



Panel experiencia en la sanción del Protocolo de VLG en el Poder Judicial

Venimos a contar la experiencia del Poder Judicial de Córdoba sobre la creación de un Protocolo de abordaje de casos de violencia laboral. La intención aquí no es contar sólo el contenido del Protocolo, sino que nos 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.

-Qué hacíamos nosotros?-

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.

Durante 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.

En este proceso, en el sindicato **aprendimos** determinadas cosas. En particular, nos dimos cuenta de **qué cosas no había que hacer** y cuáles sí. Teníamos que tener una escucha activa, teníamos que tener una escucha con mucha contención, teníamos que tener 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 su daño.

-Qué hacia el Poder Judicial?-

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, al que caracterizamos 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 el **que 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 denuncié 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 no se 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 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.

-¿Que hicimos como gremio?

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 se tramite 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 **Judicialas** que no solamente estuvieran en cargos de Comisión Directiva. Nosotras en el sindicato, no tenemos una Secretaría de Género por una decisión política, queremos que las discusiones sean lo más transversalmente transitadas y para eso evitamos modificar el estatuto y crear una Secretaría de Género. 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 Supero 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 interdisciplinario** 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 **principios** de



confidencialidad, no revictimización, interdisciplina o interseccionalidad 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 una oficina esté 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.

-Proceso institucional-

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 **antecedente fundamental** para que pase esto, 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 reciben 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 se 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**, 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**, 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 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.**

-Legitimidad de las instituciones-

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 y de todas las instituciones, 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 queríamos convalidar estas ideas para contagiarlas a la lucha.