo también antecedentes negativos ante por ej una causa por tenencia. Nótese que el hecho de que la persona deba tomarse una licencia por enfermedad o psiquiátrica, reduce la cuestión a un punto que no es el adecuado además de impedir que si la misma se enferma pueda tomarse la licencia que si le corresponde por derecho.

Resulta sumamente importante tener en cuenta la posibilidad de que el/la trabajador/a que atraviesa esta situación y que comparta espacio físico laboral con su agresor, lo que debería generar (ante su pedido) el inmediato traslado del (supuesto) agresor hacia otra dependencia, transitoria o definitivamente, exista o no restricción de acercamiento de por medio, pero con el mismo espíritu de la medida restrictiva misma: debe aplicarse por el solo pedido de la mujer.

En ese sentido venimos a proponer las siguientes medidas para incorporar al Convenio Colectivo de Trabajo de los Trabajadores Judiciales de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires:

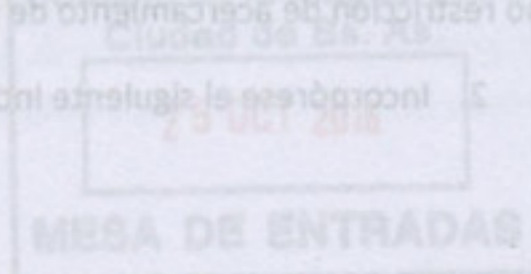
- 1. la incorporación de la licencia especial de protección integral hacia el/la trabajador/a víctima de violencia de género y/o familiar.-*
- 2. la justificación de inasistencia por razones que impliquen la atención de casos de violencia de género y/o violencia familiar.-*
- 3. la separación del agresor de lugar de trabajo.-*
- 4. la ayuda especial para trabajadores/as víctimas de violencia que requieran mudarse de inmediato.-*

SOLICITAMOS ENTONCES LA MODIFICACION DEL CCT JUDICIALES EN LOS SIGUIENTES

TERMINOS Y CONDICIONES:

1. Incorpórese el siguiente artículo y su bis:

Capítulo III



LICENCIAS EXTRAORDINARIAS

ARTICULO 67.- Licencia Especial de protección integral hacia el/la trabajador/a judicial que sufra violencia de género y/o violencia familiar.

El/la trabajador/a judicial que se encuentre atravesando situaciones de violencia contra él/ella, en los términos de la ley 26.485 (ley CABA 4203) y de la ley 24.417, Ley 1688 y Ley 1265 y que se vea por ello inhabilitado temporalmente para desempeñar su trabajo a consecuencia de aquella, podrá solicitar las siguientes licencias especiales, en forma sucesiva o discontinua:

- a) licencia especial de 180 días máximo anuales con goce de sueldo,
- b) mismo período con posibilidad de renovación con 50% de sueldo
- c) 180 días más sin goce de haberes,

En todos los casos el/la trabajador/a deberá acreditar la causal invocada mediante la pertinente denuncia en sede administrativa, policial y/o judicial y/o certificado de atención de centro médico. Dicha acreditación otorga en forma automática 10 días hábiles a él/la trabajador/a en vista de las circunstancias invocadas, debiendo presentar dentro de dicho plazo, el resto de la documentación a los fines de establecer la licencia especial (incisos a, b o c) correspondiente.

Deberá guardarse confidencialidad expresa en todos los casos.

El área encargada de recepcionar dicha solicitud, informara y ofrecerá al/ la trabajador/a de los recursos existentes por medio de las áreas específicas dependientes del Consejo de la Magistratura y/o Ministerios Públicos, a los fines de contar si lo quisiera con acompañamiento y asesoramiento. Además, en el caso de que el/la trabajador/a sea afiliado/a algún sindicato, también podrá ofrecérsele informar al mismo de la situación para su acompañamiento.

Art. 67 Bis. CAMBIO DE LUGAR DE TRABAJO POR CAUSA DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y/O FAMILIAR.-

El/la trabajador/a que se encuentre atravesando situación contemplada como de violencia de género y/o familiar y que compartiera lugar de trabajo con quien fuera su agresor, podrá solicitar el traslado del mismo hacia otra dependencia, transitoria o definitivamente, exista o no restricción de acercamiento de por medio.

2. Incorpórese el siguiente inciso que deberá quedar redactado de la siguiente manera:



Capítulo IV

JUSTIFICACION DE INASISTENCIAS

ARTICULO 71.-Justificacion de inasistencias.

g) Por tramites, presentaciones, denuncias, atención y/u otras razones que impliquen la atención de casos y /o situaciones de violencia de género, y/o de situaciones de violencia familiar contra los trabajadores y su grupo familiar, hasta 15 días en el año. –

3. Incorpórese el siguiente artículo que deberá quedar redactado de la siguiente manera:

TITULO VI

CONDICIONES ESPECIALES

Capítulo I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 107.- AYUDA ESPECIAL PARA TRABAJADORES VICTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y/O VIOLENCIA FAMILIAR.-

Los/as trabajadores/as víctimas de violencia de genero y/o violencia familiar que tuvieran que mudarse de su casa como medida de seguridad mediante o no orden de restricción/prohibición de acercamiento, podrán solicitar por única vez una ayuda económica por el total del monto similar al SAC (sueldo anual complementario), a los fines de cubrir el costo de traslado. Asimismo, en caso de que lo necesitase, el empleador gestionara un seguro de caución y/o garantía bancaria, para poder garantizar el acceso a las condiciones de alquiler de un inmueble.

Sin otro particular saludamos a Ud. atte.

Juan Manuel Rotta Escalante
Secretario Adjunto
SITRAJU-CABA

Vanesa R. Siley
Secretaria General
SITRAJU-CABA

Consejo de la Magistratura
Ciudad de Bs. As.

25 OCT 2016

MESA DE ENTRADAS