

Secretaría de Género e Igualdad de Oportunidades
Asociación Judicial Bonaerense

Suprema Corte de Justicia
de la Provincia de Buenos Aires

PROYECTO DE LICENCIA LABORAL POR VIOLENCIA DE GÉNERO





Asociación Judicial Bonaerense
Suprema Corte de Justicia de la Pcia. de Bs. As.

Proyecto de Licencia laboral por violencia de género

En la Argentina, y en particular en la provincia de Buenos Aires, las estadísticas muestran que son cada vez más las mujeres inmersas en situaciones de violencia de género, tanto en el ámbito familiar como en el laboral.

Como trabajadorxs de la justicia, tenemos el derecho y la obligación de garantizar a estas mujeres el efectivo goce de una licencia específica.

Durante las jornadas de capacitación organizadas por la Secretaría de Género e Igualdad de Oportunidades de la AJB, compañerxs de todas las departamentales, de manera horizontal y democrática, debatieron sobre la temática, y concluyeron en la necesidad de contar en forma urgente con una reglamentación adecuada, a fin de evitar la solicitud de licencias inespecíficas -licencias psicológicas y psiquiátricas-, que perjudican la vida laboral y personal de las mujeres.

A partir del trabajo conjunto con el equipo interdisciplinario del gremio y con el asesoramiento de la abogada Marta Vedio, la AJB elaboró un proyecto de licencia laboral por violencia de género para las trabajadoras del Poder Judicial de la provincia de Buenos Aires, que fue presentado ante la SCBA.

La incorporación de esta licencia al régimen laboral es una condición indispensable para que las trabajadoras puedan acceder a un derecho que les permita atravesar la ruta crítica de la violencia y superar esta situación, sin poner en peligro su fuente de ingresos, además de tener el acompañamiento adecuado.

¡La urgente reglamentación de la licencia por violencia de género en el ámbito del Poder Judicial debe ser una conquista de todxs!

Lxs convocamos a difundir este proyecto para que pronto sea una realidad.

Secretaría de Género e Igualdad de Oportunidades

La Plata, junio de 2017

Fundamentación

La violencia de género no es un problema que afecte al ámbito privado. Por el contrario, se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige hacia las mujeres por el sólo hecho de serlo, por ser consideradas por sus agresores como personas carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.

Nuestra Constitución Nacional establece los derechos de libertad e igualdad para todas las personas sin distinción alguna, e incorpora a través del art. 75 inc. 22 tratados internacionales que atienden de forma particular la situación de discriminación y desigualdad en que se coloca a las mujeres en la vida política, social, económica y cultural, otorgándoles jerarquía constitucional (Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la Mujer “Convención de Belem Do Pará” y Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer –CEDAW-, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas y ratificada por la Ley Nº 23.179 del año 1985).

Entendemos que la violencia de género constituye la máxima expresión en la violación de los derechos humanos de las mujeres e impide su realización y reconocimiento como persona.

Con el reconocimiento de derechos laborales a las mujeres víctimas de violencia de género, se pretende también generar instancias para el correcto diseño de políticas públicas integrales (por ejemplo, observatorios de estadísticas oficiales e índices de feminicidios, etc.), indispensables para poder prevenir y asistir las, posibilitando la atención psíquica, física y legal de cada trabajadora.

El presente proyecto pretende hacer visible el maltrato hacia las mujeres mientras que también protege la identidad, el puesto de trabajo de la víctima y se le reconocen sus derechos.

Además, tiene por objeto establecer instancias que promuevan la igualdad de oportunidades en los ámbitos laborales donde se desem-

peñan las trabajadoras víctimas de violencia de género, evitando la profundización de la desigualdad que el hecho mismo de la violencia genera.

Apunta también a reconocer que la violencia de género no es una enfermedad ni un asunto particular sino que es una manifestación cultural, estructural y creciente de desigualdad y poder en la que aún el Estado tiene profundos vacíos legales para dar respuesta.

Si bien hubo avances en la legislación nacional y en las legislaciones provinciales tendientes a erradicar la violencia, como la sanción de la Ley Nacional N° 26.485 de “Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales”, la incorporación del tipo penal de Femicidio en el Código Penal, la promulgación de leyes provinciales referidas a violencia familiar, aún quedan pendientes reglamentaciones de sus articulados, cumplimiento efectivo de su contenido, diseño e implementación de políticas públicas que acompañen dichas normativas, como así también impulsar la transversalización de políticas de género y la necesaria articulación en los diferentes ministerios y organismos del Estado a fin de promover la igualdad de derechos y oportunidades en los ámbitos estatales, así como un abordaje integral de esta gravísima problemática que afecta principalmente a las mujeres. Vale mencionar que la reciente sanción de la ley 14.893 de “Licencia para mujeres víctimas de violencia” para el ámbito estatal y la declaración de Emergencia Social en el Partido de La Plata es producto de la lucha llevada a cabo por la Asociación Judicial Bonaerense junto a otras organizaciones sociales, sindicales y políticas.

La violencia de género es un problema cultural que requiere de intervenciones múltiples, desde la atención inmediata de las víctimas hasta la transformación de los estereotipos culturales. Para efectivizar estos abordajes, se debe contar con buenas legislaciones, con mejores políticas públicas y con un equipo de capacitadores con imprescindible idoneidad, trayectoria y perspectiva de género obligatoria para diseñar las medidas preventivas de atención primaria, abordar las diversas

situaciones que se presentan y adoptar decisiones asertivas para evitar la sobreintervención que puede derivar en revictimización.

Debido a la carencia de políticas dirigidas a prevenir y detectar diversas modalidades de violencia de género que puedan ejercerse contra las trabajadoras judiciales y sin un marco institucional particular del Poder Judicial, es necesario crear estructuras propias, normativa específica y lineamientos concretos sobre la temática, con la participación ineludible de la Asociación Judicial Bonaerense a través de sus equipos técnicos -que hace ya año y medio vienen trabajando en el presente proyecto- tal como está previsto en los incisos d) y e) del artículo 7 de la Ley Nacional 26.485.

Los diferentes tipos de violencias hacia las mujeres llevan siglos de práctica y perfeccionamiento en las sociedades patriarcales y son una expresión brutal de los estereotipos fijos y las discriminaciones con las que son concebidas las mujeres. Así, “la violencia contra las mujeres constituye un dispositivo eficaz y disciplinador de las mujeres en su rol subordinado y es por tanto un componente fundamental en el sistema de dominación, no un mero acto de abuso individual”.

Por otro lado, la sanción de este tipo de conductas dentro del ámbito del Poder Judicial es absolutamente necesaria. Para ello son imprescindibles transformaciones profundas del imaginario colectivo y los mandatos culturales y además, normas sancionatorias específicas para esta problemática, que actualmente no están contempladas en el régimen disciplinario ni en la Ley 13.168. En tal sentido, la Asociación Judicial Bonaerense es una de las pocas organizaciones sindicales que ha decidido medidas sancionatorias para este tipo de casos en su ámbito interno y por tanto se encuentra en condiciones de realizar aportes significativos en su elaboración.

Pueden mencionarse diferentes antecedentes en los cuales la legislación regula las licencias en el ámbito laboral incorporando la “licencia por violencia de género” de modo tal que las trabajadoras pueden hacer uso de un derecho legítimo, al mismo tiempo que se visibiliza la problemática y la realidad padecida por dichas víctimas.

En línea con estos antecedentes, este proyecto establece el reordenamiento o reducción de la jornada de trabajo, el derecho a la intimidad, igual remuneración, licencia laboral, movilidad geográfica y la protección contra sanciones. Evita las licencias inespecíficas, favorece el acompañamiento para transitar la ruta crítica y específica una atención individual para cada caso, adoptando medidas tanto de carácter preventivo como de sensibilización e intervención mediante una estructura (coordinación y equipo especializados) con posibilidades reales y concretas de capacitación adecuada, trabajo e intervención.

En virtud de lo expuesto, entendemos que la violencia de género es inherente al sistema social, cultural, económico, político y jurídico vigente, y que nos afecta en todos los ámbitos cotidianos de nuestra vida, de modo que también en el ámbito laboral esta problemática real y acuciante debe ser tenida en cuenta como otro aspecto sobre el cual incidir para mejorar la calidad de vida de las trabajadoras, siendo éste el objetivo principal del presente proyecto.

Articulado

Artículo 1: Las trabajadoras que se encuentren en cualquiera de las situaciones previstas por el art. 4 de la Ley Nacional 26.485 o por el art.1º de la Ley Provincial 12.569 tendrán derecho a gozar de hasta noventa (90) días de licencia con goce de haberes, plazo que podrá prorrogarse de acuerdo a los informes que en tal sentido elabore el Equipo Interdisciplinario de Intervención que corresponda.

Artículo 2: La licencia entrará en vigencia a partir de la comunicación que se realice al superior jerárquico informándole que existe una situación de violencia de género, sin perjuicio de que se consideren justificadas inasistencias inmediatamente anteriores originadas en los mismos hechos.

La persona que transita la situación de violencia deberá presentar ante la Coordinación de Políticas de Género, dentro de los 5 días há-

biles posteriores al suceso traumático o plazo prorrogable según la problemática, una certificación emitida por alguno de los organismos locales dispuestos para la atención de la violencia familiar y de género por los poderes ejecutivos provincial o municipales, mesas locales de violencia, centros de salud, comisarías de la mujer, oficinas de atención a la víctima, organizaciones sociales reconocidas, universidades o equipos técnicos del Poder Judicial.

Artículo 3: Ante la solicitud de la licencia laboral por violencia de género, el/la titular de la dependencia deberá preservar el derecho a la intimidad de la trabajadora en situación de violencia y se codificara en el informe de presentismo de manera especial.

Artículo 4: Al otorgarse la licencia laboral por violencia de género, la Coordinación de Políticas de Género pondrá a disposición de la trabajadora medidas para el acompañamiento, seguimiento y abordaje integral de la situación de crisis por la cual la misma transita; a la vez que arbitrará los medios para su asistencia económica a los fines de solventar sus necesidades personales inmediatas mediante un préstamo o subsidio.

Artículo 5: Sin perjuicio de la licencia establecida en el artículo 1º, se tendrán por justificadas las inasistencias totales o parciales de las trabajadoras en situación de violencia, originadas en la necesidad de cumplimentar trámites de cualquier índole relativos a dicha circunstancia. La necesidad del trámite se acreditará con intervención del Equipo Interdisciplinario o de los organismos locales enumerados en el art. 2.

Artículo 6: La remuneración que corresponda abonar a la trabajadora en uso de licencia se liquidará conforme a lo que la misma perciba al momento de la interrupción de los servicios, con más los aumentos que durante el período de interrupción fueren acordados a los de su misma categoría por aplicación de una norma legal o reglamentaria, convención colectiva de trabajo, negociación paritaria o decisión del empleador.

Artículo 7: Ninguna trabajadora podrá ser despedida o sancionada ni podrán alterarse sus condiciones laborales por haber padecido violencia de género y/o haber usufructuado la licencia laboral por violencia de género. La utilización de la presente licencia no afectará el desarrollo de la carrera judicial ni los ascensos que le correspondan a la beneficiaria.

Artículo 8: El goce de la licencia por violencia no será obstáculo ni interferirá en la confirmación de la trabajadora en su cargo aunque se utilice dentro de los lapsos estipulados para la adquisición de estabilidad.

Artículo 9: Las trabajadoras judiciales que transiten o hayan transitado por situaciones de violencia de género tendrán prioridad para incorporarse al plan PEA.

Artículo 10: El derecho reconocido por la presente normativa será extensivo a toda persona que sufra violencia a causa de su identidad de género.

Organismo de aplicación

Artículo 11: Créase la Coordinación de Políticas de Género del Poder Judicial (CPG), integrado por la Suprema Corte de Justicia y por la Procuración General, La CPG estará a cargo de una persona con experiencia y antecedentes en la materia, designada en acuerdo con la Asociación Judicial Bonaerense. Con idénticos requisitos se designará una Subcoordinación para el caso de ausencia de la Coordinación.

La CPG trabajará coordinadamente con la Secretaría de Género e Igualdad de Oportunidades de la Asociación Judicial Bonaerense en el diseño de políticas públicas para prevenir, erradicar y sancionar la violencia de género.

Artículo 12: La CPG tendrá a su cargo un Equipo Interdisciplinario de Intervención Emergentológica (EIE) con sede en la ciudad de La Plata y tantos equipos zonales como los requerimientos de intervención justifiquen. Los equipos estarán integrados por profesionales psicólogos, trabajadores sociales y médicos seleccionados en acuerdo con la A.JB, y funcionarán en coordinación con el equipo de la Secretaría de Género e Igualdad de Oportunidades de la Asociación Judicial Bonaerense.

Artículo 13: Tanto la CPG como los equipos deberán estar integrados por personal idóneo, especializado y sensible a la temática, seleccionado en forma conjunta por la Suprema Corte de Justicia y la Asociación Judicial Bonaerense.

Artículo 14: Corresponde a la Coordinación de Políticas de Género:

- a)** Llevar un Registro Provincial de Casos de Violencia de Género.
- b)** Elaborar y promover políticas de prevención, sensibilización y capacitación al interior del Poder Judicial.
- c)** Promover la adecuación de la normativa vigente a los estándares fijados por los tratados internacionales suscriptos por la República Argentina en la materia.
- d)** Elaborar protocolos de actuación para los distintos organismos judiciales que intervienen en casos de violencia de género.
- e)** Promover la suscripción de convenios con entidades públicas y privadas para el mejor cumplimiento de los objetivos fijados.
- f)** Proponer la creación de nuevos Equipos Interdisciplinarios de Intervención Emergentológica cuando la demanda así lo requiera.
- g)** Disponer medidas para el abordaje integral y seguimiento de las situaciones denunciadas, incluyendo la asistencia económica.
- h)** Ser oída en las informaciones sumariales o sumarios administrativos que tramiten por ante la Suprema Corte de Justicia o Procuración

General, en las que se investiguen presuntos hechos de violencia de género.

i) Comunicar a la Secretaría de Control Disciplinario de la Suprema Corte de Justicia o al Departamento de Control Interno de la Procuración General, según corresponda, los hechos de violencia de género de los que tome conocimiento.

Artículo 15: Corresponde a los Equipos Interdisciplinarios de Intervención:

a) Una vez recibida la certificación prevista en el artículo 2, segundo párrafo, tomar contacto inmediato con la trabajadora en situación de violencia y con el organismo local que haya tomado intervención a fin de evaluar la situación.

b) Proveer al acompañamiento y asesoramiento en cada situación en la medida de la necesidad, evitando la sobreintervención.

c) Dictaminar acerca de los criterios de otorgamiento y/o prórroga de la licencia por violencia de género en cada caso particular, con consulta a la Asociación Judicial Bonaerense.

d) Indicar la necesidad de otorgar préstamos o subsidios en cada caso particular.

e) Realizar seguimiento de cada situación en la que haya intervenido durante al menos un año.

f) Confeccionar un registro de casos de violencia de género en los que sean afectadas trabajadoras del Poder Judicial, discriminando aquellos en que la afectación se produce en el lugar de trabajo.

g) Poner en conocimiento de la CPG las situaciones de violencia que registren en el desempeño de su tarea, aunque no hayan sido motivo de denuncia o de solicitud de licencia.

Artículo 16: La CPG dará traslado inmediato a la AJB de toda situación de violencia de género en el ámbito laboral, así como de toda intervención en casos de violencia de género en el ámbito familiar.

NO ESTAS SOLA,
LA AJB TE ACOMPAÑA



ajbgeneros@gmail.com

ajb.org.ar



ASOCIACION JUDICIAL BONAERENSE