
PREMIO FORMACIÓN JUDICIAL 2013

EJES TEMÁTICOS

Justicia con perspectiva de género

Justicia y discapacidad. Asignatura pendiente

CENTRO DE FORMACIÓN JUDICIAL
CONSEJO DE LA MAGISTRATURA DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES



www.editorial.jusbaire.gob.ar
editorial@jusbaire.gob.ar
fb: /editorialjusbaire
Av. Julio A. Roca 534 [C1067ABN]
+5411 4011-1320

Premio Formación Judicial 2013 : justicia con perspectiva de género,
justicia y discapacidad / compilado por Carlos María Parise - 1a ed.

Ciudad Autónoma de Buenos Aires : Editorial Jusbaire, 2013.
288 p. ; 21x14 cm.

ISBN 978-987-45245-0-8

1. Sociología Jurídica. I. Parise, Carlos María, comp.
CDD 340.115

Fecha de catalogación: 20/11/2013

© Editorial Jusbaire, 2014

Hecho el depósito previsto según Ley N° 11723

Consejo Editorial:

Juan Manuel Olmos
Marta Paz
Hugo Ricardo Zuleta
Martín Ocampo
Horacio G. Corti
Yael Bendel

Coordinación Editorial del Centro de Formación Judicial:

Eduardo Molina Quiroga
Carlos María Parise
Sandra Fodor
Gabriel Bianco
Leticia Hilén Szpolski

Ejes temáticos

Justicia con perspectiva de género

Justicia y discapacidad. Asignatura pendiente

Premios

1er. Premio

Publicación de la obra, diploma, distinción alusiva y \$ 7.500 (siete mil quinientos pesos)

2do. Premio

Publicación de la obra, diploma, distinción alusiva y \$ 3.750 (tres mil setecientos cincuenta pesos)

3er. Premio

Publicación de la obra, diploma, distinción alusiva y \$ 1.875 (mil ochocientos setenta y cinco pesos)



cfj • PREMIO
FORMACIÓN
JUDICIAL

Autoridades

Consejo de la Magistratura (2015)

Presidente: Dr. Juan Manuel Olmos

Vicepresidenta: Dra. Alejandra B. Petrella

Secretaria: Dra. Marcela Basterra

Consejeros: Dres. Ricardo Félix Baldomar, Juan Sebastián De Stéfano, Juan Pablo Godoy Vélez, Carlos Esteban Mas Vélez, Agustina Olivero Majdalani, José Sáez Capel

Centro de Formación Judicial (2015)

CONSEJO ACADÉMICO

Presidente: Dr. Luis F. Lozano

Vicepresidente: Dr. Jorge A. Franza

Consejeros: Dres. Carlos Balbín, Yael Bendel, María Fernanda Botana, José O. Casás, Horacio G. A. Corti, Mario Kestelboim, Martín F. Ocampo

Secretario Ejecutivo:

Dr. Eduardo Molina Quiroga

Director de Formación Judicial y Administrativa:

Dr. Carlos M. Parise

Departamento de Coordinación de Convenios, Becas y Publicaciones

Dra. Sandra Fodor

Departamento de Formación Judicial y Administrativa

Dra. Lucrecia Córdoba

Oficina de Convenios, Becas y Publicaciones

Dr. Gabriel Bianco

Oficina de Gestión de la Capacitación y Apoyo Administrativo

Dra. Andrea Krawchik

Oficina de Educación a Distancia

Dra. Paula Rómulo

Unidad de Difusión e Imagen Institucional

Dg. Leticia Hilén Szpolski



Contenidos

Índice

13	Presentación
17	Institución del Premio
27	Prórroga informe del jurado
31	Otorgamiento del Premio
39	Eje temático: Justicia con perspectiva de género
41	“Igualdad entre mujeres y varones en la jurisprudencia”. Por Silvina Marta Oubel. Primer Premio
85	“Las mujeres y el poder punitivo durante la investigación penal en el distrito judicial centro de la Provincia de Salta”. Por Claudia Carolina Alarcón. Segundo Premio
123	“Igualdad de género en el Poder Judicial de la CABA: un debate entre números y perspectivas”. Por María Paola Baccello y Florencia Schkolnik. Tercer Premio
147	“Las Sentencias Judiciales como medidas de acción positiva para acceder en la Práctica a la Igualdad”. Por Amalia Inés Montes. Mención Honorífica
183	Eje temático: Justicia y discapacidad. Asignatura pendiente
185	“La actualidad del empleo inclusivo en el Poder Judicial de la CABA”. Por Lucía Burundarena. Primer Premio
215	“Poder Judicial y Derechos Humanos de las personas con discapacidad: Hacia una justicia sin barreras”. Por Romina Cecilia Bruno. Tercer Premio
233	Addenda premios anteriores
245	Reseña de actividades



cfj • PREMIO
FORMACIÓN
JUDICIAL

Presentación

El Centro de Formación Judicial es un órgano autárquico del Consejo de la Magistratura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires con autonomía académica e institucional. Su misión es la preparación y formación permanente para el mejoramiento en el ejercicio de las diversas funciones judiciales.

Desde hace varios años organiza un concurso de trabajos sobre temas inherentes al Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, destinados a fomentar su estudio e investigación.

Esta experiencia dio comienzo en 2004, con el Premio "Consejo de la Magistratura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires" (Res. CM N°750/03), destinado a "*Empleados del Poder Judicial*". Se amplió con el "Premio Formación Judicial 2005" (Res. CACFJ N°19/05), en el que se incorporaron las categorías "*Magistrados, Integrantes del Ministerio Público y Funcionarios del Poder Judicial de la Ciudad*" y "*Abierta*" (destinada a profesionales del Derecho, estudiantes y público en general). El "Premio Formación Judicial 2006" (Res. CACFJ N°7/06) y "Premio Formación Judicial 2007" (Res. CACFJ N°7/07) fueron afianzando los objetivos iniciales. La edición 2008 del Premio Formación Judicial (Res. CACFJ N°7/08) se realizó bajo la consigna "Autonomía porteña y facultades de jurisdicción". En el "Premio Formación Judicial 2009" (Res. CACFJ N° 11/09) se establecieron cuatro ejes temáticos: *Aplicación de los tratados internacionales de D.D.H.H. en la Justicia de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires; Luces y Sombras del Proceso Acusatorio en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires; Amparo. ¿Vía excepcional u ordinaria?; Criterios de selección de jueces y funcionarios*. En el "Premio Formación Judicial 2010 - Edición Bicentenario" (Res. CACFJ N°17/10) se establecieron los siguientes ejes temáticos: *Derechos de los pacientes; Consumidores y usuarios. Nuevos paradigmas; Recursos financieros de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. El régimen de coparticipación y otras transferencias federales. Nuevos recursos locales; Usurpación. Soluciones procesales. Derecho a la vivienda*. En el "Premio Formación Judicial 2011/2012" (Res. CACFJ N°24/11) los ejes temáticos fueron: *Matrimonio Igualitario, balance y perspectivas; Mediación Penal y Contravencional; Propuestas para mejorar la Capacitación Judicial; Protocolo Adicional del Convenio Multilateral del Impuesto sobre los Ingresos Brutos*.

Finalmente presentamos el "Premio Formación Judicial 2013" (Res. CACFJ N°03/13) cuyos ejes fueron *Justicia con perspectiva de género y Justicia y discapacidad. Asignatura pendiente*.

Queda nuevamente agradecer al destacado conjunto de profesores y juristas que integraron el Jurado, así como al valioso aporte de los participantes e invitar a los lectores a recorrer las páginas que siguen.

Dr. Eduardo Molina Quiroga
Secretario Ejecutivo
Centro Formación Judicial

Dr. Luis F. Lozano
Presidente del Consejo Académico
Centro Formación Judicial

Res. CACFJ N° 03/13



Institución del Premio

Buenos Aires, 11 de marzo de 2013

VISTO:

El informe presentado por el Secretario Ejecutivo del Centro de Formación Judicial mediante Memo CFJ N° 092/13, con motivo de la propuesta de realización del Concurso "PREMIO FORMACIÓN JUDICIAL 2013", y

CONSIDERANDO:

Que el pleno desarrollo del Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires actualiza la necesidad de realizar actividades de difusión, análisis y debate de sus contenidos e implicancias.

Que la realización de un concurso como el propuesto contribuirá a dicho cometido, así como a tareas de formación y capacitación en la materia.

Que se cuenta con la experiencia previa del Concurso Premio "*Consejo de la Magistratura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires*", aprobado por Res. CM N° 750/03; del "*Premio Formación Judicial*", aprobado por Res. CACFJ N° 19/05; del "*Premio Formación Judicial 2006*", aprobado por Res. CACFJ N° 7/06; del "*Premio Formación Judicial 2007*", aprobado por Res. CACFJ N° 7/07; del "*Premio Formación Judicial 2008*", aprobado por Res. CACFJ N° 7/08; del "*Premio Formación Judicial 2009*", aprobado por Res. CACFJ N° 11/09; del "*Premio Formación Judicial 2010 – Edición Bicentenario*", aprobado por Res. CACFJ N° 17/10 y del "*Premio Formación Judicial 2011/2012*", aprobado por Res. CACFJ N° 24/11.

Que para esta oportunidad, y teniendo en cuenta los resultados de las ediciones anteriores, la Secretaría Ejecutiva del Centro de Formación Judicial propone establecer dos (2) ejes temáticos.

Que a los efectos de la constitución del jurado, se ha convocado a un destacado conjunto de docentes y expertos en estas materias.

Por ello,

**EL CONSEJO ACADÉMICO
DEL CENTRO DE FORMACIÓN JUDICIAL
DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES
RESUELVE:**

Art. 1º: Apruébase la realización del Concurso "**PREMIO FORMACIÓN JUDICIAL 2013**", con los contenidos y desarrollo que se detallan en el Anexo I.

Art. 2º: Los jurados percibirán la suma de pesos tres mil (\$ 3.000,00) cada uno, por la tarea efectivamente realizada.

Art. 3º: Regístrese, comuníquese al Consejo de la Magistratura, hágase saber a la Oficina de Administración y Financiera, a la Dirección de Administración y Programación Contable y al Departamento de Mesa de Entradas del Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, al Tribunal Superior de Justicia, al Ministerio Público, a la Cámara de Apelaciones en lo Contencioso Administrativo y Tributario, a la Cámara de Apelaciones en lo Penal, Contravencional y de Faltas, publíquese en el Boletín Oficial y en la página web del Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y, oportunamente, archívese.

RES. CACFJ N° 03/13

Dr. Luis F. Lozano
Presidente

Jorge A. Franza
Vicepresidente

Carlos Francisco Balbín

Germán C. Garavano

Diana H. Maffía

ANEXO I

Concurso "Premio Formación Judicial 2013" Reglamento

Artículo 1º. El Consejo Académico del Centro de Formación Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, en adelante "el Consejo Académico", llama a concurso para optar al "**Premio Formación Judicial 2013**", destinado al fomento y difusión de investigaciones sobre temáticas inherentes al Poder Judicial de la Ciudad.

Artículo 2º. Los premios a otorgar estarán dedicados a obras inéditas.

Artículo 3º. Se instituyen los siguientes premios en cada uno de los ejes establecidos en el art. 7º:

1º Premio: publicación de la obra, diploma, distinción alusiva y siete mil quinientos pesos (\$ 7.500,00).

2º Premio: publicación de la obra, diploma, distinción alusiva y tres mil setecientos cincuenta pesos (\$ 3.750,00).

3º Premio: publicación de la obra, diploma, distinción alusiva y un mil ochocientos setenta y cinco pesos (\$ 1.875,00).

El Jurado podrá beneficiar a una sola obra por cada premio.

La publicación será distribuida por el Centro de Formación Judicial, a su mejor criterio.

De los participantes:

Artículo 4º. El concurso está destinado a graduados universitarios.

Artículo 5º. Se aceptarán obras escritas en colaboración por hasta dos (2) autores que cumplan la condición prevista en el artículo anterior, siempre que el texto presentado guarde unidad; no se admitirán compilaciones. En caso de obtener un premio o mención, será compartido.

Artículo 6º. Cada autor podrá presentar una (1) sola obra, sea o no en colaboración.

De los ejes temáticos:

Artículo 7º. Se fijan los siguientes ejes temáticos:

Justicia con perspectiva de género;

Justicia y discapacidad.

El nombre del eje temático no podrá ser utilizado como título de la obra. Si

ello ocurriere, la Secretaría Ejecutiva del Centro de Formación Judicial podrá rechazar "*in limine*" la presentación.

De las obras:

Artículo 8º. Dentro del área temática aludida en el artículo 7º, los autores podrán intervenir con obras originales, inéditas, escritas en idioma español, cualquiera fuera su fecha de composición. La presentación de una monografía al concurso implica necesariamente la aceptación íntegra e incondicional de las presentes bases "que incluye la posibilidad de prorrogar los plazos de presentación de las obras si el Centro de Formación Judicial lo considerara necesario, sin expresión de causa", así como la garantía por parte del concursante, con total indemnidad para el Centro de Formación Judicial, de la autoría y la originalidad de la obra, y de que ésta no sea copia ni modificación total o parcial de ninguna otra.

Los autores premiados ceden al Centro de Formación todos sus derechos sobre las obras.

Artículo 9º. La extensión de las obras presentadas no podrá ser menor de veinte (20) ni mayor de cincuenta (50) páginas. Se adjuntarán en dos (2) sobres cerrados que deberán estar rotulados con el seudónimo y el título del trabajo. El sobre N° 1, deberá contener un original encarpetao o abrochado (no encuadrado ni anillado), inicialado en cada una de sus páginas; un disco compacto que contenga la obra, copia certificada del título de grado y el formulario que obra en el Anexo A del presente donde conste la identidad del participante. El sobre N° 2 deberá contener tres (3) copias del trabajo sin inicialar ni firmar, solo con indicación del seudónimo utilizado.

Las obras deberán llevar en la primera página el seudónimo que decida utilizar el autor y ser presentadas impresas en papel tamaño IRAM A4, tipografiadas con absoluta claridad y a una sola carilla, tipo de letra Arial tamaño 12, con interlineado 1,5, alineación justificada y confeccionado en formato Word 6.0 o superior, o bien rtf.

Los textos deberán escribirse con los siguientes márgenes: superior 5 cm.; inferior 2 cm.; izquierdo 4 cm.; derecho 2 cm.

Si dos (2) obras fueran presentadas bajo el mismo seudónimo, el Centro de Formación Judicial procederá a cambiar el que fuera presentado cronológicamente en segundo término.

Título y subtítulos: El título y subtítulos deberán indicar claramente el contenido del trabajo; el título deberá escribirse en negrita tipo de letra Arial tamaño 14; los subtítulos, en negrita tipo de letra Arial tamaño 12. Tanto el título como los subtítulos no deben llevar punto final.

Divisiones: Los textos deberán escribirse observando las siguientes Divisiones:

- "Partes temáticas" o "Capítulos": identificados con números romanos
(Ej.: I.- Las Constituciones Provinciales)
- "Cuestiones de los capítulos": identificados con números arábigos
(Ej.: 1.- La Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires)
- "Aspectos de las Cuestiones" (identificados con números arábigos)
(Ej.: 1.1.- Antecedentes)

Citas textuales: Cuando sean menores a tres renglones deberán "entrecomillarse" como parte en el texto. Las mayores a tres renglones deberán citarse aparte, después de dos puntos, en un tamaño menor de letra y sin entrecomillar. Ambas deberán ser escritas en letra normal, no en cursiva.

Tablas y gráficos: Deberán incluirse en nota al final del texto e insertarse como anexo al final del trabajo.

Notas a pie de página: Deberán enumerarse en forma consecutiva para todo el texto y escribirse en tipo de letra Arial tamaño 9, a espacio sencillo.

Referencias en el texto: Deberán ser hechas con el sistema Harvard, de la siguiente manera:

(Apellido del autor, coma, espacio, año, dos puntos, sin espacio páginas).

Toda cita textual o específica de un autor debe mencionar la página del texto en donde se hace la mención. Sólo los comentarios generales no deben mencionar las páginas.

Referencias o bibliografía: Al final del trabajo debe mencionarse en orden alfabético la literatura citada en el texto de la manera siguiente:

- Apellido y nombre del primer autor y nombre y apellido del segundo autor, de existir.

- Año de edición (entre paréntesis).
- Título del artículo o capítulo en libro, "entrecomillado".
- Título de la revista o libro en *cursivas*.
- Número y volumen de la revista.
- Editorial.
- Lugar de edición.

Cuando la cita corresponda a una página web, deberá indicarse la fecha en que fue consultada.

Artículo 10. No podrán presentarse a este concurso obras que total o parcialmente hayan obtenido premios con anterioridad en otros certámenes.

De la inscripción:

Artículo 11. La inscripción al concurso y la respectiva entrega de obras se concretará en la *Mesa de Entradas del Consejo de la Magistratura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires* de Av. L. N. Alem 684-EP de la Ciudad de Buenos Aires, exclusivamente, que será la encargada de su remisión al Centro de Formación Judicial.

Artículo 12. Los autores se inscribirán mediante el llenado de formularios que podrán ser impresos de la página web www.jusbaires.gov.ar y/o del blog cfj-cursos.blogspot.com. Toda otra forma de inscripción no será válida. Los formularios aludidos revestirán el carácter de declaración jurada previsto en el artículo 8º de este Reglamento. El falseamiento de datos dará lugar a la pérdida de todo derecho en la participación del concurso. La inscripción y presentación de las obras podrá ser realizada a través de correo mediante envío postal certificado, el cual deberá contener los dos sobres referidos en el art. 9º y deberá ser dirigido al Departamento Mesa de Entradas del Consejo de la Magistratura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires con la aclaración "Premio Formación Judicial 2013". En el remitente deberá consignarse únicamente el seudónimo elegido. Sólo se recibirán por correo postal aquellos trabajos que ingresen a la Mesa de Entradas antes del vencimiento del plazo de presentación de obras. Si el envío postal tuviera la indicación de algún nombre y apellido (aunque luego se comprobara que no se corresponde con el/los/las autor/es/as de la obra) podrá ser rechazado *in limine* por la Secretaría Ejecutiva del Centro de Formación Judicial.

Asimismo podrá rechazar *in limine* la presentación que no aclare en el formulario de inscripción a cuál de los ejes corresponde el trabajo presentado

Artículo 13. No se devolverán los originales presentados.

Del jurado:

Artículo 14. El jurado se integrará por miembros titulares y suplentes designados por el Consejo Académico.

Se designa para el eje "**Justicia con perspectiva de género**", a los Dres. Dora Barrancos, Laura Balart y Susana Medina de Rizzo como miembros titulares; y a las Dras. Mónica Tarducci, Natalia Gherardi y Jaquelina Balangione como miembros suplentes.

Se designa para el eje "**Justicia y discapacidad. Asignatura pendiente**" a los Dres. María Silvia Villaverde, Juan Seda y Sra. Mabel Remón como miembros titulares; y al Dr. Claudio Espósito, Sra. Aracely López y Sra. Mónica Bianchi como miembros suplentes.

Artículo 15. Los premios instituidos podrán ser declarados desiertos total o parcialmente si así lo estimare procedente el jurado. También quedará a criterio de dicho cuerpo otorgar menciones honoríficas.

Artículo 16. Corresponderá al jurado decidir sobre el encuadre reglamentario de las obras presentadas y sobre la asignación de premios con un mínimo de dos (2) votos fundados. Para la calificación y selección de monografías, el jurado tomará en cuenta, entre otros criterios: el aporte teórico a la temática (riqueza conceptual del trabajo); su relevancia temporal (actualidad); la claridad de la exposición de los conceptos, la riqueza en el desarrollo de las ideas y el cumplimiento de los requisitos establecidos para la redacción. El fallo del jurado debe ser presentado por escrito y es irrecurrible. A fin de preservar el anonimato, se abrirán los sobres que contienen las identidades de los concursantes una vez presentado el informe del jurado y en presencia de dos funcionarios del Consejo de la Magistratura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Artículo 17. El veredicto del jurado se dará a publicidad en forma inmediata a través de la página web del Consejo de la Magistratura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. El Centro de Formación Judicial efectuará comunicaciones personales solamente a los premiados y a los que eventualmente hubieran obtenido menciones.

De lo no previsto:

Artículo 18. Todo cuanto no hubiere sido previsto en este reglamento será resuelto por el jurado.

Plazo de presentación:

Artículo 19: Se fija como plazo de presentación de trabajos hasta el día 1º de julio de 2013 a las 18 hs.

Fecha de entrega del informe del Jurado.

Artículo 20. Se fija como fecha de entrega del informe del jurado, el día 1º de agosto de 2013.

Disp. SE-CFJ N° 61/13



Prórroga informe del jurado

Buenos Aires, 31 de julio de 2013

VISTO:

La Res. CACFJ N° 03/13, que instituyó el "Premio Formación Judicial 2013", la solicitud de algunos Miembros del Jurado y

CONSIDERANDO:

Que los miembros del Jurado designados para evaluar los trabajos presentados en el Premio Formación Judicial 2013, han solicitado prorrogar el plazo de presentación de su informe por imposibilidad de analizar las obras antes de la fecha indicada.

Que la Res. N° CACFJ N° 03/13 estableció como fecha límite para la presentación del informe el día 1° de agosto de 2013.

Que el Consejo Académico está convocado para el día 6 de agosto de 2013.

Que mediando razones de urgencia, es necesario extender el plazo previsto en la disposición aludida.

Por ello,

**EL SECRETARIO EJECUTIVO
DEL CENTRO DE FORMACIÓN JUDICIAL
DISPONE**

1º) Prorróguese el plazo de presentación del informe del Jurado del "Premio Formación Judicial 2013", designado por Res. CACFJ N° 03/13, hasta el día 30 de agosto de 2013, *ad referendum* del Consejo Académico.

2º) Regístrese, comuníquese al Consejo Académico del Centro de Formación Judicial, al Consejo de la Magistratura y a la Oficina de Administración y Financiera del Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y a los miembros del Jurado del Premio Formación Judicial 2010, publíquese en la página web del Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, y oportunamente archívese.

DISPOSICION SE-CFJ N° 61/13

**Eduardo Molina Quiroga
Secretario Ejecutivo
Centro de Formación Judicial**

Disp. SE-CFJ N° 75/13



Otorgamiento del Premio

DISPOSICION SE-CFJ N° 75/13

Buenos Aires, 2 de septiembre de 2013

VISTO:

La Ley N° 31, la Res. CACFJ N° 03/13 y la Disp. SE-CFJ N° 61/13, y

CONSIDERANDO:

Que la Res. CACFJ N° 03/13 instituyó el **"Premio Formación Judicial 2013"**.

Que la Disp. SE-CFJ N° 61/13 extendió el plazo para presentar el informe del jurado hasta el día 30 de agosto de 2013.

Que se han recibido los dictámenes de los jurados de los dos ejes temáticos.

Que se ha procedido a la apertura de sobres, con el siguiente resultado:

1) Eje temático **"Justicia con perspectiva de género"**

1	OTUS	"El abordaje de los casos de violencia de género en la CABA. ¿Cómo votan las mujeres juezas?"	Nicolás Juan Papalía
2	RANIA	"Manual de buenas prácticas para casos de violencia de género"	Viviana Estela Catalano
3	JUANA MANUELA	"Las sentencias judiciales como medidas de acción positiva para acceder en la práctica a la igualdad"	Amalia Inés Montes
4	POPIS	"Las mujeres y el poder punitivo durante la investigación penal en el distrito judicial centro de la Provincia de Salta"	Claudia Carolina Alarcón
5	MARIELA CAF	"La prohibición de las adopciones directas (Nuevas protecciones y viejas formas de sufrimiento social)"	Mariela Pena
6	IYAN	"Los derechos de las mujeres a una vida libre de violencia"	María Angélica Peñas Defago
7	SIMONE DE BEAUVOIR	"Acceso a la justicia con perspectiva de género: directrices para el cambio"	Sandra Claudia Ruiz

8	LA JOSEFINA	"Las mujeres de la justicia"	Mailén Fabrello y Florencia Paula Moscardiello
9	BETHZA	"La prevención de la violencia de género está en nuestras manos"	Silvina Elizabeth Herrera
10	CALLEJERO	"Violencia doméstica – Perspectiva jurídica"	María Fernanda Carmen de la Colina
11	RPM	"Normas que proscriben la discriminación en el ámbito de la CABA"	Mariano Rosario La Rosa
12	FEMME	"La intervención judicial desde una perspectiva de género en violencia familiar"	María Cecilia Console
13	DELFINXS	"La introducción de la perspectiva de género en la formación de Jueces/zas"	Leticia Jessica Vita y Liliana Mabel Ronconi
14	LA CAZADORA DE ASTROS	"Igualdad de género en el Poder Judicial de la CABA: Un debate entre números y perspectivas"	María Paola Baccello Saavedra y Florencia Schkolnik
15	VIBEKAI	"Condiciones salúteras de trabajo. Otra cuestión de género"	Bettina Carol Koch
16	DIANA	"Tratamiento integral de la violencia doméstica en la justicia"	Natalia Catalina Figueroa
17	NIQUÉ ISSELER	"La incorporación de la perspectiva de género en el ámbito del Poder Judicial"	María Verónica Avalos Blacha
18	ROSA BLANCA	"El acceso a la justicia a una vida libre de violencia"	Rosana Beatriz Sosa
19	MAFALDA	"La federalización jurisdiccional de la violencia de género. Cómo la han conceptualizado las sentencias en 2013"	Julieta Evangelina Cano
20	ELEUTERIA	"Visión integradora de justicia y perspectiva de género"	Marcela Susana Mercedes Novick
21	DELUSI	"Por una justicia con perspectiva de género"	Mabel Haydee Luviccio

22	JULIETA LANTERI	"Igualdad entre mujeres y varones en la jurisprudencia"	Silvina Marta Oubel
23	MARÍA REMEDIOS DEL VALLE	"¿La legislación argentina permite el libre ejercicio de la prostitución?"	Gisela Lancieri Durán
24	TOPATUMBA	"Alternativas para la construcción de una justicia con perspectiva de género"	Patricia María Arze Gutierrez
25	ZENNE	"Soy, mi identidad"	Lisandro Antonio Género y Lilita Lourdes Michelassi
26	JUANA CASTAÑO	"La violencia de género y el derecho: problematizaciones teóricas, normativa y algunas indagaciones jurisprudenciales"	Guadalupe Santana

Que el Jurado, integrado por las Dras. Dora Barrancos, Laura Balart y Susana Medina de Rizzo, evaluó el trabajo presentado y arribó a la conclusión de que correspondía establecer el siguiente orden de mérito:

Primer Premio a la obra *"Igualdad entre mujeres y varones en la jurisprudencia"*, presentada bajo el seudónimo JULIETA LANTERI, de autoría de **SILVINA MARTA OUBEL**.

Segundo Premio a la obra *"Las mujeres y el poder punitivo durante la investigación penal en el distrito judicial centro de la Provincia de Salta"*, presentada bajo el seudónimo POPIS, de autoría de **CLAUDIA CAROLINA ALARCÓN**.

Tercer premio a la obra *"Igualdad de género en el Poder Judicial de la CABA: Un debate entre números y perspectivas"*, presentada bajo el seudónimo LA CAZADORA DE ASTROS, de autoría de **MARÍA PAOLA BACCELLO Y FLORENCIA SCHKOLNIK**.

Mención Honorífica a la obra *"Las sentencias judiciales como medidas de acción positiva para acceder en la práctica a la igualdad"*, presentada bajo el seudónimo JUANA MANUELA, de autoría de **AMALIA INÉS MONTES**.

2) Eje temático "Justicia y discapacidad. Asignatura pendiente":

1	NATALIO COMTE	"La discapacidad en la consideración de la Corte Suprema de Justicia de la Nación"	Luis Marcelo Draguilow
2	CAMINANTE	"Poder Judicial y Derechos Humanos de las personas con discapacidad: Hacia una justicia sin barreras"	Romina Cecilia Bruno
3	PARISSE	"El derecho de acceso a la justicia de las personas con discapacidad. ¿Utopía o realidad?"	Paloma Regueral
4	AIKE	"El rol de la justicia en la inclusión social de las personas con discapacidad"	Lara Yessica Miyasato
5	MARÍA GUADALUPE SALA	"La actualidad del empleo inclusivo en el Poder Judicial de la CABA"	Lucia Burundarena
6	PEHUÉN	"El debido proceso en los juicios de restricción a la capacidad jurídica. Una deuda pendiente con las personas con discapacidad"	Marta María Soledad Fernandez Mele
7	MANUEL SAVERIO BUSTOS	"El acceso a la justicia como garantía del derecho de defensa de las personas afectadas en su salud mental"	Gabriel Carlo Fava y Gonzalo Andrés Lopez

Que el Jurado, integrado por los Dres. María Silvia Villaverde, Juan Seda y la Sra. Mabel Remón, realizó la evaluación de los trabajos presentados y arribó a la conclusión de que correspondía otorgar los premios en el siguiente orden de mérito:

Primer Premio a la obra *"La actualidad del empleo inclusivo en el Poder Judicial de la CABA"*, presentada bajo el seudónimo MARÍA GUADALUPE SALA, de autoría de **LUCÍA BURUNDARENA**.

Segundo Premio desierto

Tercer Premio a la obra *"Poder Judicial y Derechos Humanos de las personas con discapacidad: Hacia una justicia sin barreras"*, presentada bajo el seudónimo CAMINANTE, de autoría de **ROMINA CECILIA BRUNO**.

Que el Art. 45 de la Ley N° 31 establece que la administración del Centro de

Formación Judicial está a cargo del Secretario Ejecutivo.

Que en atención a que la fecha para la próxima reunión del Consejo Académico del Centro de Formación Judicial ha sido fijada para el 10 de septiembre del corriente, corresponde dictar el acto administrativo pertinente a fin de instituir los ganadores del premio, *"ad referendum"* de aquél.

Por ello,

**EL SECRETARIO EJECUTIVO
DEL CENTRO DE FORMACIÓN JUDICIAL
DISPONE**

1º) Otórgase el primer premio del eje "Justicia con perspectiva de género" a la obra a la obra *"Igualdad entre mujeres y varones en la jurisprudencia"*, presentada bajo el seudónimo JULIETA LANTERI, de autoría de **SILVINA MARTA OUBEL**, *ad referendum* de lo que resuelva oportunamente el Consejo Académico del Centro de Formación Judicial.

2º) Otórgase el segundo premio del eje "Justicia con perspectiva de género" a la obra *"Las mujeres y el poder punitivo durante la investigación penal en el distrito judicial centro de la Provincia de Salta"*, presentada bajo el seudónimo POPIS, de autoría de **CLAUDIA CAROLINA ALARCÓN**, *ad referendum* de lo que resuelva oportunamente el Consejo Académico del Centro de Formación Judicial.

3º) Otórgase el tercer premio del eje "Justicia con perspectiva de género" a la obra *"Igualdad de género en el Poder Judicial de la CABA: Un debate entre números y perspectivas"*, presentada bajo el seudónimo La CAZADORA DE ASTROS, de autoría de **MARÍA PAOLA BACCELLO Y FLORENCIA SCHKOLNIK**, *ad referendum* de lo que resuelva oportunamente el Consejo Académico del Centro de Formación Judicial.

4º) Otórgase mención honorífica del eje "Justicia con perspectiva de género" a la obra *"Las sentencias judiciales como medidas de acción positiva para acceder en la práctica a la igualdad"*, presentada bajo el seudónimo JUANA MANUELA, de autoría de **AMALIA INÉS MONTES**, *ad referendum* de lo que resuelva oportunamente el Consejo Académico del Centro de Formación Judicial.

5º) Otórgase el primer premio del eje "Justicia y discapacidad. Asignatura pendiente" a la obra *"La actualidad del empleo inclusivo en el Poder Judicial de la CABA"*, presentada bajo el seudónimo MARÍA GUADALUPE SALA, de autoría de **LUCÍA BURUNDARENA**, *ad referendum* de lo que resuelva oportunamente el Consejo Académico del Centro de Formación Judicial.

6º) Declárase desierto el segundo premio del eje "Justicia y discapacidad. Asignatura pendiente", *ad referendum* de lo que resuelva oportunamente el Consejo Académico del Centro de Formación Judicial.

7º) Otórgase el tercer premio del eje "Justicia y discapacidad. Asignatura pendiente" a la obra obra "*Poder Judicial y Derechos Humanos de las personas con discapacidad: Hacia una justicia sin barreras*", presentada bajo el seudónimo CAMINANTE, de autoría de **ROMINA CECILIA BRUNO**, *ad referendum* de lo que resuelva oportunamente el Consejo Académico del Centro de Formación Judicial.

8º) Regístrese, comuníquese al Consejo Académico del Centro de Formación Judicial, al Consejo de la Magistratura, a la Oficina de Administración y Financiera del Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a la Dirección de Programación y Administración Contable y a los nominados, publíquese en la página web del Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, y oportunamente archívese.

DISPOSICION SE-CFJ N° 75/13

Dr. Eduardo Molina Quiroga
Secretario Ejecutivo
Centro de Formación Judicial



Eje Temático

Justicia con perspectiva de género

1er. Premio

“Igualdad entre mujeres y varones en la jurisprudencia”

Silvina Marta Oubel

2do. Premio

“Las mujeres y el poder punitivo durante la investigación penal en el distrito judicial centro de la Provincia de Salta”

Claudia Carolina Alarcón

3er. Premio

“Igualdad de género en el Poder Judicial de la CABA: un debate entre números y perspectivas”

María Paola Baccello y Florencia Schkolnik

Mención honorífica

“Las sentencias judiciales como medidas de acción positiva para acceder en la práctica a la igualdad”

Amalia Inés Montes



Silvina Marta Oubel

Igualdad entre mujeres y varones en la
jurisprudencia

cfj • PREMIO
FORMACIÓN
JUDICIAL

1er. Premio

Igualdad entre mujeres y varones en la Jurisprudencia*

Silvina Marta Oubel**

I. INTRODUCCIÓN

1.1. ENFOQUE DEL TEMA

Cuando hablamos de género nos estamos refiriendo a una construcción cultural, que tiene que ver con el modo en que los grupos sociales han asignado roles a varones y mujeres, con características culturales otorgadas a las personas en función de su sexo y que variarán para cada grupo cultural en cada momento histórico.

Si bien el vocablo género tiene un significado neutro, ya que se refiere tanto al género masculino como al femenino, al hablar de perspectiva de género todos entendemos que nos estamos refiriendo a la necesidad de terminar con las desigualdades de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.¹

Sabemos que las mujeres han ido ocupando espacios que históricamente sólo eran reservados a los varones y también éstos empezaron a participar en algunos considerados tradicionalmente femeninos, con lo cual la construcción socio-histórica se fue transformando.

Este proceso de profunda modificación de los estereotipos, que implica correr a la mujer de un patrón de sumisión, inferioridad, roles y relaciones que tienen que ver básicamente con lo familiar y el cuidado, es eminentemente cultural. Así como fueron varios los factores que lo establecieron, también son diversos los protagonistas necesarios para su modificación y es ahí donde creemos que la justicia tiene también un rol de importancia.

Pensar en justicia con perspectiva de género nos remite hoy a distintos aspectos que de ningún modo pueden ser vistos como áreas aisladas sino que se relacionan entre sí.

Antes que nada nos lleva a indagar sobre la participación de la mujer en el Poder Judicial. Analizar su participación cuantitativa por un lado y también la proporción

* Trabajo ganador del 1er. Premio Formación Judicial 2013, en el eje "Justicia con perspectiva de género".

** El seudónimo utilizado fue "Julieta Lanteri".

¹ Resulta más adecuado como categoría hablar de género que de sexo al abordar estas temáticas relacionadas con los vínculos entre mujeres y varones. En 1968 Stoller distinguía el sexo del género: el primero se refiere al hecho biológico de que los humanos se reproducen a través de la diferenciación sexual, mientras que el género guarda relación con los significados sociales atribuidos a esa diferencia de orden biológico.

en relación a la asignación de puestos jerárquicos con respecto a los varones a los fines de ver si ésta es equitativa. Otro aspecto es la distribución en los distintos fueros con el objeto de verificar si ciertos estereotipos culturales siguen determinando estos porcentajes. Siguiendo esta línea, también una mirada sobre la igualdad de género nos llevaría a estudiar el proceso de selección de jueces bajo estas consideraciones, tanto en cuanto a su postulación, como a los resultados y también teniendo en cuenta la participación femenina en los lugares de decisión en las distintas etapas.²

Sin ninguna duda se celebra en este sentido el nombramiento de dos mujeres en la Corte Suprema de Justicia de la Nación, la máxima jerarquía judicial, las magistradas Elena I. Highton de Nolasco –que asumió en 2004– y Carmen M. Argibay –en el año 2005–, terminando así con una historia de unos 140 años del Tribunal con presencia exclusivamente masculina, ya que la única excepción estaba dada por la magistrada Margarita Argúas, entre los años 1970 y 1973, designada por un presidente de facto.

Y si bien en la Corte Suprema de la Nación la presencia femenina fue posible gracias a una decisión política –sin duda empujada por los cambios culturales que ya no podían obviarse– hay que destacar especialmente en este sentido a la Ciudad de Buenos Aires, que incluyó en el último párrafo del art. 37 de su Constitución lo siguiente: "En la integración de los órganos colegiados compuestos por tres o más miembros, la Legislatura concede acuerdos respetando el cupo previsto en el párrafo anterior" (se refiere al cupo para las listas de candidatos a cargos electivos), con lo cual la equidad en la representación de mujeres ya tiene fundamento constitucional.

Resulta interesante señalar que con la reciente jura de la jueza Inés Mónica Weinberg³ en reemplazo del juez Julio Maier, el Tribunal Superior de Justicia de la Ciudad tiene mayoría de miembros mujeres ya que se sumó a la integración ya conformada por los jueces Luis Lozano, José Osvaldo Casás, Ana María Conde y Alicia Ruiz.

Y siguiendo con los operadores del Poder Judicial es también importante resaltar los avances en cuanto a su capacitación a fin de que esta mirada de género sea tenida en cuenta e incorporada para facilitar el acceso a la justicia a las mujeres, remover obstáculos y tomar conciencia de algunos estereotipos propios de épocas pasadas. Ello es posible a través de la Oficina de la Mujer de la Corte Suprema de Justicia de la Nación⁴ y la Oficina de Género del Tribunal Superior de Justicia de la Ciudad de Buenos Aires⁵ que instrumentan diversos programas tendientes a incorporar la perspectiva

2 Como bien destaca Bergallo (2007), por un lado, la inclusión de las mujeres en la magistratura es una cuestión de igualdad de oportunidades en el empleo profesional y en el ejercicio del poder político pero su mayor inclusión conlleva también una forma de representación democrática del género en la judicatura.

3 24 de junio de 2013.

4 Creada por Acordada N°13/09, del 23 de abril de 2009 y dependiendo directamente de la jueza Carmen M. Argibay.

5 Creada por Acordada N°38/10, del 10 de diciembre de 2010 y encomendando su puesta en marcha a la jueza Alicia E. C. Ruiz.

de género, tanto en la prestación del servicio de justicia en sí como en el ámbito de las relaciones laborales.

Al hablar de perspectiva de género también pensamos inmediatamente en la gran evolución del delicado tema de la violencia contra la mujer, las numerosas sentencias de las distintas jurisdicciones y la importante labor de la Oficina de Violencia Doméstica de la Corte Suprema de Justicia de la Nación al respecto.⁶

Tampoco podemos dejar de mencionar la creación en el ámbito del Consejo de la Magistratura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, del Observatorio de Género en la Justicia de la CABA dedicado al seguimiento y análisis de la justicia local y sus prácticas, que propicia iniciativas orientadas a promover la igualdad de género.

Pero si bien todas las mencionadas hasta aquí son consideraciones que tienen que ver con la perspectiva de género, en este trabajo nos ocuparemos exclusivamente de otro aspecto.

Nos dedicaremos al análisis de precedentes relacionados específicamente con la igualdad y, básicamente, de aquellos que se ocupan de derribar viejas pautas culturales que han generado situaciones de discriminación para la mujer.

Haremos una breve referencia al concepto de igualdad para luego sí dedicarnos al desarrollo de la jurisprudencia que es el objetivo del trabajo.

II. IGUALDAD

2.1. CONCEPTO. ARTÍCULO 16 DE LA CONSTITUCIÓN NACIONAL

Es difícil pensar en una única definición de Igualdad y mucho se ha escrito sobre ello, ya que como todo concepto tan amplio y que atraviesa y se encadena con tantos derechos y situaciones, resulta imposible de acotar en pocas palabras.

Como bien señala el juez de la Corte Suprema de Justicia Enrique Santiago Petracchi en el precedente "González de Delgado" que ya analizaremos más adelante, la garantía de la igualdad no es una fórmula rígida e inmutable y tampoco es definible. Dice que "si pretendiéramos definirla sólo podríamos ofrecer un retrato borroso de las convenciones sociales y las creencias vigentes en una época determinada". Cita al juez Frankfurter en cuanto a que es menester ajustar el significado de la garantía a los cambios de los tiempos, a las transformaciones de los puntos de vista de las circunstancias exteriores.

⁶ Creada por Acordada N°39/06, del 27 de diciembre de 2006 dependiendo de la Presidencia de la Corte pero por Acordada 17/08 pasó a depender de la Vicepresidencia, desempeñada por la jueza Elena Highton de Nolasco.

El art. 16 de la Constitución Nacional no es demasiado explícito al afirmar que "todos los hombres son iguales ante la ley" por lo que generalmente se recurrió a la jurisprudencia de la Corte Suprema para llenarlo de contenido.

Ésta lo caracterizó generalmente como la garantía que radica en consagrar un trato legal igualitario a quienes se hallen en una razonable igualdad de circunstancias, lo que no impediría que el legislador contemple en forma distinta situaciones que considere diferentes, en tanto dichas distinciones no se formulen con criterios arbitrarios, de indebido favor o disfavor, privilegio o inferioridad personal o de clase, o de ilegítima persecución. Estas definiciones tradicionales dejaban sin embargo muchos interrogantes abiertos: ¿cuándo podemos hablar de igualdad de circunstancias? Este permiso para que el legislador contemple en forma distinta situaciones que considere diferentes, ¿no habilita en teoría a una cantidad de situaciones que podrían ser consideradas discriminatorias de acuerdo a cuáles sean las "diferencias" aceptadas o permitidas? Es fácil pensar que esta definición puede ser invocada tanto para fundamentar una vulneración a la garantía de igualdad como para rechazarla ya que no parece dar pautas muy precisas. Es más, entrando ya en nuestro tema específico, podríamos pensar que las obvias diferencias biológicas entre varones y mujeres podrían fundamentar entonces cualquier distinción al considerarlos parte de situaciones diferentes.

Por otro lado, el Tribunal también ha repetido en innumerables fallos que la garantía constitucional de igualdad no puede considerarse vulnerada si la norma no fija distinciones irrazonables o inspiradas con fines de ilegítima persecución o indebido privilegio de personas o grupos de personas, pero esta idea de persecución o indebido privilegio parece implicar una voluntad dirigida expresamente, un ánimo que no será tan fácil ya encontrar en una norma, sobre todo actualmente.

2.2. REFORMA CONSTITUCIONAL DE 1994. JERARQUIZACIÓN DE TRATADOS INTERNACIONALES

Si bien hasta el año 1994 sólo se contaba con la norma contenida en el art. 16 de la Constitución Nacional, con una redacción tan poco explícita y que permitía fundamentar decisiones judiciales aún disímiles entre sí, la reforma constitucional cambia absolutamente el escenario normativo a partir de la incorporación de normas que profundizan y enriquecen el concepto de igualdad en el aspecto que estamos analizando. Por un lado el art. 37, segundo párrafo "...La igualdad real de oportunidades entre varones y mujeres para el acceso a cargos electivos y partidarios se garantizará por acciones positivas en la regulación de los partidos políticos y en el régimen electoral...", y también el art. 75, inc. 23 que atribuye al Congreso "...legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por la Constitución y

los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular respecto de los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad".

Por otro lado el gran aporte de los tratados de derechos humanos con jerarquía constitucional a partir de su inclusión a través del art. 75, inc. 22: Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre (art. II), Declaración Universal de Derechos Humanos (arts. 2° y 7°), Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (arts. 2.1 y 26), Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (arts. 2° y 3°), Convención Americana sobre Derechos Humanos (arts. 1.1 y 24) y, muy especialmente en relación a nuestro tema, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

La Convención Constituyente de 1994 también incluyó el art. 129 a la Constitución, que estableció un régimen de gobierno autónomo para la Ciudad de Buenos Aires, que sancionó su propia constitución en el año 1996.

La misma es producto de un constitucionalismo moderno que explica la incorporación de normas fundamentales en este aspecto como el art. 11, que establece que todas las personas tienen idéntica dignidad y son iguales ante la ley y reconoce y garantiza el derecho a ser diferente, no admitiendo discriminaciones que tiendan a la segregación por razones o con pretexto de raza, etnia, género, orientación sexual, edad, religión, ideología, opinión, nacionalidad, caracteres físicos, condición psicofísica, social, económica o cualquier circunstancia que implique distinción, exclusión, restricción o menoscabo. Además, cuenta con un capítulo –noven– que especialmente trata sobre la "Igualdad entre varones y mujeres". En su art. 36 garantiza en el ámbito público y promueve en el privado la igualdad real de oportunidades y trato entre varones y mujeres en el acceso y goce de todos los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, a través de acciones positivas que permitan su ejercicio efectivo en todos los ámbitos y en su art. 38 incorpora la perspectiva de género en el diseño y ejecución de sus políticas públicas estimulando la modificación de los patrones socioculturales estereotipados con el objeto de eliminar prácticas basadas en el prejuicio de superioridad de cualquiera de los géneros. Y en el capítulo relativo a Educación –tercero– en su artículo 24 expresamente se incorpora que se contempla la perspectiva de género.

A nivel nacional hay que mencionar la ley N°23.592, de Penalización de Actos Discriminatorios, que en su art. 1° establece que "quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados" y en su segundo párrafo establece una serie de motivos que se considerarán particularmente

entre los cuales menciona la categoría "sexo". A su vez, la ley N° 26.485, de Protección Integral a las Mujeres, en su art. 2°, al enumerar lo que tiene por objeto promover y garantizar, señala la "eliminación de la discriminación entre mujeres y varones en todos los órdenes de la vida".

Se llega hoy entonces a un concepto de la igualdad en derechos que avanza hacia una real igualdad de oportunidades. Es decir, que no quede en un mero plano formal o enunciativo sino que se concrete en el plano real.

Y si bien este cambio de paradigma lo vemos en el gran universo de derechos y situaciones que atraviesa el concepto de igualdad, se vuelve especialmente importante en el caso de la mujer, ya que debido a cuestiones que tienen que ver con el mantenimiento de determinados patrones socio-históricos que muchas veces implicaron cierta sumisión e inferioridad no basta con dejar de lado u omitir trabas expresas de las normas sino que es necesario estar atento a las actitudes de discriminación en los hechos⁷ y, en muchos casos, recurrir también a las denominadas acciones positivas.

Rabossi (2007) señala que del principio de igualdad se siguen dos principios importantes, el primero es el de la no discriminación, que es algo así como el principio negativo del principio de igualdad, al prohibir diferenciaciones sobre fundamentos irrelevantes, arbitrarios o irrazonables. El segundo principio, que se suele llamar de protección, está diseñado con el objeto de imponer y lograr una igualdad positiva a través de lo que se denomina acción positiva y discriminación inversa.

Estos dos principios nos llevan a una breve referencia a la aplicación de la doctrina de las categorías sospechosas y a las acciones positivas.

2.3. DOCTRINA DE LAS CATEGORÍAS SOSPECHOSAS

En general se recurría a un criterio de razonabilidad –que todavía sigue primando cuando se trata de cuestiones de igualdad referidas al derecho de propiedad o económicas en general– que, con fundamento en la división de poderes y del límite impuesto en cuanto a la determinación de la oportunidad, mérito o conveniencia, predispone en general a los tribunales a convalidar las normas que incluyan categorías o clasificaciones. El criterio de razonabilidad permite una gran tolerancia judicial respecto de la evaluación de los medios y los fines elegidos por el legislador, y ello determina que en la mayoría de los casos la clasificación impugnada sea declarada constitucional.

Como señala Gullco (2012), conforme a este estándar, que se podría denominar de mera razonabilidad, las distinciones realizadas por la ley entre las personas eran

⁷ Resulta interesante en este aspecto traer un párrafo del voto del juez Petracchi, en la causa "González de Delgado" –posteriormente comentado– que tiene que ver con la exclusión de alumnas mujeres de un colegio nacional, cuando sostiene "si la exclusión de las mujeres era de facto o de jure no reviste mayor importancia, porque el 'wild fact' –como diría William James– era que las mujeres no podían inscribirse".

válidas si aquéllas tenían una base objetiva y el estándar sólo era inconstitucional si se demostraba que tales distinciones obedecían a un propósito de hostilidad a personas o grupos. Y, dado que la carga de dicha prueba le correspondía a la persona afectada por la clasificación estatal, era claro que en la gran mayoría de los casos el planteo de inconstitucionalidad era rechazado por los tribunales. En cambio, en el caso de la doctrina de las categorías sospechosas esto se invierte y hay una presunción de invalidez respecto del objetivo perseguido por el Estado por lo que éste debe presentar fuertes razones que justifiquen la utilización de la categoría considerada sospechosa.

Los primeros desarrollos fueron aun anteriores a la reforma de la Constitución Nacional de 1994 ya que fue incorporado como concepto en el precedente "Repetto"⁸ en el cual la Corte Suprema declaró la inconstitucionalidad de las normas de la Provincia de Buenos Aires que imponían la limitación de nacionalidad argentina para el ejercicio de la docencia en el nivel inicial. El voto de los jueces Petracchi y Bacqué se apoyó en esta doctrina norteamericana⁹ para señalar que ante los términos categóricos del art. 20 de la Constitución Nacional toda distinción entre nacionales y extranjeros se halla afectada por una presunción de inconstitucionalidad y quien sostenga su legitimidad debe acreditar la existencia de un interés estatal urgente para justificarla.

Surgen del considerando 7° de este voto las dos notas características de este nuevo escrutinio, la presunción de inconstitucionalidad de la distinción en tanto se trate de una de estas categorías o clases "sospechosas" (suspect classification) y la necesidad o requerimiento de que este escrutinio sea más riguroso (strict scrutiny). Es clara la diferencia con respecto a un control que se satisfaga con una motivación simplemente razonable y donde la presunción estará entonces a favor de la constitucionalidad de ésta.

El criterio fue reiterado por la Corte, aunque sin un desarrollo expreso y demasiado concreto y generalmente en relación a la categoría "nacionalidad" en las causas "Hoofst"¹⁰ –inconstitucionalidad del art. 177 de Constitución de la Provincia de Buenos Aires, en cuanto requería ser ciudadano nativo o hijo de un ciudadano nativo para acceder al cargo de juez de cámara–, "Calvo y Pesini"¹¹ –inconstitucionalidad de la norma de la Provincia de Córdoba que exigía la nacionalidad argentina para desempeñarse como psicóloga en un hospital público–, "Gottschau"¹² –inconstitucionalidad de la norma local que imponía el requisito de la nacionalidad argentina para

8 "Repetto, Inés María c/ Buenos Aires, Provincia de", del 8 de noviembre de 1988, Fallos: 311: 2272.

9 La doctrina se consolidó en Estados Unidos en el precedente "Korematsu c. United States" (323 U.S. 214) en el año 1944 al discutirse la validez constitucional de un decreto dictado poco tiempo después del ataque japonés a USA que prohibía a las personas de ese origen residir en la costa oriental.

10 H. 172. XXXV. Hoofst, Pedro Cornelio Federico c/ Buenos Aires, Provincia de, del 16/11/204, Fallos: 327: 5118.

11 C. 3. XXXI. Calvo y Pesini, Rocio c/ Córdoba, Provincia de, del 24/02/1998, Fallos: 321: 194.

12 G. 841. XXXVI. Gottschau, Evelyn Patrizia c/ Consejo de la Magistratura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, del 08/08/2006, Fallos: 329: 2986.

concurrir al cargo de secretario de Primera Instancia en los Juzgados de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires– y "Mantecón Valdez"¹³ –cuestionamiento del artículo 11 del Reglamento para la Justicia Nacional que establecía ser argentino como condición para acceder al cargo de auxiliar de la Biblioteca de la Corte Suprema de Justicia por el que se concursaba–. También en algunos de los votos de la causa "González de Delgado", esta vez sí en cuanto al género como dato que establece categorías, por lo que nos dedicaremos a su estudio más adelante.

El Superior Tribunal de Justicia de la Ciudad de Buenos Aires ha tenido un importante desarrollo de esta doctrina en numerosos precedentes, la mayoría de ellos relativos a la edad como factor de discriminación. Recordemos que la constitución local, en su art. 11 ya mencionado, presume la ilegitimidad de distinciones basadas en las calidades que enumera, entre las cuales, además de la "edad" ya mencionada se incluye también el "género". Como señala la jueza Ruiz en la causa "Salgado, Graciela Beatriz c/ GCBA",¹⁴ "es el Estado quien debe demostrar que la distinción consagrada legislativamente no es una de aquellas que la doctrina ha calificado como sospechosa. Desde el punto de vista del control judicial de constitucionalidad, esta presunción de ilegitimidad se traduce en dos técnicas procedimentales: la inversión de la carga justificatoria, y el sometimiento de esa justificación a un estándar de escrutinio judicial elevado. La inversión de la carga justificatoria pone en cabeza del Estado la fundamentación de la medida una vez acreditado, por quien impugna la norma, el empleo de una distinción sustentada en una clasificación sospechosa. La sospecha de discriminación escondida detrás del uso de ciertas clasificaciones, amplía el ámbito de la protección antidiscriminatoria, y obliga a los poderes políticos a ser más cuidadosos en la selección de los factores de distinción empleados en los textos normativos".

El tema había sido tratado con un enfoque de razonabilidad en el precedente "Sandez, Carlos Armando c/ GCBA"¹⁵ –también sobre el límite etario para ejercer la docencia–, pero la doctrina de las categorías sospechosas es reiterada, entre otros, en los precedentes "Asociación por los Derechos Civiles (ADC) c/ GCBA"¹⁶ –donde se cuestionaba la exigencia de nacionalidad para inscribirse en la matrícula profesional de escribano– y "Asociación por los Derechos Civiles (ADC) c/ GCBA"¹⁷ –también cuestionando la nacionalidad pero esta vez para el ejercicio de la docencia.

13 M. 1650. XLI. Mantecón Valdés, Julio c/Estado Nacional, del 12/08/2008, Fallos: 331: 1715.

14 La causa fue resuelta el 21 de noviembre de 2001 y la categoría sospechosa en ese caso era la edad, ya que se cuestionaba el límite de 35 años como edad máxima para ingresar como docente de educación inicial.

15 Expte. N°482/2000, "Sandez, Carlos Armando c/ GCBA", del 29 de noviembre de 2000, en *Constitución y Justicia* [Fallos del TSJ], Ed. Ad-Hoc, Buenos Aires, t. II, 2000, p. 417 y ss.

16 Expte N°4172/05 "Asociación por los Derechos Civiles (ADC) c/ GCBA s/ acción declarativa de inconstitucionalidad", del 9 de agosto de 2006.

17 Expte. N°3103/04 "Asociación por los Derechos Civiles (ADC) c/ GCBA s/ acción declarativa de inconstitucionalidad", del 31 de marzo del 2005.

2.4. ACCIONES POSITIVAS

Teniendo en cuenta que la garantía que simplemente prohíbe un acto discriminatorio no alcanza a veces a ser efectiva para que exista una real igualdad de oportunidad es que en algunos casos se recurre a estrategias que permitan contrarrestar o superar esta postergación sufrida por la mujer debido a viejos patrones culturales. Se trata de programas para igualar las oportunidades de grupos históricamente desaventajados y justamente en base a las características que determinaron un pasado de discriminación.

Las acciones positivas –o discriminación inversa, como también se las menciona a veces– implican necesariamente un consenso social sobre esa desigualdad e inferioridad en el pasado y un convencimiento sobre la incapacidad de la doctrina tradicional de la garantía de la igualdad para poder corregirla.

Así como en nuestro país el tema tiene su principal aplicación en la participación política de la mujer, el tema ya tuvo gran desarrollo en Estados Unidos referido principalmente a temas de discriminación racial.

Estas medidas generaron grandes debates ya que en cierto modo implican una "nueva desigualdad", al menos en un sentido individual de quien se puede ver postergado con su implementación, pero con la gran diferencia de que en este caso lo será con el fin de reparar una situación desventajosa del grupo en cuestión en el pasado.

De todos modos, esa discusión quedó ya superada a partir de la reforma de 1994 a nuestra Constitución que entre las atribuciones del Congreso Nacional señala en su art. 75, inc. 23, la de "Legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular respecto de los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad".

La Constitución de la Ciudad de Buenos Aires al garantizar y promover la igualdad de oportunidades incluye expresamente las acciones positivas que permitan su ejercicio efectivo en todos los ámbitos, organismos y niveles (art. 36).

Hay que resaltar que las acciones positivas, al estar destinadas a reparar una desigualdad preexistente, tienen como objetivo una vigencia temporal y sólo hasta cumplirse con alcanzar la paridad perdida, ya que no son un fin en sí mismo, sino una herramienta para favorecer una mayor inclusión de mujeres en la actividad de la cual han sido desplazadas y, por otro lado, que como veremos en algunos de los fallos tratados no siempre provienen del Estado, sino que en algunos casos empresas privadas han tenido que implementarlas.

III. JURISPRUDENCIA

Centraremos entonces nuestro análisis en aquellas decisiones judiciales en que se generó alguna vulneración al derecho a la igualdad vinculada a la condición de ser mujer o, más propiamente, a una discriminación fundada en el género y organizaremos las sentencias en función del tema debatido.

3.1. EDUCACIÓN

Resulta indudable el rol fundamental de la educación y sus contenidos –en todos sus niveles– en cuanto a la superación de los estereotipos o mitos que han determinado la postergación de la mujer en determinados ámbitos pero los fallos que vamos a comentar tienen que ver con un paso previo aún, con la inequitativa o inexistente admisión de las mujeres a dos institutos educativos.

El primero se origina ante el amparo promovido por la Fundación Mujeres en Igualdad –con la asistencia jurídica de la Clínica Jurídica de la Universidad de Palermo– para que se ordene al Instituto de Educación Física N° 1 Doctor Romero Brest –dependiente de la Secretaría de Educación de la Ciudad de Buenos Aires– el cese de la práctica por la que se asignaba un mayor número de vacantes a los hombres que a las mujeres para que puedan graduarse de profesor o maestro de educación física.¹⁸ El Instituto asignaba en ese momento un 15% más de vacantes para hombres que para mujeres ya que ofrecía 90 vacantes para mujeres y 60 para hombres a la mañana, 90 para hombres y 60 para mujeres a la tarde y 60 vacantes para varones y 30 para mujeres, a la noche. Es decir, en total, 210 vacantes para hombres y 180 para mujeres.

La Cámara deja en claro primero el bloque normativo aplicable al caso para poder determinar después si el régimen de ingreso cuestionado se ajusta al mismo o lo vulnera. Comienza por los arts. 16 y 75 inc. 23 de la Constitución Nacional, 1°, 2° y 7° de la Declaración Universal de los Derechos del Hombre; 23 y 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos; 3° del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y la Convención sobre Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

Destaca que la igualdad real de oportunidad fue especial preocupación de los constituyentes de la Ciudad de Buenos Aires y por eso la Constitución declara a todas las personas iguales ante la ley, y no admite discriminaciones que tiendan a la segregación por razones o con pretexto de raza, etnia, género, orientación sexual, edad, religión, ideología, opinión, nacionalidad, caracteres físicos, condición psicofísica, social, económica o cualquier circunstancia que implique distinción, exclusión, restricción o menoscabo. También hace hincapié en la faz positiva de esta garantía,

¹⁸ Fundación Mujeres en Igualdad c/ G.C.B.A., Cámara de Apelaciones en lo Contencioso Administrativo y Tributario de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, sala I, del 12 de diciembre de 2002.

al establecer que la Ciudad promueve la remoción de los obstáculos de cualquier orden que, limitando de hecho la igualdad y la libertad, impidan el pleno desarrollo de la persona y la efectiva participación en la vida política, económica o social de la comunidad (art. 11). Asimismo, la Constitución local asegura la igualdad de oportunidades y posibilidades para el acceso, permanencia, reinserción y egreso del sistema educativo (art. 23, segundo párrafo), garantiza en el ámbito público y promueve en el privado, a través de acciones positivas, la igualdad real de oportunidades y trato entre varones y mujeres en el acceso y goce de todos los derechos (art. 36, primer párrafo), elabora un plan de igualdad entre varones y mujeres, y estimula la modificación de los patrones socioculturales estereotipados con el objeto de eliminar prácticas basadas en el prejuicio de superioridad entre cualquiera de los géneros (art. 38). El texto constitucional está reglamentado por la ley 474, que establece un plan de igualdad real de oportunidades y de trato entre varones y mujeres. Entre otras cosas, obliga al Gobierno de la Ciudad a garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre varones y mujeres, debiendo los poderes e instituciones de la Ciudad dar efectivo cumplimiento a los derechos consagrados en la ley (art. 7º). En materia de educación, ordena la realización de políticas y acciones tendientes a promover la participación equitativa de mujeres y varones en todos los procesos educativos y de producción y transmisión de conocimiento (art. 13 inc. a). En el mismo sentido, la Ley Federal de Educación establece, dentro de los criterios que el Estado debe respetar en el diseño de la política educativa, el referido a la concreción de una efectiva igualdad de oportunidades y posibilidades para todos los habitantes y el rechazo a todo tipo de discriminación (art. 5º inc. f).

Luego de recordar la tradicional jurisprudencia sobre igualdad de la Corte Suprema de Justicia de la Nación y del Tribunal Superior de la Ciudad de Buenos Aires como la prohibición de que se establezcan excepciones o privilegios que excluyan a unos de lo que se concede a otros en iguales circunstancias, señala que lo determinante entonces será evaluar si el criterio aplicado por el Profesorado al hacer distinción entre varones y mujeres reconoce un fundamento razonable.

La respuesta del tribunal es negativa a partir del rechazo de los argumentos de la demanda. El primero, basado en una supuesta proporcionalidad, porque ésta podría originarse justamente en este ingreso diferencial que ofrece, además de resultar inconsistente ya que existía en ese momento mayor cantidad mujeres que de varones desempeñándose como profesoras de educación física en la Ciudad y en tal caso, de seguirse el razonamiento del recurrente, debería asignarse mayor cantidad de vacantes a las mujeres y no a la inversa.

El segundo argumento esgrimido por el Instituto apunta realmente al fondo del tema ya que alude a diferencias técnicas pedagógicas en las asignaturas deportivas entre mujeres y varones en el turno vespertino y a la asignación a las mujeres de la

práctica de ciertos deportes, excluyéndolas de otros tradicionalmente considerados "masculinos", con lo cual trasunta una inadmisibles discriminación que no se compeadece con las obligaciones que la normativa aplicable y ya reseñada impone. La Cámara de Apelaciones hizo lugar a la demanda y condenó al Gobierno de la Ciudad a modificar su sistema de ingreso.

Si en el caso comentado el agravio tenía que ver con la desigual proporción de vacantes para las mujeres, en el que analizaremos ahora ellas estaban directamente excluidas de la institución. Se trata de la causa *González de Delgado c/ Universidad de Córdoba*, que llegó hasta la instancia extraordinaria de la Corte Suprema.¹⁹ La causa se inicia ante la acción de amparo promovida por un grupo de padres de alumnos del Colegio Nacional de Monserrat, dependiente de la Universidad Nacional de Córdoba a fin de evitar la aprobación de la Ordenanza 2/97, destinada a transformarlo en un establecimiento mixto.

El juez de primera instancia hizo lugar parcialmente al amparo y declaró la invalidez de la ordenanza, sin perjuicio de dejar sentado que la reglamentación existente no impedía la incorporación de estudiantes de sexo femenino en el mencionado colegio.

Apelado el pronunciamiento por ambas partes, la Cámara Federal de Apelaciones de Córdoba lo revocó y desestimó la acción de amparo y contra esa sentencia los actores interpusieron el recurso extraordinario cuya denegación originó la queja ante la Corte.

El voto de la mayoría (jueces Nazareno, Moliné O'Connor, Belluscio, López) no entró en consideraciones sobre el tema de la igualdad que nos ocupa sino que –a través de una remisión total al dictamen del Procurador General de la Nación– se limitó a solucionar el caso al remarcar la legitimidad de la ordenanza cuestionada al considerar que el organismo tenía competencia para ello. Agregó además que no corresponde a los tribunales examinar la oportunidad, mérito o conveniencia de los actos administrativos que hacen al gobierno y autonomía universitaria, sino que sólo pueden revisarse cuestiones atinentes a su legalidad y consideró que los argumentos planteados por los apelantes no bastaban para demostrar vicio alguno en éste.

En cuanto al argumento relativo a la supuesta violación de los derechos adquiridos a elegir la educación de sus hijos y a que se mantenga la oferta educativa, expresó que si bien los padres –en cuanto agentes naturales y primarios de la educación de sus hijos, tal como se los define en el art. 44 inc. a) de la ley 24.195– pueden participar en las actividades de los establecimientos, efectuando peticiones o sugerencias relativas a los planes de estudio, contenidos y enfoques pedagógicos, ello en manera alguna implica un derecho a definir o conformar el proyecto educativo institucional ya que ello es un ámbito propio de competencia de aquellos que tienen a su cargo la

¹⁹ G 653 XXXIII. González de Delgado, Cristina y otros c/ Universidad Nacional de Córdoba, del 19 de setiembre de 2000, Fallos: 323: 2659, disponible en www.csjn.gov.ar.

dirección de los establecimientos.

Sin embargo, el resto de los jueces sí se pronunció en sus votos sobre el planteo constitucional y analizó con detenimiento la situación de discriminación que implicaba la pretensión de los amparistas.

El voto del juez Petracchi –que considera que quedarse meramente en el argumento de la competencia del Consejo Superior de la Universidad para el dictado de la ordenanza sería dictar una sentencia incompleta y “empequeñecer el asunto”– desarrolla interesantísimos argumentos sobre el tema.

Considera que es tarea de historiadores y sociólogos elucidar por qué un texto como el art. 16 de la Constitución Nacional pudo coexistir durante largo tiempo con otras normas de inferior jerarquía que parecen claramente discriminatorias contra la mujer y menciona a título de ejemplo que el delito penal de adulterio fuera distinto según lo cometiera la esposa o el marido, que se considerara que la mujer casada tenía incapacidad de hecho relativa, que la esposa no pudiera ejercer el comercio si no contaba con autorización del marido o estaba separada de bienes, que no se les reconociera el derecho a votar, etc.

Señala que las normas fueron adecuándose progresivamente a los requerimientos igualitarios y que este proceso fue lento porque eran fuertes las resistencias que presentaba una estructura social en la que florecía y medraba una impronta decididamente patriarcal.

Luego de un repaso normativo que comienza en el art. 16 mencionado y recorre los tratados internacionales incorporados a la Constitución Nacional en 1994, llega a la conclusión de que siendo el Colegio Monserrat el único colegio nacional dependiente de la Universidad Nacional de Córdoba con orientación bachiller, el hecho de que escolarizara exclusivamente a alumnos varones resultaba violatorio del art. 10, incs. a) y b) de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Y ante quienes rechazaban la radical igualdad de la mujer y el hombre en cuanto al goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales que en la convención se imponen es categórico y cree oportuno tomar las palabras que usara la Corte de Estados Unidos y señalar que no se trata de opciones o de hacer una elección ya que ésta ha sido hecha ya por los constituyentes.

Cita doctrina de este tribunal en la materia en el precedente “United States v. Virginia” (518 U.S. 515), resuelto el 26 de junio de 1996, que sostiene que el exigente estándar de revisión que se aplica a las clasificaciones basadas en el sexo no convierte a aquéllas en una categoría totalmente proscripta; pero, sí significa que las categorías fundadas en el sexo no deben usarse para crear o perpetuar la inferioridad legal, social y económica de la mujer. Cree que la Universidad Nacional de Córdoba, al

disponer que las inscripciones en el Colegio Nacional de Monserrat se efectuarán sin distinción de sexo, no sólo actuó como órgano competente dentro de la esfera de sus atribuciones, sino que, más aún, removió un valladar discriminatorio –que hoy resulta moral y jurídicamente abominable– que impedía la plena participación de las jóvenes cordobesas en la vida educacional y cultural de su provincia.

Pero si bien los cuatro jueces que se expresan a través de su voto individual coinciden en la confirmación de la sentencia recurrida, sí surgen diferencias en cuanto a la interpretación sobre la obligatoriedad o no de la enseñanza mixta por parte de la Convención.

Los jueces Petracchi, Bossert, Fayt y Vázquez coinciden en que la creación de un colegio similar femenino no es una alternativa válida y que la educación mixta en el ya existente es la única forma de cumplir con el mandato del inc. c) del art. 10 de la Convención mencionada que establece que los estados partes deben procurar "la eliminación de todo concepto estereotipado de los papeles masculino y femenino en todos los niveles y en todas las formas de enseñanza, mediante el estímulo de la educación mixta".

Bossert señala que no debe soslayarse que la educación mixta ha sido prevista en la Convención no tanto para procurar el igual acceso al mismo nivel educativo –finalidad obviamente no excluida–, sino también para la eliminación de todo concepto estereotipado de los papeles masculino y femenino en todos los niveles y en todas las formas de enseñanza.

En sentido contrario, el juez Boggiano entiende que lo garantizado a las mujeres es el acceso pleno a la misma enseñanza que a los varones pero que ello no impone que tal enseñanza deba imperiosamente impartirse en el mismo establecimiento y por los mismos docentes. Es decir, que impone solamente la obligación de asegurar una formación de idéntica excelencia.

3.2. MATERIA DEPORTIVA

En este caso la postergación sufrida por la mujer se dio en el ámbito de un torneo de tiro, y Elvira I. Bella demandó a la Federación Argentina de Tiro.²⁰ Sí, tal vez un ambiente no preparado todavía para que la única mujer que participaba fuera la que terminara obteniendo el primer premio.

La actora compitió en la especialidad "Fusil Militar Competición Tendido 300 metros" pero, pese a tener el mejor puntaje, no fue proclamada Campeona Nacional de esa categoría sino que como premio consuelo le otorgaron el de "Dama mejor clasificada", hecho que originó su reclamo.

²⁰ Bella, Elvira I. c/ Federación Argentina de Tiro. Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil, Sala D - 16/7/1998.

Los argumentos de la demanda referidos a que la señora Bella había participado en una categoría "Damas" distinta a los "Senior" no resultaban nada convincentes teniendo en cuenta que en la documentación expedida en el programa de la competencia del "54º Campeonato Nacional de Tiro" se indicaban las distintas competencias y categorías y, así como en algunas se establecía que participaban "Damas, Senior, Junior y Veteranos", en la categoría que participó la actora solamente se consignaban tres categorías "Senior, Junior y Veteranos", a lo que se sumaba la evidencia de la planilla de inscripción en la cual aparecía con los hombres que integraban esa categoría.

La Cámara no recurre a excesivas citas normativas y manifiesta categóricamente no tener ninguna duda en cuanto a que la demandante fue discriminada en su condición de mujer. Y en cuanto a esta distinción que se le otorgó como "Dama mejor clasificada" –que hubiera ganado cualquiera sea su resultado siendo la única de su género en participar– expresa que, si bien en algunos supuestos es necesario que ciertas desigualdades correctoras sean aplicadas en casos en que una desigualdad manifiesta es constatada no se configuraba dicho supuesto en el caso, en el cual la supuesta categoría sólo había sido utilizada para ocultar y no admitir que la actora había superado a los hombres que compitieron con ella.

3.3. MATERIA LABORAL

En materia laboral las actitudes discriminatorias hacia la mujer se pueden dar básicamente en tres etapas o momentos diferentes: a) en la etapa de contratación o selección del personal, b) en el período durante el cual se lleva adelante el vínculo laboral y c) en la etapa de finalización del mismo.

Dentro del trascurso del vínculo laboral –en ámbito privado o público–, el trato discriminatorio puede darse en cuanto a las tareas en sí, promociones o estatus laboral, como en cuanto a la afectación del salario o las trabas para la afiliación a las obras sociales o la afectación del derecho a la carrera.²¹

3.3.1. Etapa de Selección. Casos Freddo y Sisnero

Dos fallos que tienen en común la exclusión de la mujer en algunos ámbitos laborales, aunque en diferente actividad y diferente jurisdicción. El primero, bastante conocido en su momento, se inició también con un amparo colectivo de la Fundación Mujeres en Igualdad –llevado adelante por la Clínica Jurídica de la Universidad de

²¹ Sabemos que uno de los más frecuentes temas en este ámbito es el de los reclamos relacionados con la indemnización especial para el supuesto de embarazo y en los que los tribunales fueron receptivos a los pedidos de las trabajadoras (Ackerman, 2001, incluido el precedente de la Corte Suprema "Feole", Fallos: 325: 279). Pero, más allá de estar fuera de discusión alguna ese derecho, establecido justamente para que una situación sí propia de la mujer –embarazo y parto– no la perjudique laboralmente, nos parece que se aparta un poco del núcleo conductor del resto de los fallos del presente, referidos a situaciones donde la mujer es arbitrariamente excluida –de modo total o en cuanto a equidad en la proporción– de un ámbito que debe compartir con el hombre sin diferencia alguna.

Palermo– contra la cadena de heladerías Freddo,²² alegando que la misma realizaba prácticas discriminatorias rechazando la contratación de personal femenino. Ante el rechazo en primera instancia, recurrieron a la Cámara.

La sentencia empieza recordando que en algunos casos es necesario discriminar para igualar y que ello ocurre cuando han existido patrones o constantes históricas de trato desigual, que motivan que se recurra a los programas de acción afirmativa, como modo de reparar injusticias pasadas.

También señala que en el derecho argentino, dentro del marco constitucional de igualdad y no discriminación, ya con la incorporación de instrumentos internacionales sobre derechos humanos, cualquier distinción desfavorable hacia una persona con motivo de su raza, religión, nacionalidad, sexo, condición social, aspecto físico, lengua, u otras similares, se presume inconstitucional. Asume así el concepto de categorías sospechosas y cita el voto de los jueces Petracchi y Bacqué en el precedente "Repetto" (Fallos: 311: 2272) ya mencionado en la primera parte, destacando su apoyo en la doctrina norteamericana.

Luego de un repaso por las normas constitucionales, la Cámara, ya entrando en el tema más específico dentro del marco laboral, señala que la OIT tuvo una participación activa para lograr la igualdad en el ámbito del empleo, con la aprobación del Convenio 111 y la Recomendación N° 111, la Declaración sobre la igualdad de oportunidades y trata para las trabajadoras emitida en 1975 completada con una resolución en 1985 y un plan de acción sobre el tema adoptado por el Consejo de Administración en 1987. También destaca lo dispuesto por el art. 11 de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, que obliga a los Estados a adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo con el fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular: "a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano; b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección, en cuestiones de empleo [...]". Este recorrido normativo termina con la mención del art. 17 de la Ley de Contrato de Trabajo que prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad y el art. 1 de la ley 23.592 que dispone que quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados.

22 Fundación Mujeres en Igualdad y otro c/ Freddo S.A., de la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil, Sala H, del 16 de diciembre de 2002.

A diferencia de otros supuestos tratados en esta reseña, donde la diferencia de trato hacia la mujer surgía desde el plano legal, en este caso la discriminación no se encontraba en ninguna norma sino en los hechos, ya que surgía a partir de la conducta de la empresa demandada que durante años había preferido la contratación de empleados de sexo masculino en una proporción tan considerable que la tornaba irrazonable al margen de discrecionalidad que cabe concederle al empleador en la selección de su personal.

Y la Cámara remarca que la lucha contra la discriminación no depende solamente del dictado de disposiciones constitucionales y legales, que suelen ser de por sí insuficientes sino que los Estados Parte se comprometieron a generar una acción positiva destinada a garantizar el disfrute real de los derechos. Así, en el caso de la Argentina, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, al examinar el segundo informe periódico de nuestro país, en el año 1999 expresaba observar con inquietud que de hecho se discriminara a la mujer, particularmente en materia de empleo e igualdad de remuneración y recomendaba que "el Gobierno de la Argentina adopte medidas para garantizar la igualdad de hecho y de derecho entre el hombre y la mujer en lo que respecta al disfrute de los derechos económicos, sociales y culturales".

El fallo relata que por medio de escribano público se acreditó que, así como en heladerías de otras cadenas sí se podía encontrar personal femenino atendiendo al público, en los negocios de la demandada el personal era absolutamente masculino. Además, se incorporaron al expediente avisos publicados por la empresa solicitando empleados para atención al cliente, repartidores y caminantes y en todos los casos los mismos requerían como condición "sexo masculino". Es importante destacar que al momento de presentarse la demanda la cadena tenía 646 hombres sobre un plantel de 681 personas.

La Cámara no considera justificada con argumentos razonables la conducta de la demandada, que alegó cuestiones tales como el peso de los baldes conteniendo el producto, la necesidad de ingresar a pozos de frío y la necesidad de conocimientos de mecánica en relación a los motoristas ya que el trabajo penoso, peligroso e insalubre es indeseable y debe ser evitado tanto para hombres como para mujeres y porque si bien suele considerarse que éstas tienen una capacidad inferior de resistencia al trabajo físico, se ha verificado que son mayores las diferencias entre las personas del mismo sexo.

El tribunal hizo lugar al amparo y condenó a la empresa demandada a que sólo contrate personal femenino hasta compensar en forma equitativa y razonable la desigualdad producida, disponiendo la aplicación de multas en caso de no cumplirse con lo dispuesto.

En los años posteriores la empresa comienza a contratar mujeres y el porcentaje cambia radicalmente y en el año 2008 –luego de pasar a manos de otro grupo empresario y de una renovación a través de un nuevo gerenciamiento– se firma un convenio entre las partes por el cual la empresa demandada se comprometió a sostener el principio de igualdad y no discriminación tanto al seleccionar como al desarrollar y extinguir el contrato de trabajo y continuar manteniendo una composición equitativa y razonable de su dotación de personal en lo relativo al género mientras la actora se comprometía a no comunicar o utilizar el acuerdo de forma en que transmita una imagen que desvalorice o que sea peyorativa respecto a ella.²³

La causa *Sisnero*²⁴ tuvo origen en un amparo colectivo tendiente a que se ordene a las empresas demandadas el cese de la discriminación por razones de género que se traducía en la no incorporación de choferes mujeres en el transporte público de pasajeros en la Ciudad de Salta por parte de quienes lo tenían a su cargo y se disponga la incorporación de la actora como chofer de colectivo, ya que alegó reunir todos los requisitos para desempeñarse en tal trabajo. Solicitaron además como medida de acción positiva que se ordene a los demandados que en todas las futuras contrataciones de personal se asegure un porcentaje superior de plazas para ser cubiertas exclusivamente por mujeres, hasta que la distribución total refleje una equitativa integración de los géneros en el plantel de choferes. El objetivo del amparo claramente era asegurar la igualdad de oportunidades de varones y mujeres en un ámbito laboral en que la discriminación que se denunciaba la vulneraba severamente.

El fallo de la Sala V de la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil y Comercial de Salta hace un extenso desarrollo sobre el tema de la legitimación y encuentra evidente que la Asociación Fundación entre Mujeres, en atención a su objeto social, se encuentra legitimada para intervenir en el proceso en defensa del derecho colectivo invocado. En verdad considera el tribunal que en el caso se exhiben dos pretensiones: la primera, de naturaleza individual, donde la Sra. Sisnero concreta un derecho subjetivo, y la segunda, una pretensión colectiva traducida en el reclamo de una medida de acción positiva de discriminación inversa con el objeto de efectivizar el derecho constitucionalmente protegido a la no discriminación y al trato igualitario a través de la búsqueda de un cupo que beneficie a todas las mujeres. Y al contestar la pregunta central del planteo, esto es, si existe discriminación por parte de las demandas en razón del sexo²⁵ al momento de contratar choferes de ómnibus, considera que indudablemente la respuesta es positiva.

Descarta algunos argumentos de las demandadas como el relativo a que para

23 http://www.mujeresenigualdad.org.ar/Otros_LitigiosFreddo.html.

24 *Sisnero*, Mirtha Graciela y otras; Fundación Entre Mujeres c/ Tadelva S.R.L. y otros, Sentencia de Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil y Comercial de Salta, Sala V.

25 Nos parece más adecuado el término "género" que "sexo" por las precisiones que hicimos en la parte introductoria pero consideramos importante respetar el lenguaje del fallo aunque no se trate de citas textuales.

conducir sería necesario tener conocimientos de mecánica y cree que afloran en esta actitud prejuicios de origen medieval, algo que considera verdaderamente inaudito frente a notables avances en el pensar humano, en la evolución de las ideas y de la ciencia.

Repara en que en otros países han existido mujeres que comandaron hasta naves espaciales y que en nuestro país son mujeres exclusivamente quienes conducen trolebús en la ciudad de Córdoba y en la misma ciudad de Salta los transportes privados de niños son conducidos habitualmente por mujeres. Lo que genera el interrogante de, si se confía en ellas lo más importante de una sociedad, los niños, ¿por qué no podría confiarse a mujeres el transporte de adultos?

Señala la necesidad de que todos y cada uno, desde su lugar en el mundo, asuman como algo propio, la imperiosa e impostergable tarea de hacer efectiva la igualdad de género y terminar con la violencia disfrazada bajo la discriminación, considerando que no existe más que una posición: estar por la inclusión.

Termina disponiendo que todas las empresas demandadas deberán contratar personal femenino hasta alcanzar un treinta por ciento de la planta de choferes como modo de establecer un cupo equitativo y razonable, obviamente tomando como dato el cupo femenino en temas de participación política de la mujer. Por supuesto dispone que la primera en ser aceptada una vez cumplidos por parte de ella todos los recaudos sea la actora, Mirtha Sisnero.

El pronunciamiento fue apelado por algunas de las empresas demandadas y la Corte Suprema de Justicia de la Provincia de Salta se pronunció el 8 de junio de 2010 haciendo lugar parcialmente al recurso interpuesto.

Distingue por un lado la pretensión referida al interés individual de la actora y considera que no es posible verificar la concurrencia de un hecho u omisión de las demandas que pueda considerarse un acto discriminatorio que torne viable el amparo al no surgir que la convocatoria de personal se dirigiera sólo al sexo masculino ni que se haya preferido a otro postulante por ser hombre.

Y en segundo lugar, en cuanto a la pretensión colectiva de la Fundación entre Mujeres, aun cuando admite su legitimación para accionar en interés de las asociadas, de acuerdo con su estatuto de creación (art. 43, 2º párr. de la Constitución Nacional) señala que la incorporación de intereses generales o difusos a la protección constitucional no deja de lado la exigencia de exponer cómo tales derechos se ven lesionados por un acto ilegítimo o por qué existe seria amenaza de que ello suceda. No consideran cumplido ese requisito y creen que no resulta inadmisibles en razón de la inexistencia de "caso" o "causa".

Si bien el tribunal superior provincial no comparte este reclamo de no dis-

criminación, sí reconoce que la sentencia impugnada pone en evidencia aspectos culturales que indican la presencia de síntomas discriminatorios en la sociedad y cree que esto no puede soslayarse. Considera que el análisis o diagnóstico de índole sociocultural efectuado por el juez del amparo podrá, eventualmente, constituir la base de programas o proyectos a desarrollar en los distintos ámbitos del poder estatal pero que no es el Poder Judicial el llamado a establecer una norma general y abstracta con motivo de haber advertido una determinada situación a partir de la presentación de un individuo o grupo de individuos. Pero también señala que, de acuerdo al compromiso asumido por la República Argentina al aprobar la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación de la Mujer (ley 23.179), resulta indudable que corresponde, en el marco de atribuciones constitucionales del Poder Judicial, tomar medidas apropiadas para lograr la modificación de los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole basadas en la idea de inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres, a fin de garantizar el goce pleno del derecho de igualdad laboral de las mujeres. Decide entonces intimar a las empresas demandadas para que presenten en modo detallado ante la Autoridad Metropolitana de Transporte, en el plazo de quince días hábiles y bajo apercibimiento de astreintes, los requisitos exigidos por cada una de ellas para la admisión de postulantes a integrar sus respectivos planteles de choferes de unidades de transporte público, a fin de que aquella ejercite las facultades que por ley le corresponden en cuanto al cumplimiento de los postulados establecidos por la ley 26.485, sin perjuicio de otras medidas que con igual objeto dicho organismo pudiera adoptar en el marco de sus atribuciones. También exhortó a los Poderes Legislativo y Ejecutivo provinciales para que, en el adecuado ámbito de debate y decisión, emitan las normas necesarias que exige una política pública en el sentido mencionado y de acuerdo a la ley nombrada.

Considera, en síntesis, que la demanda resulta procedente sólo a los fines preventivos, para que en futuras contrataciones se asegure que la postulación de mujeres será analizada por las empresas prestadoras sin tomar en cuenta su condición femenina sino en base a los mismos requisitos que los exigidos a los hombres.

La causa fue apelada a través de un recurso extraordinario federal, que al ser denegado originó una queja ante la Corte Suprema (S. 932. XLVI), pero al momento no fue resuelto. Si acaba de pronunciarse esta semana²⁶ –en el marco de este recurso– el dictamen de la Procuradora General de la Nación, así que incluimos a último momento un comentario sobre el mismo dada la trascendencia de la causa.

Luego de recordar que la obligación de respetar, proteger y garantizar el derecho

²⁶ El dictamen fue firmado por la Dra. Alejandra Gils Carbó con fecha 24 de junio de 2013 y está disponible en: <http://www.mpf.gov.ar/>.

humano a la igualdad y a la no discriminación recae sobre todos los poderes del Estado, pero también sobre los particulares, la Procuradora sostiene que el mercado laboral en cuestión se encuentra segregado sobre la base de una categoría sospechosa a la cual pertenece la actora por lo cual las empresas demandadas debían acreditar que su exclusión respondía a un fin legítimo y que era el medio menos restrictivo para alcanzarlo, carga que no considera cumplida. Ello tiene entonces por acreditada una violación del derecho constitucional a la igualdad y a la no discriminación de la señora Sisnero. Agrega que este comportamiento de las empresas demandadas, manteniendo un mercado laboral sesgado por un estereotipo de género, proyecta consecuencias disvaliosas cuya reparación no se agota con la subsanación de la discriminación que sufrió la actora en particular. Por el contrario, requiere la adopción de medidas de acción positiva para contrarrestar la segregación por género y revertir los patrones socioculturales que la explican, siendo ineludible que las empresas demandadas adopten medidas adecuadas para equilibrar la desigualdad entre hombres y mujeres en la planta de choferes. Coincide también con la sentencia del superior tribunal provincial apelada en cuanto a instar a que los poderes ejecutivo y legislativo de la provincia adopten medidas propias dirigidas para revertir la discriminación por género.

Queda pendiente ahora la resolución de la Corte Suprema de Justicia.

Si bien estamos más acostumbrados a que las medidas para evitar discriminaciones provengan del Estado y que a éste le sean impuestas también a través de acciones positivas, no hay que olvidar que la Convención sobre la Eliminación de toda Forma de Discriminación contra la Mujer establece en su art. 2, inc. e) que los Estados parte se comprometen a "...Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas..." y estos dos fallos son un claro ejemplo de ello. Los estados pueden también entonces ser responsables de actos privados si no adoptan medidas con la diligencia debida para impedir la violación de los derechos.

También hay que destacar que en ambos casos se trató de acciones colectivas motivadas por asociaciones y organizaciones que tienen entre sus objetivos actuar con estos ideales de igualdad de género y no discriminación, y, en el segundo fallo, adhiriendo también a un reclamo concreto e individual.

3.3.2. Afiliación a Obra Social – Remuneración

El precedente *Bárcena*²⁷ se origina cuando una empleada de la Municipalidad de Vicente López ve rechazada su solicitud para que su esposo –desocupado y sin cobertura social– ingrese gratuitamente al Instituto de Obra Médico Asistencial de la Provincia de Buenos Aires (IOMA) como afiliado voluntario directo y plantea entonces

²⁷ Bárcena, Alicia S. c/ Provincia de Buenos Aires, Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires, del 20 de setiembre de 2000.

la inconstitucionalidad del art. 18, párr. V, inc. a), del decreto 7881/84 provincial.²⁸ En virtud de esta norma el esposo de una afiliada directa al sistema podía ser afiliado voluntario indirecto mediante el pago de una cuota adicional, carga pecuniaria que no era exigible a los varones afiliados directamente a la obra social para incorporar a sus respectivas esposas, conforme surgía del art. 19 del citado reglamento.

El superior tribunal provincial hizo lugar a la demanda, declarando la inconstitucionalidad de la norma cuestionada basándose en argumentos que tienen que ver, por un lado, con la reglamentación de la ley, y por el otro lado con el tema que nos interesa, el de la igualdad.

El tribunal encuentra violatorio de la igualdad que se haya elegido al sexo –como ya mencionamos en un fallo anterior sería más apropiado hablar de género, pero es el vocabulario del fallo y de la norma de igualdad de la constitución local– como elemento determinante de una distinta consecuencia derivada de un mismo hecho, cual es la afiliación directa al IOMA: los varones pueden afiliarse sin cuota adicional a sus esposas y en cambio las mujeres deben pagar un plus para afiliarse a sus esposos, con la excepción del supuesto en que fuere discapacitado.

Invoca el art. 16 de la Constitución Nacional y el art. 11 de la Constitución de la Provincia de Buenos Aires que luego de establecer que todos sus habitantes "...son iguales ante la ley y gozan de los derechos y garantías que establece la Constitución Nacional, los que emanan en su consecuencia a través de los tratados celebrados por la Nación y los que se expresan en esta Constitución", afirma que "la Provincia no admite distinciones, discriminaciones ni privilegios, por razones de sexo..." y en su art. 36 dentro de la enumeración de derechos a los que llama "sociales" reconoce que "toda mujer tiene derecho a no ser discriminada por su sexo...". También cita el art. 1.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y el art. 2.1 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Un aspecto interesante del fallo es que supera las objeciones opuestas por la demandada en cuanto a que se trataba de un caso de inconstitucionalidad "por omisión", no previsto en nuestro derecho positivo, es decir aquellos que no se resuelven con la mera declaración de la inconstitucionalidad de la norma y su no aplicación al caso sino que necesitan de la creación de una nueva norma. El Tribunal entendió que de aceptarse ese criterio las disposiciones que se denuncian como contrarias al principio de igualdad ante la ley porque no han conferido al actor un derecho que, en idénticas circunstancias, han conferido a otros, en ningún caso podrían ser objeto de control de constitucionalidad. Preciso que no se trataba de la extensión de un privilegio o de un régimen normativo previsto para situaciones distintas sino simplemente del control de una norma que confería trato desigual a quienes estaban en idénticas circunstancias y ordenó en consecuencia al Instituto demandado que incorpore como afiliado directo sin cuota adicional al esposo

²⁸ La actora fue patrocinada por la Asociación de Derechos Civiles (ADC).

de la actora dentro de los treinta días de quedar firme la sentencia.

Como en tantos otros supuestos esta decisión de la justicia impactó en la legislación y determinó el dictado del decreto provincial 599/04 que, luego de una mención expresa a los fallos del superior tribunal sobre el tema, derogó la norma atacada y mencionó como afiliados indirectos que pueden incorporarse por intermedio de un afiliado directo a los "cónyuges", término que no hace distinción de género y que da por superado el tema.

Vemos en este fallo un aspecto que no se presenta en otros. Así como en el resto de ellos aparece la necesidad de proteger a la mujer que simplemente en virtud de su calidad de tal se ha visto perjudicada o postergada en el ejercicio de algún derecho, podemos decir que este fallo intenta reparar un agravio para ambos, hombre y mujer. La norma cuestionada privaba al cónyuge masculino de la posibilidad de acceder –en forma gratuita– a la obra social de su esposa pero también termina implicando sin duda un agravio para esa mujer, al no permitirle otorgarle cobertura a su cónyuge del mismo modo que podría hacerlo un hombre o, en tal caso, imponiéndole una desigualdad en cuanto a sus ingresos al obligarla a abonar esa cuota extra que se le pedía. El género como categoría que determinaba una diferencia de tratamiento terminaba así perjudicando a ambos.

3.3.3. Discriminación – Techo de cristal

El reciente fallo *P.M.A. c/S.A. L.N.*²⁹ tiene origen en un reclamo iniciado por una trabajadora contra un medio periodístico, orientado al cobro de una indemnización por despido y salarios por enfermedad en el marco de una invocación por daños debido a violencia de género y acoso moral padecido en el trabajo.

Resulta sin duda un aporte importante para nuestro análisis ya que, al confirmar la resolución de primera instancia considera que las pruebas y antecedentes del caso confirman que la trabajadora demandante fue discriminada en el ámbito laboral por el mero hecho de ser mujer y que se le negó por ese motivo un ascenso en el sector de comercialización de la empresa periodística demandada. La Cámara considera estar enfrentada a una situación de estigmatización cultural que, en el ámbito laboral, asigna territorios, roles y jerarquías diferenciadas a varones y mujeres que la trabajadora se desempeñaba en una unidad de negocio vinculada a un espacio de predominio masculino. Cree que al no existir una explicación razonable por parte de la demandada que responda a parámetros objetivos, ante los numerosos indicios comprobados de haber existido discriminación, la conclusión más verosímil es que la segregación en

29 Sentencia N°88469, causa N°32.797/2010, Sala I de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, 18 de febrero de 2013. La causa se difunde en los sitios jurídicos con iniciales pero por los medios periodísticos ha trascendido que la demanda es el diario La Nación –y no hay razones legales para preservar su identidad. http://www.infojus.gov.ar/index.php?kk_seccion=documento®istro=SUMARIOS&docid=E0019591.

el ascenso se fundó en el género, lo que se vio reforzado por la circunstancia de que la actora fue quien debió entrenar al varón elegido, lo que confirma su destreza para el ejercicio de las funciones que requería el puesto que le fue negado. Considera demostrado que no recibía el mismo trato ni oportunidades que los trabajadores varones y que en su sector era segregada por ser mujer, excluyéndosela sistemáticamente de reuniones y viajes que significaban importantes oportunidades para su puesto.

La sentencia se apoya por supuesto en numerosas normas, incluidos los tratados de derechos humanos incorporados al bloque de constitucionalidad.

3.3.4. Estado policial. Cambio de condiciones en el empleo

El planteo que llegó a la Corte Suprema en el año 1973 en la causa *Carballo*³⁰ se originó con el pedido de cuarenta y dos empleadas de la Prefectura Nacional Marítima que cuestionaron el decreto 7673, del año 1955, mediante el cual se las privaba del estado policial que poseían, incorporándolas al régimen del personal civil de las Fuerzas Armadas. La norma disponía que el "personal masculino" podía, en cambio, pasar a revistar "optativamente" en el régimen mencionado pero le estaba permitido permanecer en la Prefectura con estado policial.

Fundaron además su agravio en las ventajas que suponía el hecho de contar con estado policial, como su mayor permanencia en el empleo, lo que les permitía acumular experiencia y les daba capacitación y la posibilidad de hacer jugar un mismo régimen de disciplina, como así de asignarles funciones sin limitación de horarios.

La cámara había confirmado el rechazo en primera instancia basada en que no podían las actoras invocar un derecho adquirido a la inmutabilidad de las leyes, en que tampoco se violaba el art. 16 de la Constitución Nacional teniendo en cuenta el alcance que la Corte Suprema atribuía a la norma y en que era razonables pensar que motivos de conveniencia administrativa pudieran haber movido el distingo.

Sin embargo, el Alto Tribunal revocó esta sentencia y consideró que la discriminación que efectuaba el decreto cuestionado, al negar al personal femenino la opción que sí acordó al masculino carecía de base que la sustentara ya que no existía razón valedera alguna que autorizara a suponer que el personal femenino, sólo por ser tal, se encontraba impedido para desempeñar sus funciones conservando aquel estado policial.

Parece importante resaltar la trascendencia de esta decisión teniendo en cuenta que fue tomada hace 40 años y que no necesitó más que una mención a la garantía constitucional de la igualdad (art. 16) cuando todavía no podía pensarse en toda la

30 María Isabel Carballo c/ Nación Argentina, Corte Suprema de Justicia de la Nación, 8 de octubre de 1973, Fallos 287: 42. Disponible en www.csjn.gov.ar.

normativa que posteriormente quedaría consolidada con los tratados internacionales. Creemos que la Cámara hizo un control de mera razonabilidad ("era razonable pensar que motivos de conveniencia administrativa pudieran haber movido el distingo") pero la Corte hace un control más estricto, al señalar la falta de razón valedera para esta diferencia aun cuando todavía lejos estaba hablar de categorías sospechosas y escrutinio estricto.

También destacable es que se da en un ámbito tradicionalmente restringido para la mujer como son las Fuerzas Armadas y de Seguridad.

3.3.5. Derecho a la carrera

Lo resuelto en el precedente *Zdanevicius*³¹ por el Tribunal Superior de Justicia de la Ciudad de Buenos Aires se relaciona con el derecho a la carrera aunque también tiene una íntima vinculación con el tema previsional.

La actora se desempeñaba como docente en las escuelas de la Ciudad de Buenos Aires e inició una acción de amparo para que se deje sin efecto la clasificación de "jubilable" o "JB", con la que era designada en los diversos listados de aspirantes a cargos docentes ya que dicha denominación la excluía de la posibilidad de concursar para la obtención de ascensos, traslados y cargos.

Si bien la sentencia de primera instancia hizo lugar a la acción y ordenó al Ministerio de Educación del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires que suprima la clasificación cuestionada de los distintos listados, ante la apelación del demandado, la Cámara de Apelaciones en lo Contencioso Administrativo y Tributario hizo lugar a los agravios y revocó esta decisión, por lo que la actora interpuso recurso de inconstitucionalidad ante el Tribunal Superior.

El agravio de la actora tiene sustento en la limitación que establece el Estatuto Docente restringiendo su posibilidad de acceder a los concursos a partir de estar en condiciones de acceder a la jubilación ordinaria, es decir, a partir de los 57 años.

Dos aspectos se encuentran en juego en esta situación; por un lado este corte a la carrera para aquellos que ya hayan llegado a la edad en que están en condiciones de jubilarse y por otro lado la circunstancia de que este límite no es igual para todos ya que para las mujeres lo será a los 57 años mientras que para los hombres a los 60. Y es el voto del juez Lozano el que formula claramente este distingo, sosteniendo que no encuentra criticable el primer aspecto, es decir un límite de edad que permita reservar los cargos y los ascensos para quienes tienen más posibilidades de permanecer en ellos por más tiempo, los más jóvenes. Pero lo que no acepta como válido es el

31 Expte. 6749/09. *Zdanevicius*, Luisa Laimute c/ GCBA, Tribunal Superior de Justicia de la Ciudad de Buenos Aires, del 25 de noviembre de 2009. Disponible en <http://www.tsjbaires.gov.ar/>.

distingo en la edad jubilatoria para hombres y mujeres. Cree que las razones que pudieran inspirar dicha distinción no resultan evidentes, no surgen de las normas que la sustentan y tampoco fueron aportadas por el Estado durante el proceso. Considera acertadamente que de una norma que se presume buscaba realizar una discriminación positiva, no podía luego derivarse la situación contraria. Es decir, los regímenes que permiten a las mujeres obtener el beneficio jubilatorio antes que a los hombres no puede ponerlas en una situación desventajosa, especialmente cuando quien busca continuar concursando, obviamente no pretende jubilarse a esa menor edad.

La jueza Ruiz recuerda su criterio en un fallo anterior³² donde sostuvo que la interpretación del art. 11 de la Constitución de la Ciudad de Buenos Aires puede hacerse a partir de las clasificaciones "sospechosas". Es decir, clasificaciones que no quedan totalmente vedadas al legislador pero que al estar incluidas en alguna normativa se verán afectadas de una presunción de ilegitimidad, y esta presunción se traducirá en la inversión de la carga justificatoria por un lado y en el sometimiento de esa justificación a un estándar de escrutinio judicial elevado por el otro.

En este caso el Estado, a lo largo del proceso, no logró justificar el empleo de esta clasificación para efectuar una distinción de trato que excluye a un grupo de personas –a las mujeres mayores de 57 años– de la posibilidad de lograr ascensos, traslados y cargos en la carrera docente. Las alegaciones fueron de una manifiesta generalidad y no pudieron demostrar que para alcanzar el fin propuesto la opción elegida fuera la única posible, o en todo caso, la menos lesiva de los derechos cuya afectación se invocaba.

El voto del juez Casás –al que adhirió la jueza Conde– señaló que la sola referencia que efectuó la demandada a la letra de los arts. 14, inc. d) y 27, inc. e) del Estatuto Docente no resultaba suficiente para conocer cuáles eran los fundamentos pedagógicos –o de otra índole– que permitirían válidamente al Gobierno "congelar" el derecho a la carrera de la amparista aun varios años antes de que ella llegue a la edad en la cual debía jubilarse. Resaltó que a partir de los 57 años las mujeres pueden jubilarse si además cuentan con los años de antigüedad pertinentes, pero que el Estado no puede obligarlas, razón por la cual si bien la calificación de "jubilable" que puede realizarse con relación a una persona que posee la edad para optar por el beneficio jubilatorio y la antigüedad requerida no parecía por sí sola merecedora de reproche constitucional alguno, sí lo eran los efectos jurídicos que el GCBA pretendía desprender de ella sin brindar mayor respaldo que la remisión mecánica y con carácter general al texto del Estatuto Docente.

Cabe agregar que este voto menciona también la limitación que esta situación

32 "Salgado, Graciela Beatriz c/ Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires s/acción declarativa de inconstitucionalidad", expte. N°826/01, del 21 de noviembre de 2001.

produce al ejercicio del derecho a la carrera, garantizado por el art. 43 de la Constitución de la Ciudad.

El Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires interpuso contra esta sentencia un recurso extraordinario, que fue rechazado por el Tribunal Superior³³ y motivó un recurso de queja ante la Corte Suprema que fue declarado inadmisibile con la invocación del art. 280 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación.³⁴

3.3.6. Materia previsional. Jubilación docente

El fallo recién comentado se ocupaba del derecho a la carrera aunque en estrecha relación con el tema previsional, que sí es estudiado en forma directa ahora en la causa *Izaguirre*³⁵ ante el amparo promovido por una docente contra el Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, con el objeto de impugnar la disposición por medio de la cual la intimaban a iniciar el trámite jubilatorio por reunir los requisitos legalmente exigibles y no estar en condiciones de solicitar la permanencia en actividad.

La jueza de primera instancia hizo lugar a este aspecto del reclamo ya que entendió que el acto había encontrado apoyo en una norma contraria al principio constitucional de igualdad ante la ley, en la medida que establecía un límite etario distinto para hombres y mujeres al fijar como edad para el derecho a acceder a la jubilación la edad de sesenta (60) años para los varones y cincuenta y siete (57) años para las mujeres (ley N°24.016) y con la posibilidad de solicitar continuar en actividad una sola vez y sin que pueda extenderse por más de tres años (art. 35 del Estatuto Docente).

La Sala II de la Cámara Contencioso Administrativo y Tributario confirmó esta sentencia estableciendo que no había razones concretas que sustentaran la distinción entre hombres y mujeres a los fines de acceder al beneficio jubilatorio, circunstancia que culminaba por no revertir la presunción de inconstitucionalidad que afectaba la norma.

La denegatoria del recurso de inconstitucionalidad interpuesto por el Gobierno de la Ciudad originó un recurso de queja que habilitó al Tribunal Superior de la Ciudad de Buenos Aires a pronunciarse sobre el tema.³⁶

Consideró –a través de un voto del juez Casás al que se sumaron también la juezas Conde y Ruiz y la remisión del juez Lozano a su voto en el precedente *Zdanevicius* ya comentado– que la decisión recurrida, en tanto declaraba nula la disposición atacada

33 Expte. N°6749/09 "Zdanevicius, Luisa Laimute s/ recurso de inconstitucionalidad concedido", del 17 de marzo de 2010.
34 Z. 24. XLVI. RECURSO DE HECHO. Zdanevicius, Luisa Laimute c/ Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires s/ amparo, del 29 de noviembre de 2011.

35 Expte. N°8290/10 "GCBA s/ queja por recurso de inconstitucionalidad denegado en Izaguirre, Graciela c/ GCBA s/ amparo (art. 14 CCABA)", Tribunal Superior de Justicia de la Ciudad de Buenos Aires, 8 de febrero de 2012.

36 Expte. N°8290/10 "GCBA s/ queja por recurso de inconstitucionalidad denegado en Izaguirre, Graciela c/ GCBA s/ amparo (art. 14 CCABA)", del 8 de febrero de 2012. Disponible en <http://www.tsjbaires.gov.ar/>.

por considerarla un acto discriminatorio prohibido por la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (art. 75 inc. 22, CN) y violatorio de la garantía de igualdad (arts. 16, CN y 11, CCABA) tenía argumentos que le daban base jurídica y que no habían sido rebatidos razonadamente por la recurrente.

No deja de reconocer que la distinción de edad pudo haber sido establecida en su momento en favor de las docentes mujeres para que accedieran en forma más temprana al beneficio jubilatorio pero que ante la evidencia de que actualmente muchas docentes mujeres aspiran a prolongar el ejercicio de su actividad o profesión, no puede convalidarse que la referida distinción provoque, en los hechos, una discriminación perjudicial para la amparista que limite el ejercicio de su derecho a la carrera frente a sus colegas de sexo masculino en igualdad de circunstancias (arts. 16, CN y 11, 36 y 43 de la CCABA).

Y, teniendo en cuenta que se está –al tratarse de un diverso tratamiento en virtud del género– ante una categoría sospechosa, el voto de la jueza Ruiz recuerda que está sobre los hombros del impugnante la carga alegatoria que permita sortear el test de estricto escrutinio.

El Tribunal concluye rechazando el recurso porque no encuentra que se haya cumplido con dicha prueba o, como expresa la jueza mencionada, “el GCBA no nos dice a qué obedece la distinción paternalista que establece la citada norma, en la que subyace una concepción de situación irregular de la mujer”.

3.3.7. Falta de pago de licencias. Vínculo temporal

El reclamo de la actora, *Barani Montes*³⁷ que se había desempeñado en la Sindicatura General de la Nación bajo una figura legal prevista para contratar personal por cierto plazo para cumplir con determinado cometido (art. 112, inc. c) de la ley 24.156) tenía que ver con el derecho al pago de licencias no gozadas por matrimonio, maternidad y descanso anual, daño moral, indemnización por falta de preaviso y reintegro de sumas abonadas en concepto de impuesto al valor agregado sobre las sumas percibidas por la prestación de servicios.

La jueza de primera instancia consideró que la contratación temporal estaba justificada debido a la naturaleza transitoria de los servicios y desestimó los dos reclamos mencionados en último término.

Sin embargo, el aspecto que nos interesa es el planteo que hizo la cámara con respecto a si, aun aceptando la legitimidad de un vínculo temporal, resultaba legítima la no concesión de licencias por matrimonio o por maternidad, ya que se encontraba

³⁷ Expte. N° 17.950/2006. “Barani Montes, Mónica Edith c/SIGEN Resol 112/05 s/empleo público”, Cámara Nacional de Apelaciones en lo Contencioso Administrativo Federal, Sala V, del 14 de febrero de 2012.

acreditado en autos que la actora había contraído matrimonio y había tenido una hija durante el tiempo en que prestó servicios, y que no se le había concedido licencia por tales motivos, ni tampoco se le habían abonado los días correspondientes.

Consideró la cámara que aun cuando no se trataba propiamente de un vínculo de empleo público, no dejaba de constituir una relación en la que se comprometía la realización de un trabajo, de modo que era acertado el criterio de la a quo al extender, por analogía, ciertas disposiciones que disciplinan la relación de empleo público y que guardaban conexión con la pretensión, en especial en cuanto a las licencias.

Destacó que la actora se encontraba en una situación particular en razón de su género, lo que hacía que su situación frente al trabajo (sea en relación de dependencia o no) debía ser contemplada de modo de evitar consecuencias discriminatorias. Citó en apoyo de su decisión el artículo 75 inciso 23 CN que se refiere a las medidas de acción afirmativa a favor de las mujeres y, en particular, a la protección integral de la madre durante el embarazo y el tiempo de lactancia. Complementariamente, la Convención sobre Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, que tiene jerarquía constitucional (art. 75 inc. 22 CN) y exige la adopción de medidas para impedir la discriminación por razones de matrimonio o maternidad (art. 11.2 de la Convención citada).

Si bien en el caso de autos las disposiciones contractuales que vinculaban a la actora con la demandada no tenían un propósito discriminatorio, el tribunal resaltó que no sólo se procura la protección cuando existe una finalidad discriminatoria, sino también cuando el resultado de la aplicación de determinadas disposiciones (contractuales, en este caso) implique un cercenamiento de la igualdad real de género (art. 1º de la Convención citada). Por consiguiente, el hecho de que los contratos que habían regido la locación de servicios no previeran este tipo de licencias (por matrimonio o por maternidad) no constituía un argumento decisivo que llevara a su denegación, máxime ante la existencia de normas de jerarquía constitucional que razonablemente llevaban a una conclusión opuesta a la postulada por la demandada. Consideró entonces la Cámara ajustado a derecho el criterio sustentado en la sentencia apelada, en tanto propició ante el vacío reglamentario acudir analógicamente el régimen de licencias aplicable al personal permanente del organismo, toda vez que, a los fines del matrimonio y el embarazo, las trabajadoras –estén o no en relación de dependencia– se encuentran en situaciones idénticas.

3.4. DERECHOS POLÍTICOS

3.4.1. Repaso histórico. Desarrollo normativo

Si hay un espacio que, en esta histórica división entre ámbito público a cargo del hombre y ámbito privado reservado a la mujer, le fue especialmente vedado a las

mujeres fue el de los derechos políticos. Recordemos que no pudieron votar hasta que, en el año 1947, la Ley 13.010 estableció en su art. 1° que "Las mujeres argentinas tendrán los mismos derechos políticos y estarán sujetas a las mismas obligaciones que les acuerdan o imponen las leyes a los varones argentinos".

Es interesante recordar que unos cuantos años antes, Julieta Lanteri –una médica de origen italiano naturalizada argentina sin duda pionera en los reclamos por los derechos de la mujer–³⁸ había llevado a la justicia un reclamo que no tuvo respuesta favorable y llegó hasta la Corte Suprema.³⁹ Su planteo se basaba en varias normas constitucionales entre las cuales estaba el art. 16 y solicitaba que las autoridades procedieran a enrolarla y le otorgaran la correspondiente libreta pero, sin duda alguna, y como lo relata el mismo juez de primera instancia, con el objetivo fundamental de poder gozar de los derechos políticos en iguales condiciones que los hombres, y partiendo de la realidad de que el padrón electoral se construía a partir de quienes estaban enrolados para el servicio militar. La Corte sólo hace una breve referencia a un eventual debate sobre la posibilidad de que la mujer pueda gozar del derecho electoral pero enfoca su respuesta negativa en el enrolamiento y servicio militar como una carga al ciudadano varón y la falta de afectación a la garantía de igualdad del art. 16.

La Ley 13.010, al garantizar a la mujer los mismos derechos políticos que a los varones, pudo ser efectiva en cuanto al derecho activo a elegir candidatos o sufragio, pero el camino fue mucho más largo y lento en cuanto al derecho a ser elegidas y poder participar en una situación de igualdad. Basta señalar que desde 1952 hasta 1993, el promedio de diputadas nacionales fue de 6.33%, lo que muestra la clara preponderancia masculina. Si se tienen en cuenta las mujeres diputadas en la década del 80, se puede ver que su participación era escasa y en algunos distritos, nula. Sin embargo, ellas superaban a los hombres en el padrón electoral y también en los padrones de algunos partidos políticos, y su concurrencia electoral era mayor.⁴⁰

Ya repasamos brevemente en la introducción el concepto de acciones afirmativas y su objetivo de reducir las consecuencias de discriminación en el caso de grupos históricamente postergados o desventajados.

Y si hubo una aplicación de esta doctrina en nuestro país fue en el establecimiento del cupo femenino, para intentar conseguir una igualdad real de oportunidades entre

38 Fundó en 1909 la Liga Nacional de Mujeres Librepensadoras con un programa de acción de seis puntos: 1. Derechos políticos para la mujer argentina o ciudadanizada; 2. Igualdad de derechos civiles y legales para ambos sexos; 3. Divorcio absoluto; 4. Educación mixta laica, igual para ambos sexos; 5. Derechos del niño y del menor; 6. Dignificación del trabajo, supresión de la servidumbre.

39 "Lanteri Renshaw, Julieta", Fallos: 154: 283 –Año 1929–. Fallo también disponible en sitio oficial de la Corte Suprema: www.csjn.gov.ar.

40 Norma Allegrone, "Ley de Cupo Femenino - Su aplicación e interpretación en la República Argentina". http://www.fes.org.ar/PUBLICACIONES/Ley%20de%20Cupo/Cap01_02_03_LasMujeresyelCupo.pdf.

varones y mujeres, ante la imposibilidad de lograrlo con la neutralidad de la ley que los equipara para el ejercicio de sus derechos políticos, sin duda debido a causas que tienen que ver más con estudios sociológicos, que no es nuestro objetivo desarrollar aquí.

El debate que originó el establecimiento de este mecanismo es comprensible, sobre todo si tenemos en cuenta que, así como fue evaluado como modo de destruir barreras culturales del pasado, podría ser visto como el establecimiento de una "nueva desigualdad" o postergación de algún varón que tal vez se viera privado en lo individual de su participación si no existieran estas medidas. Y porque obviamente choca contra la idea de conseguir los lugares de representatividad a través del esfuerzo y la lucha personal. En este aspecto me parece que, más allá de la abundante doctrina y teoría existente, es interesante y muestra la fuerza de los hechos el testimonio de María Teresa Merciadri de Morini (militante radical cordobesa que desempeñó numerosos cargos y participó activamente para lograr el cupo femenino, como ya veremos). En un reportaje cuenta que empezó a pelear por esta causa cuando ya tenía 73 años –cumplió 100 años en diciembre pasado–, ya que "hasta entonces yo estaba convencida, como la mayoría de las chicas jóvenes, de que la mujer se tiene que ganar su lugar por mérito. Pero no pasaba nada. Si no era yo, no había mujeres en las listas. Hasta que un día dije: si seguimos así, esto no cambia más."⁴¹ Creo que este dato casi anecdótico muestra al cupo femenino como una solución concreta y efectiva para derribar barreras invisibles culturales, más que como una argumentación perfecta insusceptible de alguna crítica desde lo teórico.

También recordamos que, más allá de diversos cuestionamientos y encendidos debates sobre estas acciones positivas, éstos se encuentran superados a partir de su inclusión en la Constitución Nacional, en la Constitución de la Ciudad de Buenos Aires y en los tratados internacionales.

3.4.2. Ley 24.012. Cupo Femenino

En noviembre de 1991 fue finalmente sancionada y promulgada la Ley 24.012, que sustituyó el art. 60 del Código Electoral (Decreto N°2135/83, con modificaciones introducidas por las Leyes N°23.247 y 23.476) y, en lo que nos interesa incluyó este párrafo: "Las listas que se presenten deberán tener mujeres en un mínimo del 30% de los candidatos a los cargos a elegir y en proporciones con posibilidad de resultar electas. No será oficializada ninguna lista que no cumpla estos requisitos".

Argentina fue así el primer país de América Latina en aplicar por ley un sistema de cuotas que garantice la participación de las mujeres en el Congreso Nacional.

41 También contó que en una oportunidad exponiendo ante militantes notó que las más jóvenes se mostraban en total desacuerdo con la propuesta del cupo mientras que las mayores sí la compartían, además de destacar que como ya había ocupado gran cantidad de cargos posibles no la movía ningún interés material en la ley que impulsaba. <http://www.reformadel18.unc.edu.ar/privates/por%20las%20mujeres%20y%20sus%20derechos%20Morini.pdf>.

Debe destacarse que esta norma es anterior a la reforma constitucional de 1994 pero a partir de ésta el tema de la igualdad real de oportunidades entre varones y mujeres para el acceso a cargos electivos y partidarios adquiere status constitucional.

Desde los inicios de la ley hubo dudas y diferentes opiniones sobre los criterios a seguir para su aplicación, lo que originó el dictado por el Poder Ejecutivo del Decreto reglamentario N°379/93.⁴²

Sin embargo, tal vez por falta de precisión de esta norma, continuaron las divergencias en su aplicación por los distintos partidos políticos y alianzas electorales y aún en su interpretación por los tribunales ante la judicialización de algunas situaciones. Desde los sectores que venían luchando por estas medidas la queja apuntaba a que el cupo femenino no debía ser sólo algo a tener en cuenta al armar las listas sino que tenía que proyectarse en una participación real y concreta de las mujeres en los espacios legislativos.⁴³

3.4.3. Algunos fallos. Sigue la lucha

Ejemplo de esta última situación es la decisión de la Cámara Nacional Electoral en la causa *Darci Beatriz Sampietro*.⁴⁴ Consideró que, si bien teóricamente un candidato de un partido político, cualquiera sea su lugar en la lista, podría estar en condiciones de resultar electo, la realidad demostraba que no era así, ya que el porcentaje a obtener por la agrupación tenía que oscilar entre el 85 y el 100% de los sufragios a fin de desplazar a todas las restantes agrupaciones y que la nómina completa resulte elegida. Y ya que las elecciones en la provincia de Entre Ríos habían demostrado que el partido que obtuvo la mayoría logró tres diputados de los cinco que elegía ese distrito, la ubicación de la recurrente en el último lugar, y siendo los que la precedían varones, no concordaba con lo ordenado por la ley. Remarcó que la justicia para poder ser administrada eficazmente debe actuar en base a la realidad y no a remotas posibilidades, y dicha realidad estaba dada por los datos concretos que se registraban según los cómputos de las últimas elecciones.⁴⁵

Otra situación judicializada que además generó consecuencias importantes en la legislación fue la de *María Teresa Merciadri de Morini*, afiliada a la Unión Cívica Radical que impugnó la lista de candidatos a diputados nacionales de dicho partido

42 Boletín Oficial 11/03/1993.

43 Se sumaba también como causa de esta falta de criterio uniforme la dificultad de un pronunciamiento de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, debido a los tiempos procesales, demasiado lentos, comparados a los de los cronogramas electorales y las impugnaciones de listas.

44 Fallo N°1568/93, Cámara Nacional Electoral. *Darci Beatriz Sampietro s/ impugnación lista de candidatos a Diputados nacionales del Partido Justicialista distrito Entre Ríos*, 13 de agosto de 1993.

45 La sentencia fue apelada a través de los recursos extraordinarios de cuatro candidatos varones, que al ser rechazados originaron las quejas de aquel que fue desplazado del tercer lugar originario, pero las mismas fueron desestimadas por la Corte Suprema por considerar que no se había puesto en juego la interpretación de la ley 24.012 efectuada por la Cámara (sentencia del 23 de setiembre de 1993, Fallos: 316: 2030).

por el distrito Córdoba en dos oportunidades.

La Corte Suprema de Justicia de la Nación desestimó su primer planteo –que ya había sido rechazado en primera y segunda instancia– al considerar que la petición se había vuelto abstracta ya que, celebradas las elecciones del 3 de octubre de 1993, el partido había obtenido en ese distrito un caudal de votos que le produjo la consagración de cuatro diputados nacionales y el planteo se refería a quien debería haber ocupado la quinta candidatura.⁴⁶ Agrega el Tribunal que la decisión no implicaba pronunciamiento sobre la legitimación de la recurrente, que sí iba a ser tratada –con resultado desfavorable– en un fallo futuro.

La actora insistió con un planteo similar cuestionando los comicios del 14 de mayo de 1995. Señaló que en la lista de seis candidatos del partido mencionado habían colocado a una mujer en el cuarto y a otra en el sexto puesto y que con ello se violaba la ley 24.012 debiendo haberse colocado a dos mujeres dentro de los primeros cinco puestos. La Cámara Nacional Electoral revocó la decisión de primera instancia, le reconoció legitimación procesal a la actora e hizo lugar al planteo.

La sentencia fue apelada a la Corte Suprema, que desestimó –por mayoría integrada por los jueces Nazareno, Moliné O'Connor, Fayt, Levene (h) y López– el recurso de queja originado ante el rechazo del recurso extraordinario por considerar que este último era inadmisibles (art. 280 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación), por lo cual no entró en el análisis del tema.⁴⁷

En disidencia, los jueces Belluscio, Petracchi y Bossert consideraron que la condición de ciudadano era de una generalidad tal que no permitía tener por configurado un interés concreto, inmediato y sustancial que llevara a entender el planteo como una causa, caso o controversia, único supuesto que autoriza la intervención de los jueces. Y que teniendo en cuenta que la actora no era candidata nominada a acceder a cargos electivos por el partido (art. 2° de la ley 23.298), no era la titular de la relación jurídica en debate, negándole de esta forma legitimación activa para provocar una decisión judicial.

Si bien este criterio de falta de legitimación por el mero carácter de “ciudadano” fue reiterado en varios fallos posteriores⁴⁸ –y también sostenido por la Cámara Nacional Electoral con la excepción de alguna disidencia del juez Rocca– pensamos que podría darse a otra lectura al mismo, sobre todo teniendo en cuenta la apertura que en materia de legitimación implican los derechos de incidencia colectiva a partir de la reforma constitucional (art. 43 CN). Parece atendible el interés de los ciudadanos

46 M 290 XXXI. Meriadri de Morini, María Teresa s/ presentación (Unión Cívica Radical), 2 de diciembre de 1993.

47 M 290 XXXI. Meriadri de Morini, María Teresa s/ presentación (Unión Cívica Radical), del 12 de mayo de 1995, Fallos: 318: 986.

48 Fallos: 323: 1432 (“Garré”), 324: 2388 (“Raña”), 326: 2738 (“Barbeito”) y 331: 1364 (“Zatloukal”), entre otros.

en el cumplimiento de pautas de igualdad de género en el armado de listas entre las cuales ellos tendrán que elegir a sus representantes. La actora argumentaba que se vulneraba el derecho del sufragante a que haya igualdad real de oportunidades entre varones y mujeres para el acceso a cargos electivos y que todo ciudadano elector tiene derecho a impugnarla sin que sea necesario que se trate de una persona perjudicada por el lugar que ocupe en la lista electoral. Es verdad, pensamos que se trata de dos tipos de agravio diferentes, por un lado, la candidata que se podría ver postergada para poder acceder a un lugar, pero por otro lado el no menos importante derecho del ciudadano votante a encontrar listas conforme las pautas de proporcionalidad en lo que hace al género.

María Teresa Merciadri de Morini presentó –en relación a la primera de las resoluciones mencionadas– una petición ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) en la cual alegó la violación de los derechos al debido proceso (artículo 8), a los derechos políticos (artículo 23), a la igualdad ante la ley (artículo 24) y a los recursos efectivos (artículo 25), de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

La Comisión declaró la admisibilidad del caso en el Informe 102/99, del 21 de septiembre de 1999,⁴⁹ y se puso a disposición de las partes con la finalidad de alcanzar una solución amistosa, que fue acordada el 8 de marzo de 2001, cuando se suscribió en Buenos Aires un acuerdo entre las partes, ante la sanción del Decreto N°1246/00,⁵⁰ que la actora consideró contemplaba adecuadamente los aspectos fundamentales que dieron sustento a su denuncia.

Este decreto cubrió algunos vacíos legislativos y detalló una serie de supuestos que no estaban hasta ese momento en las normas pero tampoco fue suficiente para evitar que siguieran los conflictos y reclamos, que desembocaron en un nuevo decreto, esta vez el N°451/05.⁵¹

3.4.4. La Ciudad de Buenos Aires

La Ciudad de Buenos Aires sin duda es una de las jurisdicciones donde más se ha trabajado y legislado para derribar las barreras culturales impuestas a las mujeres. Ella cuenta, a partir de su autonomía producto de la reforma constitucional, con una constitución moderna que incluye expresamente el Capítulo Noveno, cuyo título ya marca esta tendencia: "Igualdad entre varones y mujeres". En su art. 36 la Ciudad garantiza en el ámbito público y promueve en el privado la igualdad real de oportunidades y trato entre varones y mujeres en el acceso y goce de todos los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, a través de acciones positivas que permitan su ejercicio efectivo en todos los ámbitos, organismos y niveles, aclarando

49 <http://www.cidh.oas.org/annualrep/2001sp/Argentina11307.htm>.

50 Boletín Oficial 4/1/2001.

51 Boletín Oficial 6/5/2005.

que no serán inferiores a las vigentes al tiempo de sanción de esta Constitución.

Agrega que "Los partidos políticos deben adoptar tales acciones para el acceso efectivo a cargos de conducción y al manejo financiero, en todos los niveles y áreas.

Las listas de candidatos a cargos electivos no pueden incluir más del setenta por ciento de personas del mismo sexo con probabilidades de resultar electas. Tampoco pueden incluir a tres personas de un mismo sexo en orden consecutivo".

Fue el primer distrito argentino que puso en práctica la figura del cupo femenino cuya Constitución, en 1996, estableció la obligatoriedad de que cada tres candidatos en la lista a legisladores locales uno debe ser mujer. Así se cumplió estrictamente, en la primera elección de diputados porteños, en 1997: de los 60 integrantes del cuerpo 20 fueron mujeres.

3.4.5. Algunas resistencias

Un claro ejemplo de las dificultades en este tema y la importancia de las decisiones judiciales –aun ante la existencia de normas constitucionales– para que se puedan concretar los cambios es el tratamiento del tema en la Provincia de Jujuy.

El 27 de mayo de 2010, en la causa *Zigarán*⁵² el Tribunal Contencioso Administrativo de la Provincia de Jujuy hizo lugar a una demanda que tenía como objeto que se condenara a los poderes públicos a arbitrar las medidas necesarias para hacer efectivos los derechos a una igualitaria participación de las mujeres en los cargos electivos en el territorio provincial, estableciendo el sistema de cupo femenino en las normas que regían el proceso electoral. Destacaba la actora que en la Legislatura de la Provincia de Jujuy, de 48 bancas, sólo 11 eran ocupadas en ese momento por mujeres, lo que implica que no superaba el 25%, siendo entonces un porcentaje inferior al que registraban los otros parlamentos provinciales y nacionales.

El Tribunal señaló que los diversos proyectos presentados en la Legislatura Provincial no habían sido tratados, por lo que estaba pendiente todavía la consagración legislativa que establecía la Convención Sobre la Eliminación de Toda Forma de Discriminación Contra la Mujer, y la Constitución Nacional del año 1994 (arts. 37 y 75 inc. 22 y 23), con el establecimiento de normas positivas que garantizaran la igualdad real de oportunidades entre varones y mujeres.

El planteo fue aceptado y, recordando que así como se acusa la inconstitucionalidad cuando se transgrede la Constitución porque se hace algo que ella prohíbe, también hay inconstitucionalidad cuando no se hace lo que ella manda hacer, el

52 Expediente: b-206443-2009, *Zigarán*, María Inés; Sandoval, Patricia y otros c/ Estado Provincial, Tribunal en lo Contencioso Administrativo de la Provincia de Jujuy, del 27 de mayo de 2010.

Tribunal condenó al Poder Ejecutivo y Legislativo de la Provincia a que dieran cumplimiento con el mandato constitucional del art. 37 último párrafo y disposición transitoria segunda de la Constitución de la Nación, sancionando y promulgando la ley reglamentaria allí prevista. Se garantizaba así la igualdad real de oportunidades entre varones y mujeres para el acceso a cargos electivos y partidarios. Nótese que, a casi 20 años de la sanción de la Ley Nacional de Cupo, Jujuy seguía sin una norma, incumpliendo así, además, una disposición constitucional.

Pero disconforme con la decisión, el Estado, interpuso un recurso de inconstitucionalidad ante el Tribunal Superior de Justicia de San Salvador de Jujuy que dejó sin efecto el fallo recurrido.⁵³ Consideró que correspondía a los partidos políticos la responsabilidad en la determinación de los cupos y que, al no habersele dado participación a los mismos en la causa, los autos debían remitirse al tribunal subrogante, a fin de que se subsanase dicha omisión.⁵⁴

Más allá del interrogante que nos deja la lectura de esta decisión –¿podían los partidos políticos oponerse a esta igualdad de oportunidades que surgía de la Constitución y que estaba establecida en una ley nacional?– lo cierto es que el 25 de noviembre de 2010 la legislatura provincial sancionó la Ley 5668⁵⁵ que dispuso incorporar como tercer párrafo del art. 38 de la Ley 4164 "Código Electoral de Jujuy", el siguiente texto: "No se oficializarán listas para ninguna clase de cargos que nominen a más de dos candidatos del mismo sexo en orden sucesivo".

Si bien algunos sostuvieron que esta ley no era una verdadera medida de discriminación positiva ya que para ello debería haber tenido la capacidad de modificar la realidad a la que se dirigía y que no iba a ser suficiente para revertir una tendencia histórica de exclusión, entendemos que no puede dejar de ser reconocida como un avance en un contexto de serias dificultades para el cambio igualitario que se exigía.

Pero dijimos que no fue un camino fácil éste y un ejemplo de ello es que, con posterioridad al fallo del Tribunal Contencioso Administrativo que ordenaba la implementación de la ley de cupo –y que recibió elogios de diversas organizaciones de la sociedad civil– la Legislatura, con el voto del oficialismo, solicitó al Superior Tribunal de Justicia la promoción de jury de enjuiciamiento a los magistrados por supuestas "conductas incompatibles con el desempeño de sus funciones constitucionales"⁵⁶

Este pedido de enjuiciamiento a los magistrados fue cuestionado por un grupo

53 Expte. N° 7547/10, Zigarán, María Inés; Sandoval, Patricia y otros c/ Estado Provincial, Tribunal Superior de Justicia de San Salvador de Jujuy, del 4 de noviembre de 2010.

54 Contra este pronunciamiento se interpuso un recurso extraordinario federal que, al ser denegado dio origen a un recurso de queja ante la Corte Suprema, que lo declaró inadmisibile con invocación del art. 280 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación, el 23 de agosto de 2011 (expte. Z.38. XLVII).

55 Publicada el 6 de diciembre de 2010 en la edición N° 135 del Boletín Oficial.

56 <http://www.laotravezdigital.com/jujuy-juicio-politico-contra-la-equidad-de-genero/>

de organizaciones de derechos humanos con sede en Buenos Aires (ELA, CELS, ADC, ACIJ y MEI), que consideraron que esta iniciativa significaba una violación a los principios de independencia del Poder Judicial y tutela judicial efectiva que deben regir en un Estado republicano y democrático, de acuerdo con los compromisos internacionales que ha asumido el Estado Argentino, ya que funcionaba como una clara amenaza a todo juez o jueza provincial que entendiera que una violación constitucional debía ser remediada por la Legislatura de la provincia. También fue condenado por dirigentes, legisladores y académicos de todo el país que apoyaban el movimiento de mujeres que había obtenido una sentencia favorable luego de muchos años de lucha en su reclamo. Posteriormente, fue archivado por decisión del superior tribunal provincial.⁵⁷

3.4.6. Organizaciones profesionales. Colegio Público de Abogados

La Ley de Cupo Femenino (Ley N° 24.012) sólo se aplicaba en principio a cargos electos nacionales y para el Poder Legislativo pero esta fuerte participación de la mujer en los partidos políticos, y sin embargo escasa en los lugares de poder, no se da sólo en el ámbito parlamentario sino que se observa también en otras organizaciones profesionales y sindicales.⁵⁸

Así como la mayoría de los pronunciamientos judiciales giró en torno a la representación política de las mujeres en las legislaturas, es interesante destacar que también hubo planteos en relación a entidades no gubernamentales.

En la causa *Paz*⁵⁹ el juez de primera instancia del fuero Contencioso Administrativo Federal –en fallo que fue confirmado por la Cámara– consideró que el art. 59 de la ley 23.187, que dispone: "El reglamento electoral deberá ser aprobado por la asamblea de delegados debiendo ajustarse a las previsiones de la presente ley y en todo lo que no se oponga, se aplicarán las disposiciones de la ley nacional electoral vigente...", resultaba suficiente apoyo para dar efectividad al derecho reclamado por las actoras –abogadas matriculadas– para participar en las elecciones de la entidad y resultar elegidas.

Recordó la necesidad de una medida de acción positiva consistente en la conocida cuota femenina en virtud de la desventaja histórica sufrida, considerando que las críticas que pudiera haber habido a este tipo de acciones, también conocidas como "discriminación inversa" quedaron superadas ya a partir de la incorporación del art. 37 segundo párrafo a la Carta fundamental y de la constitucionalización de

57 <http://prensajujuy.com.ar/2013/05/archivan-pedido-de-juicio-politico-contra-miembros-del-tribunal-contencioso-administrativo/>

58 La Ley N° 25.674, o de "Cupo Femenino Sindical" establece la integración obligatoria de mujeres en cargos electivos y representativos de las organizaciones sindicales, determinando que el porcentaje femenino será de un mínimo de un 30% cuando el número de mujeres alcance o supere ese porcentual sobre el total de los trabajadores y trabajadoras.

59 Causa 10.958/2000. Paz, Marta y otros c/ Colegio Público de Abogados de Capital Federal, Cámara Nacional de Apelaciones en lo Contencioso Administrativo Federal Sala IV, del 23 de abril de 2002.

la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer –aprobada por la ley 23.179–, en el art. 75, inc. 22, de la Constitución Nacional. Hay que tener en cuenta que la Convención contempla, en su art. 7, que los estados partes deben tomar las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública del país y garantizar, en igualdad de condiciones con los hombres, el derecho a “participar en organizaciones y asociaciones no gubernamentales que se ocupen de la vida pública y política del país” (inc. c de la norma mencionada). El Colegio Público de Abogados de Capital Federal participa de estas características, ya que se trata de una entidad no gubernamental que tiene efectiva participación en la vida pública y política del país.

Considera que no basta con que no existan medidas de discriminación negativas contra las mujeres y que ellas se encuentren en las mismas condiciones y tengan las mismas oportunidades de ser elegidas que los hombres sino que resalta la necesidad de acciones positivas para encontrarse en las mismas condiciones y detentar idénticas oportunidades reales de ser elegidas que los hombres.

Agrega además –en una mirada más amplia del tema– que la implementación de esta medida positiva no sólo importa a las afectadas, sino a todos quienes tienen derecho a una adecuada y eficiente Administración de Justicia, en tanto se vincula con la efectiva concreción de una de las funciones esenciales del Estado.

La sentencia termina haciendo lugar a la demanda entablada y declarando el derecho que asiste a las actoras y, en general, a todas las abogadas matriculadas en el Colegio Público de Abogados de Capital Federal, a que en las listas de candidatos a elegir y con posibilidades de resultar electos se reserve una cuota mínima del 30% para las mujeres, en los términos de la ley 24.012.

La sentencia de segunda instancia confirmó el pronunciamiento –que sólo había sido apelado en cuanto al tema de las costas–60 sin encontrar motivo para apartarse del principio de la derrota tal cual lo había resuelto la instancia anterior.

IV. CONCLUSIÓN

La recorrida a través de estos fallos no pretendió ser exhaustiva ya que los límites que imponía el trabajo hacían imposible incluir toda la jurisprudencia sobre el tema.

Sí se intentaron repasar los principales temas donde la mujer ha tenido que luchar de algún modo contra cierta postergación debida a estereotipos culturales

60 Los medios periodísticos expresaron en su momento que el Colegio había desistido de apelar ya que el juez había convencido con sus mejores argumentos según el mismo presidente de la entidad lo expresó. La apelación ante la cámara se limitó a la forma en que fueron impuestas las costas considerando que ante el vacío legal pudo considerarse con derecho a oponerse a los planteos de las actoras (<http://www.pagina12.com.ar/2001/01-10/01-10-05/PAG22.HTM>).

ya superados. O, al menos, aquéllos que han sido llevados al ámbito de la justicia. Algunas veces por la misma mujer perjudicada por la exclusión en forma individual y otras por alguna agrupación u ONG atenta a estas situaciones de discriminación (no olvidar los cambios a favor de legitimaciones más amplias a partir del art. 43 de la Constitución Nacional, que hace esto posible).

Mucho se ha expresado sobre la poca cantidad de decisiones judiciales sobre este tema pero lo cierto es que algunos de los mencionados aquí son verdaderamente destacables y aportan una mirada de género realmente importante y con sólidas argumentaciones y fundamentos legales.

Por supuesto no podemos dejar de resaltar la trascendencia de la constitucio- nalización de algunos tratados de derechos humanos en 1994 y cuerpos normativos modernos y garantistas como la Constitución de la Ciudad de Buenos Aires que fueron un paso más allá, superando la protección muchas veces débil que se excusaba en la falta de normas.

Un aspecto importante a destacar es que así como en algunos casos la discrimi- nación hacia la mujer provenía de alguna norma, en otros fue simplemente a través de los hechos. No hay que olvidar que la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer apunta, como su primer artículo señala, a "...toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por *objeto* o por *resultado* menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer...". Queda ya superada la idea de vulneración a la igualdad solamente a partir de una voluntad normativa. Como bien se recordó en uno de los fallos comentados –al señalar que las disposiciones contractuales en juego no tenían un propósito discriminatorio–, no sólo se procura la protección cuando exista una finalidad discriminatoria, sino también cuando el resultado de la aplicación de determinadas disposiciones implique un cercenamiento de la igualdad real de género.

La importancia y trascendencia de las sentencias no sólo apunta a la resolución del caso concreto planteado y el beneficio o reparación que pudo aportar a la mujer o mujeres que reclamaban sino al aporte social y cultural de sus principios, con la autoridad moral e influencia que tienen como decisiones de uno de los tres poderes. Es que se trata de un tema que excede claramente lo jurídico, pero al cual lo jurídico puede hacer un aporte importante, sin esperar que las modificaciones tengan que ser necesariamente legislativas. Todos sabemos que muchas veces las decisiones judiciales motivaron cambios normativos, y vimos ejemplos de ello en este trabajo, sin dejar de considerar su influencia cultural y educativa en la superación de estereotipos.

Porque no se trata de situaciones aisladas sino que se van encadenando con pautas culturales y con ejemplos hacia las generaciones más jóvenes. Como se señala

en un voto del fallo referido a la exclusión de las mujeres de la enseñanza, la educación mixta no agota su finalidad con hacer posible el ingreso de mujeres en la unidad escolar –que era el propósito del reclamo original– ya que también constituye un instrumento –dentro de una pluralidad de medios– destinado a promover o afianzar un cambio cultural encaminado a evitar todo tipo de discriminación contra la mujer. No olvidemos –siguiendo con la idea de cambio cultural– que no es un dato menor que ese caso fue judicializado, no ya a partir del reclamo de las alumnas mujeres que habían sido excluidas durante años, sino por el planteo de padres que se resistían a esta inclusión.

Tras tanta norma y aspectos formales, nos gustaría terminar con unas líneas del voto del juez Petracchi en el fallo recién mencionado que inevitablemente nos hicieron sonreír al leerlo, y que si bien se refiere a la educación creemos que se puede extender a todos los ámbitos: "...que la Argentina no tiene una plétora tal de talentos masculinos a su disposición como para que le convenga dejar sin educación, o a medio educar, a su población femenina..."

BIBLIOGRAFÍA CITADA

Ackerman, Mario (2001), "La discriminación laboral de la mujer en las normas legales y convencionales y en la jurisprudencia en la Argentina", *Ley, mercado y discriminación: el género del trabajo*, Biblos, Buenos Aires.

Bergallo, Paola (2007), "¿Un techo de cristal en el Poder Judicial? Selección de los Jueces federales y Nacionales en Buenos Aires", *El Derecho a la Igualdad - Aportes para un constitucionalismo igualitario*, LexisNexis, Buenos Aires.

Gullco, Hernán (2012), "La discriminación de género en el proceso judicial", *Violencia de Género. Estrategias de litigio para la defensa de los derechos de las mujeres*, Ministerio Público de la Defensa - Defensoría General de la Nación - <http://www.mpd.gov.ar/uploads/Violencia%20de%20genero.%20Estrategias%20de%20litigio%20para%20la%20defensa%20de%20los%20derechos%20de%20las%20mujeres.pdf>.

Rabossi, Eduardo (2007), "Derechos Humanos: el principio de igualdad y la discriminación", *El Derecho a la Igualdad - Aportes para un constitucionalismo igualitario*, LexisNexis, Buenos Aires.

BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

Cayuso, Susana (2003), "El principio de igualdad en el sistema constitucional

argentino", *La Ley* 2003-F, p. 1380.

Didier, María Marta (2012), "El principio de igualdad en las normas jurídicas: Estudio de la doctrina de la Corte Suprema de Argentina y su vinculación con los estándares de constitucionalidad de la jurisprudencia de la Corte Suprema de los Estados Unidos", Marcial Pons, Buenos Aires.

Garay, Alberto F. (1989), "La igualdad ante la ley: decisiones administrativas contradictorias. Decisiones judiciales contradictorias. Desigualdad procesal", Abeledo Perrot, Buenos Aires.

Gullico, Hernán Víctor (2007), "El uso de las categorías sospechosas en el derecho argentino", *El Derecho a la Igualdad - Aportes para un constitucionalismo igualitario*, LexisNexis, Buenos Aires.

Koper, Claudio Marcelo (1998), "Derechos de las minorías ante la discriminación. Impedidos físicos. Enfermos de SIDA. Situación de la mujer. Comunidades indígenas. Sexo. Extranjeros. Racismo. Religión. Minorías lingüísticas. Tratados Internacionales con jerarquía constitucional", Hammurabi, Buenos Aires.

Lázzaro, Alejandra M. (2008) "La igualdad y la ley de cupo femenino, un largo camino", *La Ley*, Suplemento de Actualidad - 26/2/2008.

Maffía, Diana (2007), "La utopía feminista: igualdad y diferencia", *El Derecho a la Igualdad - Aportes para un constitucionalismo igualitario*, LexisNexis, Buenos Aires.

Piccone, María Verónica (2010), "Vindicación de la participación política de las mujeres. Participación política femenina a dos siglos de la Revolución de Mayo: de la exclusión absoluta a las acciones afirmativas", UNLP, 2009-2010.

Picón, Liliana N. (2011), "La equidad de género en el ámbito laboral. Libertad de contratación y función jurisdiccional. El caso Sisnero", *LLNOA* 2011 (febrero) 15.

Rey, Sebastián A. (2004), "El derecho a la igualdad, las acciones positivas y el género", *La Ley*, 2004 A-613.

Treacy, Guillermo F. (2011), "Categorías sospechosas y control de constitucionalidad", *Lecciones y Ensayos* N°89, pp. 181-216.



Claudia Carolina Alarcón

Las mujeres y el poder punitivo
durante la investigación penal en el
distrito judicial centro de la Provincia
de Salta

cfj • PREMIO
FORMACIÓN
JUDICIAL

2do. Premio

Las mujeres y el poder punitivo durante la investigación penal en el distrito judicial centro de la Provincia de Salta*

Claudia Carolina Alarcón**

I. INTRODUCCIÓN

La experiencia personal y profesional que acopio en el campo jurídico como operadora del andamiaje que integra el Sistema Judicial pone en evidencia que el aparato punitivo estatal actúa seleccionando categorías como edad, género, posición socioeconómica, etnia y nacionalidad, que –como en el caso de las mujeres– se toman aisladamente o se cruzan complejizando el escenario de análisis.

La administración de justicia, a través de su estructura escalonada y jerarquizada que incluye al Poder Judicial y al Ministerio Público, utiliza mecanismos de coerción y de coacción dados por la ley positiva. El sistema penal, como instrumento de control social selectivo, descansa en el Código Penal Argentino de corte neoliberal y con base constitucional e ideológica en el respeto –entre otras– a las garantías de legalidad e igualdad. Sin embargo, puede advertirse que en la práctica la igualdad entre hombres y mujeres no es más que una ficción jurídica. En términos generales, el sistema punitivo siempre opera selectivamente: se reparte conforme a la vulnerabilidad y ésta responde a estereotipos. Los estereotipos se construyen en relación con imágenes negativas cargadas con todos los prejuicios que contribuyen al sostenimiento de las discriminaciones. Por carácter transitivo, puede afirmarse que la selección criminalizante es el producto último de todas las discriminaciones (Zaffaroni, 2000: 28).

Es que el derecho penal como discurso social tiene un valor simbólico fundamental, porque selecciona a personas carenciadas de todo tipo de recursos y las utiliza como medios para evitar el desequilibrio social, según su perspectiva androcéntrica. Así, el poder patriarcal se ocupa preferentemente de controlar formalmente a los varones jóvenes y adultos y a las mujeres desde el control social informal. Sin embargo, sobre las mujeres consideradas agentes reproductoras de las pautas de control, el peso de la ley suele recaer más específicamente cuando el control informal es frágil. Muestra de ello es el aumento de mujeres acusadas de cometer delitos contra la propiedad y de asociación con varones para la comisión de delitos muy violentos, lo que muestra, por un lado, un relajamiento en los controles socio-informales y, por otro, que comparten con los hombres su pertenencia a los sectores socio-económicamente

* Trabajo ganador del 2do. Premio Formación Judicial 2013, en el eje "Justicia con perspectiva de género".

** El seudónimo utilizado fue "Popsy".

más desprotegidos de la sociedad (Otano, 2000: 135).

Este trabajo de investigación tiene como finalidad promover espacios de reflexión compartida entre integrantes de la administración de justicia y de las fuerzas de seguridad encargadas de la custodia de las detenidas, como modo de superación de prácticas institucionalizadas, que bajo la perspectiva del sesgo genérico refuerzan la violencia física y simbólica hacia las mujeres. Esta proyección del imaginario social, como réplica a un acontecimiento vivo, que revela la relatividad del poder y de la situación jerárquica, inaugura una nueva liberación de lo simbólico (Zavala, 1991: 127).

Se parte de las siguientes hipótesis:

- El derecho penal argentino en su literalidad contempla de igual forma a mujeres y varones, consecuencia de la ficción de la igualdad ante la ley y la pretendida universalidad de los derechos. Sin embargo, las prácticas muestran que hay ciudadanos/as de primera y de segunda, y que las mujeres quedan incluidas en este segundo grupo.

- Las prácticas de los/as agentes de la administración de justicia y encargados/as de custodiar a las mujeres detenidas contribuyen a reforzar la concepción sexuada y dicotómica del mundo escindido por lo femenino y masculino, profundizando discriminaciones en razón de género, a las que se suman por clase social y etnia, repitiendo esquemas anteriores y exteriores de organización social.

Entre sus objetivos busca visibilizar prácticas discriminatorias, naturalizadas y reproducidas desde la administración de justicia y las fuerzas de seguridad respecto de mujeres acusadas de faltas o delitos leves, mientras éstas permanecen detenidas en la Alcaldía Judicial y, de las encargadas de custodia, funcionarias y magistradas.

Asimismo generar reflexión sobre la propia práctica profesional y elaborar conclusiones que sirvan como punto de partida para la revisión de las normas y prácticas penitenciarias y procedimentales en materia penal. Finalmente se propone acercar a las autoridades, propuestas de inclusión de las mujeres detenidas en las políticas sociales. Ello con la certeza de que las prácticas lesivas de humanidad se dirigen hacia mujeres y varones, pero en esta oportunidad se busca conocer y trabajar las que afectan a aquellas, reforzando la subordinación que ya pesa sobre ellas.

Para ello se utilizó la metodología cualitativa propia de la epistemología feminista, que busca conocer y valorizar las experiencias de las mujeres para conocer sus intercambios con las diversas instituciones sociales y, de esa forma, analizar el complejo entramado que sostiene las polarizadas desigualdades entre mujeres y varones. Es imprescindible reivindicar a la mujer como agente de conocimiento ya que la ciencia ha sido construida desde la experiencia de los varones blancos, adultos, libres, propietarios, heterosexuales, por lo tanto siempre estuvo a favor de ellos. En la

realización de este trabajo se buscó recurrir a la experiencia de las mujeres privadas de libertad, las que trabajan en la custodia y las que intervienen en el ámbito judicial durante la investigación penal, para conocer los fenómenos que son problemáticos desde la perspectiva femenina en el ámbito de la investigación penal, cuando las agentes primordiales son mujeres, con el fin de deconstruirlos y examinarlos críticamente. En el caso de las primeras, el parámetro inevitable fue su ser mujer en estado de libertad física anterior a la actuación del aparato represivo estatal y las limitaciones en contacto con este aparato.

El eje común sobre el que giran los datos a tener en cuenta es el sistema punitivo aplicado en la fase investigativa en el Distrito Judicial del Centro de Salta y para ello se entrevistaron mujeres detenidas y operadoras de administración de justicia, tales como encargadas de custodia y funcionarias y magistradas. También surgió información que muestra que las mujeres que trabajan como operadoras de administración de justicia, en Alcaldía Judicial y en la administración de justicia, sufren violencia por el solo hecho de serlo y en algunos casos está visibilizada y en otros naturalizada.

Es que el poder punitivo como construcción social responde a un modelo político de criminalización y en consecuencia se dirige hacia algunos sectores y a otros no. En el caso concreto se advierte que su objetivo de sostener el equilibrio social, se sustenta en aplicarlo en grupos sociales desfavorecidos por las políticas públicas y de alguna manera su intervención consolida la marginalidad de quienes pertenecen a aquellos.

También se indagó en el discurso jurídico utilizado en la redacción de la normativa aplicable a las detenidas y en algunas resoluciones judiciales y para ello, se trabajó con dos casos testigos que permiten conocer el abordaje, modo de conducir la investigación y juzgamiento de una mujer por diferentes delitos. En uno se investigó un delito contra las personas y en el otro un delito contra la propiedad. Es que el lenguaje contiene en su entramado una operación con marcado carácter político, porque como espacio social creador y reproductor de las diferencias de género, reproduce las existentes en el grupo social al que pertenece.

Finalmente cabe decir que este trabajo implicó el uso de seis meses, lapso acorde con el cronograma estimado originariamente en el plan de trabajo.

II. ALGUNAS CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA PENAL ARGENTINO

En Argentina el derecho penal aplicable está contenido en el Código Penal Argentino, sus leyes complementarias y los Tratados internacionales incorporados por el art. 75 inc. 22. Aquel cuerpo legal fue producto de una gran evolución y tuvo muchas modificaciones, su proyecto fue encargado por el Poder Ejecutivo Nacional a Carlos Tejedor (1866-1868) y sus fuentes fueron españolas. Antes se aplicaban las

leyes indias conocidas como La Nueva Recopilación, las Leyes de Indias, Las Partidas, el Fuero Juzgo, Las Leyes de Toro y la Novísima Recopilación, que reflejaban la recepción de los derechos romano y canónico.

En cuanto a sus caracteres puede decirse que es un derecho penal liberal porque representa un sistema de seguridad jurídica frente a lo punible y sus consecuencias y supone la vigencia del principio que señala que no hay delito ni pena sin ley penal previa, lo que indefectiblemente exige el debido proceso judicial (Núñez, 1987: 15). Además se dejan fuera de la punición las ideas y los pensamientos, que están protegidos por el principio de reserva plasmado en el art. 19 de la Constitución Nacional.¹

También es un derecho penal individualista porque el valor supremo es la seguridad de las personas y de sus derechos individuales y éstos son los intereses objeto de la protección penal. Sin embargo debe tenerse en cuenta que la función del derecho penal es la limitación del poder punitivo para que el estado de derecho subsista y no sea reemplazado por un estado totalitario (Zaffaroni, 2009: 32). Implica el ejercicio de poder vertical llamado de suspensión de conflictos porque excepcionalmente la víctima puede disponer de la acción penal que lo impulsa y sólo algunos ordenamientos procesales la admiten como parte. En Salta puede constituirse como parte querellante conforme los arts. 76 in fine del Código Procesal de Salta.

En cuanto a su constitución debe decirse que el sistema penal se conforma por un conjunto de agencias y algunas son exclusivamente penales tales como Policía, Servicio Penitenciario, tribunales penales, órganos políticos del interior y otros que también participan del poder punitivo, tales como legislativos y ejecutivos. Además opera ejerciendo un poder punitivo represivo en formas de criminalización primaria y secundaria. La primera es la formalización penal de una conducta en una ley, o sea que es un acto legislativo de prohibición bajo amenaza de pena; y la segunda implica la acción punitiva ejercida sobre las personas cuando transgreden la norma. En esta aplicación las agencias ejecutivas ejercen un poder selectivo sobre algunas personas y las criminalizan, y suelen ser las que están más cerca y por cierto son las más vulnerables.

Por su parte el fenómeno criminal, también llamado de la desviación,² ha sido tratado en la criminología desde los paradigmas positivistas y el de la reacción social. La criminología positivista predominó a fines del siglo XIX y en los comienzos del siglo XX y se caracterizó por la elaboración de teorías patológicas de la criminalidad y diferenciaba las personas normales de las criminales y consideraba a las

1 El artículo 19 de la Constitución Nacional dice: "Las acciones privadas de los hombres que de ningún modo ofenden la moral, el orden público y los derechos de terceros quedan sólo reservadas a Dios y exentas de la autoridad de los magistrados".

2 Hablar de desviación implica estudiar la conducta desviada de las normas sociales o aquella que contrasta con los valores preponderantes en un tiempo determinado.

últimas como diversas y clínicamente observables. Por otra parte para el enfoque de la reacción social, el objeto de estudio está dado por las agencias de control. Así de todas las personas que cometen delitos o conductas consideradas desviadas, sólo algunas, pertenecientes a los sectores carenciados de la población, son seleccionadas y definidas como delinquentes: ellas integran los sectores vulnerables al sistema penal (Larrandart, 2000: 109).

Desde esta construcción estudiar la desviación significa estudiar los procesos sociales involucrados en el fenómeno de la criminalidad donde intervienen la propia conducta y la interacción social ante la conducta desviada y la propia conducta. Entonces el control social es el proceso social con el que se organiza la sociedad y abarca los comportamientos destinados a introducir la conformidad, desde la socialización infantil hasta la ejecución pública. Aquí juega un papel preponderante el sistema punitivo que al decir de Tedesco (1999) tiene a la cárcel como principal símbolo, ya que muestra con violencia los valores que la escuela no logró transmitir y enseñar.

En este contexto cobra especial trascendencia la ley 26.485/09³ llamada "Ley de protección integral para prevenir, sancionar, erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales" porque significó un hito en materia de protección a las mujeres ya que sus objetivos entre otros son "la eliminación de la discriminación entre mujeres y varones en todos los órdenes de la vida", "el derecho de las mujeres a vivir sin violencia", "la remoción de patrones socioculturales que promueven y sostienen la desigualdad de género y las relaciones de poder sobre las mujeres".

Presenta desde la perspectiva de género la búsqueda de una protección amplia y eficaz para las mujeres que en pleno siglo XXI todavía padecen violencia en diferentes formas y presenta en su articulado una tutela concreta y puntual contra la violencia laboral en sus diferentes manifestaciones.

El art. 6 de dicha ley señala los distintos tipos de violencia contra las mujeres en los distintos ámbitos y quedan especialmente comprendidas la violencia doméstica, la violencia institucional, la laboral, la que se da contra la libertad reproductiva, la obstétrica y la mediática contra las mujeres.

En el presente trabajo cobran especial trascendencia la segunda y la tercera porque la segunda tiene como protagonistas a los/las funcionarios/as, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier órgano o institución pública que retarde, obstaculice o impida que las mujeres tengan acceso a políticas públicas y ejerzan los derechos previstos en la ley. Quedan comprendidas las acciones que se ejercen en los partidos políticos, sindicatos, organizaciones empresariales, deportivas y de la sociedad civil.

3 Esta Ley Argentina fue sancionada el 11/03/09, promulgada el 1/4/09 y publicada el 14/04/09.

La tercera es la que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y obstaculiza su acceso al empleo, ascensos o permanencia exigiendo requisitos sobre maternidad, estado civil, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Además incluye el derecho a cobrar igual remuneración por igual tarea y el abordaje del hostigamiento psicológico en forma sistemática, con la finalidad de lograr la exclusión laboral de una trabajadora.

Otra ley de singular importancia es la 26.472/09,⁴ que establece la prisión domiciliaria para madres de niños/as menores de cinco años de edad y embarazadas que si bien no tiene como objetivo expreso el amortiguar, morigerar o beneficiar la privación de libertad de las mujeres que conviven con sus hijos menores de cinco años de edad o que están embarazadas, sí protege el derecho y busca concretar que aquellos/as niños/as vivan con sus madres en un lugar que no sea la cárcel y de esa forma evitar que cumplan condenas junto a sus madres.

De esta forma se conjuga el interés del estado en reprimir los delitos y el interés superior del niño establecido en la Convención sobre derechos del niño⁵ y de la ley 26.061/0⁶ que busca la operatividad de los derechos fundamentales de niños/as, entre los cuales cabe mencionar "su familia como medio natural para el crecimiento y bienestar".

Al respecto surgen algunas preguntas, tales como:

¿Cuáles son las posibilidades reales de las mujeres privadas de libertad, que son madres de niños/as menores de cinco años de edad o embarazadas, de elegir el ejercicio de la maternidad?

¿Se trata de una salida legal para no estar en lugares de encierro?

Si se considera la ley como una expresión de la experiencia masculina (MacKinnon, 1998: 87) ¿es una vez más el ejercicio patriarcal de la histórica subordinación de las mujeres, ya que se las ubica en rol de protección y cuidado de la prole?

¿Cuál es el apoyo que recibe una madre durante el lapso de permanencia con su hijo/a y posteriormente para el caso de una condena superior a cinco años? ¿Qué roles se empoderan?

En todo caso debe tenerse en cuenta que cada cultura establece y fundamenta los espacios asignados a mujeres y varones, lo que muestra que el rol de la mujer dentro de la familia es importante y también en su trabajo, pero con poder limitado

4 La Ley 26.472/09 modifica la 24.660 y sustituye el art. 502 del Código Penal y el art. 1° del Código Penal Argentino. Fue sancionada el 17/12/08, promulgada el 12/01/09 y publicada en el Boletín Oficial el 20/01/09.

5 Convención de Derechos del Niño

6 La ley 26.061/05 es llamada "Ley de Protección Integral de Niños, Niñas y Adolescentes".

y siempre subordinado produciéndose la jerarquización de la ciudadanía masculina.⁷ El espacio público y en el caso concreto el de la detención es también un correlato del androcentrismo imperante.

2.1. EL SISTEMA PUNITIVO

En sus orígenes el sistema punitivo implicó la venganza privada como modo de resolución de conflictos, luego significó el uso desmedido del poder del monarca ya que mediante su uso, castigaba a súbditos/as que transgredían las normas regias. Posteriormente con la Revolución Francesa⁸ y sus efectos políticos, este poder se trasladó al Estado, el que en sus formas modernas utiliza la prisión como modo de control social y convierte en asunto público, lo que anteriormente fue la venganza privada y de esa forma se apropia del conflicto particular de las personas. Aunque a partir de las denuncias de Foucault de fines del siglo XX se advierte el arcaísmo cruel de las prisiones, pero no se vislumbra todavía cómo habrá de ser sustituido (Hendler, 2009: 130).

El castigo de las conductas consideradas disvaliosas para un grupo social, existe como función social compleja que siempre está vinculada al ejercicio del poder. Es que la cárcel y los lugares de detención son la punta del iceberg del sistema educativo por el que se educa y socializa a la población. Así al analizar los sistemas punitivos concretos como fenómenos sociales, se puede conocer que la sanción de los delitos no es el elemento único; demostrar que las medidas punitivas no son simplemente mecanismos negativos que permiten reprimir, impedir, excluir, suprimir, sino que están ligadas a toda una serie de efectos positivos y útiles, a los que tienen por misión sostener (Foucault, 2000: 95).

Para ello el aparato penal, como parte del aparato punitivo, actúa en el cuerpo y en el alma de quien transgrede normas, y el derecho penal, como filtro y acto del poder político punitivo, lo limita porque su función no es legitimar el poder punitivo, sino acotarlo, contenerlo y reducirlo para que el estado de derecho subsista y no sea reemplazado por un estado totalitario (Zaffaroni, 2009: 35).

La encargada de esta selección es la agencia policial, que a su vez es condicionada por otras agencias que integran el ethos social tales como agentes políticos, comunicadores sociales, educadores, gobernantes, etc. Así se generan los estereotipos de los/las delincuentes con una importante carga negativa y prejuiciosa. La creación de la categoría de los delincuentes supone un "etiquetamiento" que no es otra cosa que un deslinde y tiende a perpetuarse en la creación de una subcultura, con lo que

7 Esta reflexión ya fue realizada en el trabajo final de la Especialidad en Derechos Humanos, cuyo título es " Cultura patriarcal, Género y Derechos Humanos", U.N.S.A. 2010.

8 La Revolución Francesa de 1789 depuso al monarca Luis XVI luego de una intensa crisis financiera y política, que derivó en la integración de la Asamblea Constituyente que redactó el primer texto constitucional de ese estado. Inmediatamente la cárcel de la Bastilla fue tomada y los presos políticos, allí alojados por orden real, fueron liberados; también se abolieron los privilegios, el diezmo y los tributos señoriales.

se facilita su ubicación como segmento significativamente contrapuesto y se da lugar a la racionalización de reacciones crueles como la prisión que, lejos de resocializar a los castigados o suprimir las transgresiones, sirve para reforzar la oposición y, en última instancia, consolidar, con su exclusión, los vínculos solidarios hacia el interior del segmento no excluido (Baratta, 2004: 313).

Entonces puede decirse que en los lugares de detención hay continuidad axiológica de lo valorado o desvalorado en un grupo social en su vida libre (o fuera de los muros) y en todo caso, una sociedad tiene en esos espacios alta concentración de violencia estructural. Los estereotipos y la vulnerabilidad, son efectos de esa selección realizada por el poder punitivo. Además ese proceso también involucra estratificadamente a todas las personas que intervienen en el proceso penal. Es que el entrenamiento diferencial se correlaciona con un encuadramiento que en gran medida está afectado por la pertenencia a un grupo de acuerdo a la extradición y posición social (Zaffaroni, 2009: 47).

El sistema penal al aplicar la pena de privación de libertad, coloca a las personas en un espacio físico e institucional de extrema violencia institucional llamado cárcel o lugar de detención, dirigida por técnicos/as de la conducta que integran la agencia penitenciaria. Desde este lugar ubicado originariamente en las periferias de la ciudad, se reproducen en forma exacerbada conductas que suceden en la vida social libre y allí se impone con violencia lo que la escuela y/o otras agencias sociales no lograron mostrar o enseñar (Tedesco, 1999). Es que el sistema carcelario no rechaza lo inasimilable arrojándolo a un infierno confuso: no tiene exterior, lo economiza todo, incluido lo que sanciona. No consiente en perder siquiera lo que ha querido descalificar. Toma de un lado lo que parece excluir del otro (Foucault, 2000: 308). Por más que se quiera no se pueden eliminar y producen estos efectos, que en conjunto y técnicamente se llaman prisionalización (Zaffaroni, 2009: 35).

En efecto, puede decirse que las personas detenidas y alojadas en diferentes establecimientos de conducta fueron primeramente marginadas en el grupo social externo a los lugares de detención y en todo caso su estadía en esos espacios es su consecuencia, lo que genera una segunda y doble instancia de marginación. Pueden encontrarse mujeres y varones, de diferentes edades, pertenecientes a clases sociales subalternas que fueron excluidos del sistema educativo y del mercado formal de trabajo, al que sólo pueden pertenecer en formas precarizadas o realizando tareas para las que no hacen falta estudios superiores.

Respecto a las mujeres siguiendo a Eugenio Zaffaroni (2011: 28) puede decirse que la conflictividad social provoca una selección victimizante y en esa selección las mujeres cargan con una parte importante, que el discurso etiológico oculta. Es que el poder punitivo no es susceptible de ser usado indistintamente por el hombre o la

mujer, según su particular situación social, sino que estructuralmente está dirigido a la dominación de la mujer. La primera tarea en la que se unieron el poder punitivo y el saber inquisitoriales fue el fortalecimiento de la estructura patriarcal y la consiguiente subordinación de la mujer, como capítulo indispensable de su disciplinamiento social, corporativo y verticalizante.

III. ENTREVISTAS

3.1. ENTREVISTAS A MUJERES DETENIDAS EN ALCAIDÍA JUDICIAL

Estudiar la situación de la mujer en el sistema de la justicia criminal de modo científicamente correcto significa afrontar, al mismo tiempo, la cuestión femenina y la cuestión criminal, ambas en el contexto de una teoría de la sociedad. Además la criminología crítica y la feminista no pueden ser dos cosas distintas; deben, necesariamente, constituir una sola (Baratta, 2000: 108).

De las entrevistas realizadas en Alcaidía Judicial, surgieron datos que refuerzan las conclusiones de la criminología crítica cuando señala que el sistema punitivo en sus diversos análisis, parte de mecanismos selectivos y de la desigual distribución del bien negativo criminalidad que genera desigualdad, que implica una respuesta desigual a las situaciones negativas y a los problemas sociales homólogos (Baratta, 2004: 341).

La muestra se compuso por ocho mujeres detenidas, azarosamente elegidas y que concurrieron voluntariamente a la entrevista mostrando gran predisposición.

Todas las entrevistadas son argentinas y sus edades van desde los 18 hasta los 60 años.

Respecto a los estudios cursados dos expresaron haber concluido la escuela secundaria, dos tienen primaria incompleta y tres tienen secundaria inconclusa. En efecto, la escuela es un espacio de control social que refuerza los roles históricamente asignados a mujeres y varones, porque reproduce los valores de la cultura en un tiempo y lugar determinados. Pero si a ello se suma que las mujeres no pueden concluir sus estudios formales, debe decirse que quedan al margen de los circuitos de distribución del saber y expuestas a los males del analfabetismo, tales como la miseria y su necesaria consecuencia: la eterna subordinación.

Acerca de la constitución de sus familias primarias, seis señalaron haber vivido sus infancias con sus padres, aún tienen contacto con ellos y sólo dos no tienen más de un hermano/a. Otra señaló haber convivido con su madre desde siempre y otra con la madre y cuatro hermanos.

Sólo tres expresaron tener parejas, todas tienen hijos, sin embargo cuatro los tienen con edades que no superan los cinco años y durante su detención están bajo el cuidado de familiares. Sólo una se proyecta con su pareja (al concluir la detención) y aclara que él la visita siempre.

En relación a los últimos trabajos todas desarrollaron sus actividades en el mercado laboral informal, cuatro se desempeñaron como empleadas domésticas en negro y sólo una expresó tener aportes previsionales. Otra trabajó como operadora telefónica en una remisería sin aportes, otra como vendedora ambulante, otra dijo ser independiente, lo que para ella implicaba vender de todo un poco cada tanto, y otra refirió ser vendedora ambulante de ropa.

Se advierte que pertenecen a sectores sociales vulnerables, en muchos casos son madres de niños muy pequeños y conforman hogares monoparentales, lo que indica que son jefas de familia y al tener que cubrir las necesidades elementales de la prole y propias, están expuestas a formas precarias de trabajo y en otros casos a la realización de tareas ilícitas, a las que se sienten atraídas por los ingresos que siempre son cuantiosos en comparación con aquellos, y además implican un solo acto –como el tráfico de estupefacientes– aunque arriesgándolo todo. Todo esto tiene que ver con la feminización de la fuerza de trabajo y su contracara que es la precarización, ya que no sólo se ha feminizado la fuerza de trabajo, sino que se ha masculinizado la desocupación y la subocupación (Pautassi, 2000: 119).

El incremento de la participación femenina en el mercado de trabajo, así como el aumento de los hogares a cargo de mujeres, produce efectos en la propia estructura familiar y en la condición de la mujer. En situaciones de alta precariedad, los aspectos positivos que supone ocupar un lugar más importante en los aportes económicos a la familia se ven acompañados por una fuerte sensación de vulnerabilidad ante la necesidad de adaptarse rápidamente a un entorno nuevo, sin que, muchas veces se cuente con las herramientas necesarias para hacerlo (Golbert, 2000: 83).

En cuanto a las actividades durante el tiempo libre durante la detención en la Alcaldía Judicial, todas refieren que el tiempo libre es el recreo de media hora de la tarde, seis prefieren conversar y fumar, una indica que también reza porque eso la tranquiliza y otra señala que lo más agradable es ver alguna película entre las 19 y las 21 hs. y que consensúan la elección.

A esto debe agregarse que el espacio físico en el que se desarrolla ese lapso de recreación es un patio cerrado y techado, de cinco metros por ocho metros aproximadamente y otros doce de altura, tienen prohibido gritar y en el medio del patio se encuentra una imagen de la Virgen del Carmen (patrona del Servicio Penitenciario). Por otra parte, durante el transcurso de las entrevistas se escuchan gritos que siempre

proviene del lado de los varones.

En el caso de las mujeres se advierte que la disciplina de los lugares de detención plasma los valores históricamente asignados a ellas como colectivo, tales como el cuidado de la prole y de las personas que por diferentes razones necesitan cuidados personales. Además cuando pertenecen a sectores desfavorecidos sus posibilidades de inclusión social son escasas, ya que el acceso a educación o capacitación es prácticamente nulo. Parafraseando a Graciela Morgade (2001) puede afirmarse que mucho más que determinaciones biológicas, los mensajes sobre cómo es y debe ser una mujer o cómo es y debe ser un varón son creaciones humanas.

Si no se comprende este hecho, no es posible desmitificar el círculo vicioso de la ciencia y el poder masculino que, sintéticamente, consiste en perpetuar a un mismo tiempo, las condiciones y las consecuencias de las desigualdades sociales de los géneros. En efecto, las personas de sexo femenino pasan a ser los miembros de un género subordinado, en la medida en que, en una sociedad y una cultura determinadas, la posesión de ciertas cualidades y el acceso a ciertos roles se perciben como naturalmente ligados tan sólo a un sexo biológico y no al otro (Baratta, 2000: 117).

Respecto al motivo por el que están detenidas cinco de ellas están vinculadas al tráfico y venta de estupefacientes en pequeñas cantidades, dos a delitos contra la propiedad en formas calificadas por el uso de armas y sólo una está detenida por una captura dictada cuando fue menor de edad, en el marco de un proceso de investigación de un hurto.

Estos datos indican que las mujeres que conformaron la muestra cometieron delitos socioeconómicos de menor cuantía y que son estos procesos judiciales los que se llevan adelante, y sus acusadas pertenecen a sectores vulnerables; esta reflexión también es aplicable cuando los acusados son varones. Esto fue denunciado por Michel Foucault (2000) cuando indicaba que existe una delincuencia común y otra de cuello blanco que involucra a personas difíciles de alcanzar por las simples estructuras estatales de investigación, ya que sus conductas delictivas son lo suficientemente refinadas para evadir la selección punitiva.

Cuando hay itinerarios de vida difíciles, cualquiera puede llegar a encontrarse en prisión. Ahora bien, el desconocimiento y los prejuicios siguen siendo fuertes. La prisión consiste en desembarazarse de los problemas, esto protege a la sociedad, que no quiere saber lo que pasa allí adentro (Da Silva Marina, 2003: 33).

El lapso desde el que se encuentran detenidas va desde los cuatro días hasta los tres meses y sólo dos tienen condenas anteriores una por lesiones y otra por tráfico de estupefacientes.

Respecto a la defensa técnica en sus causas cinco refieren tener defensor/a oficial desde el comienzo del proceso penal, dos indican haber tenido uno particular en los primeros momentos del proceso judicial y luego el oficial hasta el momento de la entrevista y tan sólo una refiere tener uno particular desde siempre. En cuanto a la frecuencia de contacto surge que las que tienen defensor oficial expresan haberlo visto cuatro veces en el lapso de dos meses y medio y tres meses de detención respectivamente, y son las que están detenidas por causas federales.

Otra mujer detenida desde hace dos semanas señala haberlo visto cuando prestó declaración indagatoria, otra indica que en el lapso de dos meses y diez días de detención vio a su defensora una vez y también tiene causa federal. Otra señala que en cuarenta y un días de detención no conoce a su actual defensor y que el primero fue particular y ahora tiene el oficial. Otra dice que está detenida hace cuatro días y que no conoce a su defensor y en el Juzgado le dijeron que luego la visitaría. Otra expresa que en ocho días de detención vio una vez a su defensor oficial y al particular –mientras lo tuvo– dos veces.

Por otra parte la única que tiene defensor particular expresa que en el lapso de diecinueve días de detención sólo lo vio una vez, aunque indica que su familia tiene contacto frecuente con el mismo.

Seis detenidas indican que no pidieron entrevistarse con autoridades judiciales y sólo dos indican que sí; estas mujeres están detenidas por causas federales y lo hicieron para conocer el estado de su causa y enfatizan que fueron muy bien atendidas por empleados del Juzgado.

En relación al conocimiento que tienen del estado de su causa cinco dicen que declararon en sus causas y no tienen claro cuál es el último acto procesal, o mejor dicho el estado actual de sus causas, sólo dos saben los últimos movimientos y concretamente conocen las estrategias de sus defensores consistentes en presentar testigos a su favor y otra en la sustanciación de un recurso de apelación, planteado por el fiscal ya que el juez cambió la calificación en una forma más benigna.

A ello se agrega que una está detenida por robo con arma y la otra por comercio de estupefacientes. La última detenida por una causa federal no conoce datos de su causa y cree que depende del Tribunal Oral Federal.

Se advierte grave falta de asesoramiento técnico de las/los operadores de administración de justicia, en este caso de los/las defensores, ya que no mantienen contacto personalizado y frecuente con las personas que asisten. A ello debe agregarse la existencia de pocos/ pocas defensores y el aumento de personas para asistir, ya que los índices de criminalidad aumentaron y los recursos humanos y materiales de aquella administración no.

Por otra parte se advierte que como estrategia superadora de estos males del encierro, ellas desarrollan un cierto grado de expertez en los conocimientos técnicos y derechos que poseen y se asesoran unas a otras. Así se advierte que la criminalidad no es ya una cualidad ontológica de determinados comportamientos y determinados individuos, sino que se revela más bien como un status asignado a determinados individuos por medio de una doble selección: en primer lugar, la selección de los bienes protegidos penalmente y de los comportamientos ofensivos a estos bienes adoptados en los casos particularmente penales; en segundo lugar, la selección de los individuos estigmatizados entre todos los individuos que cometen infracciones a normas penalmente sancionadas (Baratta, 2004: 288).

En cuanto a las visitas que reciben, cinco indicaron que reciben visitas de sus padres –en la mayoría de los casos la madre es quien concurre más a la visita– y hermanos, dos de su pareja, tres también de sus hijos que concurren con algún adulto de la familia, aunque dichas visitas son espaciadas por el costo de traslado. Otra indica que no desea que sus hijos la vean allí y una detenida desde hace cuatro días señaló que nadie sabe que está ahí y tiene una hija de seis años de edad.

De estos datos surge que la madre y/o las hermanas de las detenidas las visitan con mayor frecuencia; este fenómeno se repite en las filas de cualquier institución de encierro porque son las mujeres las que mayoritariamente se ocupan de las personas encerradas. Al parecer sólo una cuenta con el apoyo de su pareja, y el cuidado de la prole que desde siempre fue asignado a las mujeres implica durante la detención un inconveniente más para resolver ya que en el caso de las que tienen pareja, esta tarea no necesariamente es asumida por la misma. En la mayoría de los casos los niños son cuidados por madres y hermanas, lo que siempre implica una reconversión económica porque generalmente estas mujeres son jefas de familia y al estar detenidas desaparece la fuente del ingreso familiar.

En lo referente a la atención médica que recibieron durante su estadía en el lugar de detención cinco afirman haber recibido cuidados por hipertensión, gastritis, dolores de cabeza y que la atención fue inmediata. En cambio tres señalan que no la necesitaron y que saben que hay una enfermería todo el tiempo.

Entre las actividades sugeridas por ellas para el tiempo libre siete indican que las manualidades son las mejores tareas para pasar el tiempo, ya que el encierro enloquece al decir de dos y sólo una indica que también una actividad física sería una buena alternativa. En su mayoría indicaron que los primeros días dormían todo el día.

En este contexto, la sensación de tiempo muerto se torna agobiante. El tiempo en la cárcel es un tiempo de espera permanente, que parece inmutable. La depresión se apodera de muchas de ellas, que caen en la apatía, duermen todo el día o recurren

a drogas. Las presas lo llaman "ataque de rejas" (Da Silva, 2003: 34).

La coincidencia de la mayoría referente a que las actividades manuales son las mejores para pasar el tiempo, indica el refuerzo de la concepción que tiene cada una de ellas respecto a que lo gratificante y adecuado tiene que ver con el ámbito privado y es el de lo manual, a lo que se agrega que en esta institución no existen planes que las incluyan como ciudadanas capaces y capacitadas y, aquellas tareas, reiteran los roles considerados femeninos por excelencia. Además la disciplina del lugar señala que las conductas pasivas son propias de las mujeres, reforzando su permanencia en el ámbito privado, y la idea de que el espacio público es de los varones. En otras palabras: no hay en qué ocupar el tiempo.

A ello se agrega que no hay programas para trabajar, la situación de las mujeres privadas de libertad durante la investigación de hechos ilícitos y los efectos del encierro en ese lapso, son diversos y fuertes, ya que impactan en la vida personal, familiar y económica en la mayoría de los casos. Por otra parte no se inician tratamientos de adicciones de manera preventiva o ambulatoria y en todo caso sólo suceden luego de una sentencia definitiva.

Respecto a la diferencia de trato por ser mujer tres afirman que no perciben diferencias en el trato, una indica que no conoce cómo son tratados los varones por eso no puede opinar; una señala que ellas son mejor tratadas que los varones porque pueden repetir la comida porque son pocas; otra dice que los varones son mejor tratados porque sus recreos suceden al aire libre, juegan a la pelota y gritan hasta la hora que quieren y ellas no porque no pueden hablar fuerte y a un cierto horario deben estar dormidas. Otras dos señalan no saber si son tratadas diferentemente.

Durante el tiempo de detención cuatro indican que el día de la entrevista no almorzaron porque llegaron muy tarde de los Juzgados y que estuvieron en sede judicial desde las 9 de la mañana hasta las 14.30 hs. aproximadamente y que el acto procesal para el que fueron requeridas se realizó muy tarde. A ello agregan que en Alcaldía Judicial son bien tratadas y que saben por otras detenidas que en la cárcel todo es mejor, dos desean ser trasladadas a la U.C. N°4 de mujeres ya que allí hay diversos talleres manuales para pasar el tiempo.

Las experiencias de las detenidas que ya estuvieron alojadas en la cárcel indican que cuando el pensamiento y el juicio crítico intervienen, la capacitación o la producción artística dan cuenta de la potencialidad que tienen las acciones llevadas a cabo por instituciones y profesionales ajenos al sistema penitenciario. Cuando los interlocutores no son los/las carceleros/as, cuando el diálogo se establece con el afuera, las rejas se hacen más difusas y los significados de la libertad son otros. Pero esto sólo se logra si se abren las cárceles a instituciones y organizaciones sociales

independientes, generadoras de propuestas que se diferencien del castigo y la pena (Da Silva, 2003: 33).

3.2. ENTREVISTAS A MUJERES ENCARGADAS DE CUSTODIA

En este caso la muestra se compuso por ocho mujeres que trabajan en el Servicio Penitenciario de Salta; ellas voluntariamente accedieron a ser entrevistadas y prestan servicios en la entidad con diferentes antigüedades, la mayoría son suboficiales y sólo una oficial. El último dato obedece a que conforme la organización, sólo una oficial está a cargo durante el día y en la tarde, que fue el lapso en el que se realizaron las entrevistas, era el personal con mayor jerarquía.

Todas son argentinas, cinco tienen pareja y tienen hijos. Sólo dos refieren que su pareja también trabaja en el Servicio Penitenciario.

Respecto a sus estudios todas concluyeron la etapa secundaria o polimodal y tres tienen estudios superiores no universitarios concluidos, una estudia actualmente psicopedagogía y otra refiere que los tiene inconclusos y no le interesa terminarlos.

Los motivos por los que eligieron la profesión penitenciaria son diversos: seis refieren que se trata de un trabajo estable y eso determinó sus elecciones, una explicó que quería ser policía y con hijos no la admitían y en esta institución sí, otra indica que le agrada la disciplina militar y que ingresó a la institución luego de vanos intentos en otras fuerzas (Ejército Argentino y Gendarmería Nacional). Otra señala que toda su familia pertenece a la fuerza y se siente penitenciaria de alma. Dos explican que iniciaron esta tarea buscando trabajar y estudiar pero luego no pudieron hacer ambas cosas por la organización de las diferentes tareas de la institución que siempre implican distintos y fluctuantes horarios. Finalmente, la que tiene estudios terciarios en curso explica que le interesa conocer las formas de vida y las relaciones de las personas en la cárcel.

En su mayoría la elección de la carrera estuvo condicionada por el deseo de tener un trabajo estable, sin embargo al tiempo advierten que es una tarea que implica grandes sacrificios personales y familiares, ya que los diferentes horarios les generan desestabilidad en la organización familiar y nunca implica que ellas puedan ceder sus tareas hogareñas.

También debe decirse que por idénticos motivos no cuentan con posibilidades de estudiar o de capacitarse para otras tareas y que forman parte de sectores sociales vulnerables donde las oportunidades escasean y que con la elección de esta tarea tarde o temprano son parte del efecto prisionalizante que incluye detenidos/as y custodios/as.

En cuanto al tiempo que llevan realizando la tarea dos refieren estar en servicio

catorce y dieciséis años respectivamente, una cuatro años y meses y las restantes entrevistadas cuentan con antigüedades que van desde un año y media hasta los dos años y medio.

Su relación con las detenidas es definida por cinco mujeres como buena, otra como laboral, otra como profesional, dos señalan especialmente que cuando hay problemas procuran dialogar y una, la que tiene más antigüedad, dice que cuando hay bronca y dolor entonces hay problemas y, otra (interesada por las relaciones de las personas en la cárcel) expresa que para tranquilidad de ambas partes (ella y las detenidas) busca la conciliación y la calma.

En general se advierte que la mayoría se involucra desde su humanidad en la tarea cotidiana, aunque algunas caracterizan dichas relaciones como profesionales, lo que implica cierta distancia como modo de defensa para evitar involucrarse afectivamente y sufrir, porque aunque el uniforme y las rejas están, las detenidas y sus encargadas tienen mucho en común: ser mujer.

Durante su desempeño laboral cuatro expresaron no haber sido víctimas de violencia en ninguna forma, dos afirmaron haber recibido agresiones verbales de sus superiores mujeres y una de ellas fue sancionada por ello con un traslado, una fue agredida por detenidas en la Unidad Carcelaria N°4 y otra indica que con los/las superiores lo mejor es callar.

Debe decirse que las relaciones de poder entre las mujeres suelen tener matices patriarcales de asimetría y subordinación y algunas en ejercicio del poder suelen tener características masculinas tales como despotismo y maltrato, entre otras. Es que ellas también aprendieron que el modo de ejercicio del poder es un modo masculino no incluyente de la otredad como personas y de sus necesidades.

Sin embargo, en cuanto a la violencia existente en los lugares de detención debe decirse que quienes trabajan como guardiacárceles se encuentran especialmente expuestos/as a la violencia del día a día de esos espacios. Porque el encierro en las actuales condiciones implica el refuerzo de la exclusión y en los lugares de detención difícilmente encuentran algo de provecho para su vida futura. Lejos de otorgarles herramientas que las fortalezcan para encarar una vida futura que las mantenga alejadas del delito, el sistema penitenciario muestra su eficacia cuando avasalla identidades, cuando infantiliza, cuando aísla del afuera y del pasado y cristaliza a las mujeres en el error y la falta (Da Silva, 2003: 34).

En cuanto a la consideración del tiempo de carrera las opiniones fueron diversas: dos expresan gusto por sus trabajos, una indica que le falta aprender bastante y la otra lo indica como ingrato porque es sacrificado, no remunerado adecuadamente y con escasos reconocimientos que generalmente provienen de las detenidas y subalternos/

as. Una expresó, conmovida, lo que le costó hacer su carrera, ya que no tuvo las oportunidades para desarrollarse como le hubiera gustado, al ingresar ya contaba con un título terciario e indica que cuando un hijo se enferma o el personal padece enfermedades graves les descuentan los días, porque no cuentan con un régimen laboral que contemple esas situaciones. Además se trata de una tarea ingrata y sin compensaciones.

Una expresó que se adaptó al trabajo y que hay cosas lindas y feas, aunque desea estudiar para tener otra salida laboral y recalca que no quiere para sus hijos esta profesión. Otra expresó que su trabajo le rompe el corazón por las tristes realidades que ve y el desamparo de muchas mujeres, especialmente cuando llegan detenidas con sus hijos y en Alcaldía no hay lugar para ellos, y hasta tanto los familiares u operadores de administración de justicia llegan a buscarlos, los niños lloran generalmente de hambre. Una afirma que en este trabajo aprendió mucho y su paso por la U.C. N°4 le mostró muchas cosas y, dos indican que se trata de un tiempo de aprendizaje.

Hay una línea constante en los análisis personales y tiene que ver con la inseguridad (de aquel trabajo estable) que viene cuando hay problemas institucionales ya que quienes tienen menor grado padecen incertidumbre, porque sienten que les toca responsabilizarse por los errores "porque el hilo siempre se corta por lo más delgado"⁹

Aquí se ve la faceta humana y desgarrada de algunas encargadas de custodia que no soportan el dolor en la otredad y lo viven como propio y a ello debe agregarse, que si bien la empatía es una buena consejera, la institución debiera proveer herramientas para sobrellevar las contingencias profesionales que vienen de la mano del encierro, la soledad, el abandono familiar y procesal y la exclusión anterior y posterior al paso por la institución. Seguramente una indagación en las enfermedades calificadas como profesionales y los motivos de ausentismo laboral de estos/estas agentes indicaría que muchas derivan del encierro y sus consecuencias anímicas y físicas.

En cuanto a la consideración diferenciada por ser mujer tres entrevistadas afirmaron no sentir diferencias de trato, una indicó que los varones creen que hacen mejor las cosas que ellas y hacen comentarios machistas, dos (las de mayor antigüedad) coinciden en marcar que este trabajo es muy sacrificado porque terminan la tarea y al llegar a la casa siguen trabajando. Una refirió que si no se casan con alguien que trabaje en la fuerza todo es más difícil porque tienen horarios y rutinas especiales, lo que implica que pueden tener problemas con sus parejas, porque a veces piensan mal si no regresan a casa temprano o al horario avisado. Otra afirmó que hay diferentes valoraciones de mujeres y varones porque ellos son muy machistas, especialmente cuando tienen jerarquía.

⁹ Una encargada de custodia refirió que en este trabajo, que empezó siendo estable, siempre el hilo se corta por lo más delgado y que son los/las subalternos/as quienes deben ser responsabilizados socialmente por los errores institucionales.

La sobrevaloración de lo masculino (perteneciente a los varones como colectivo) como correcto y correlativo con lo que la institución espera, siempre implica su extrapolación con lo femenino como inferior y subalterno. Entonces para las mujeres que trabajan en la institución hay una carga de violencia cotidiana y tiene que ver con sus status de mujer, que es previo a su ingreso, aun cuando ocupen puestos de decisión. Por cierto, el proceso de prisionalización se conforma mediante un breve pero persuasivo discurso –aprendizaje de carácter machista, omnipotente, al tiempo de la entrega del uniforme y el arma– al menos en el sistema penitenciario argentino, que es paramilitar.¹⁰

En cuanto a cómo compatibilizan sus obligaciones familiares y laborales todas indicaron que al regresar a casa tiene tareas domésticas que las esperan, cuatro dejan sus hijos/as con familiares directos, dos (solteras) comparten los ratos libres con sus familias durante los fines de semana, una señaló que su esposo *ayuda*¹¹ y ella deja todo organizado cuando tiene guardia y regresa a la casa dos días después y otra afirmó que todo depende del sector y el horario asignados para la tarea.

En relación a becas o mejores oportunidades laborales seis afirmaron no haberlas tenido, una indicó que estudió Ciencias Políticas pero abandonó porque trabajaba en un negocio y los horarios no le permitían ir al Instituto, luego ingresó al Servicio y no pudo continuar. Otra dice que afuera tenía algunas oportunidades pero ella prefirió la estabilidad económica.

En cuanto a los obstáculos adicionales en la carrera por ser mujeres tres indican que no existen, una señala el pensamiento machista y la paradoja que muestra que las mujeres hacen mejor su trabajo y tienen más iniciativa. Otra expresa que no es un trabajo seguro porque los errores siempre los pagan los/las subalternos, otra entiende que las mujeres en general tienen más ganas de estudiar, otra que no se quejan por temor a los traslados. Finalmente una indica que en la fuerza hay mucho machismo, que arriba de ellas hay una jefa y encima de ella está un varón y que haría falta que una mujer llegue a ser jefa porque sería más comprensiva con ellas.

3.3 ENTREVISTAS A MUJERES OPERADORAS DE ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA (MAGISTRADAS, FUNCIONARIAS Y EMPLEADA)

Fueron entrevistadas ocho mujeres, todas son argentinas y trabajan en diferentes espacios de la administración de justicia, todas mostraron buena disposición para las entrevistas.

10 Neuman, Elías, "La prisión como control social en el neoliberalismo", artículo publicado en la página www.bibliojuridica.org. Consultado el 23/06/2013.

11 La idea de ayuda en la división del trabajo doméstico en el ámbito familiar siempre muestra que hay una persona exclusivamente titular y responsable de ese quehacer: la mujer.

Respecto a las funciones que desempeñan se trata de una empleada administrativa, una jueza de 1era. Instancia, Secretaria de Juzgado, Defensora de Cámara, dos Jueces de Corte y dos integran el Colegio de Gobierno del Ministerio Público de Salta.

Respecto a sus vidas personales dos tienen pareja, tres están divorciadas, dos son viudas y otra indica no tener pareja. Siete tienen hijos y una (la que no tiene pareja) señala no tenerlos.

En relación a los estudios cursados siete tienen estudios de grado y de posgrado, una de ellas indica que estudió trabajando como maestra Normal Nacional y con hijos y fue medalla de oro al graduarse. Especialmente relató que trabajaba, estudiaba y se ocupaba de su familia y que aquella época fue de gran esfuerzo. Por su parte la empleada administrativa tiene estudios superiores no universitarios inconclusos porque adeuda dos materias.

En cuanto a los motivos por los que ingresaron a trabajar la empleada señala que lo hizo por necesidad y al tiempo la tomaron para el trabajo. Por su parte cinco indican que ingresaron a la administración ya siendo abogadas y que estudiaron la carrera por diferentes situaciones, así una dijo que desde niña se veía como abogada, otra señaló que deseaba formar parte de la gente que trabaja por la justicia, otra dijo que le interesaban los temas jurídicos y la equidad, otra dijo que siempre le gustó la idea de ser abogada y otra afirmó que siempre se vio con perfil para resolver problemas y enfrentar desafíos con compromiso. Otra afirmó que tuvo un profesor en la escuela secundaria que le hizo amar el derecho porque les explicaba muy bien.

La relación con las detenidas es explicada como buena a muy buena por todas, en diferentes matices. La Defensora General la calificó como excelente, le preocupa la situación inhumana en la que viven y para modificarla planteó diferentes Hábeas corpus¹² que tuvieron buena acogida. La Defensora de Cámara indicó que la forma de entender a detenidos/as es respetando sus dignidades humanas. Una Jueza de Corte afirmó que le preocupa mucho la situación de las mujeres desamparadas y en especial las detenidas.

Aquí debe destacarse que por las distintas funciones que cumplen estas mujeres, algunas tienen trato cotidiano con detenidas y otras sólo esporádicamente (visitas de cárcel).

Es destacable que las mujeres que se desempeñan en tareas de la defensa expresan tener una relación con interesantes matices de humanidad con sus defendidas.

12 La garantía constitucional de Hábeas corpus, cuya traducción latina al castellano significa "trae tu cuerpo" o "sé dueño de tu cuerpo", está incluida en el art.43 de la Constitución Nacional y el art. 88 de la Constitución Provincial de Salta; se prevén cuatro clases: 1) clásico o reparador, 2) restringido, 3) preventivo, 4) correctivo y, para algunos autores existe el Hábeas Corpus colectivo como nueva clase. Véase *Derecho Público Provincial* (2008), Antonio María Hernández (coord.), Lexis Nexis, Buenos Aires.

La relación con funcionarias y/o magistradas es calificada diferentemente por ellas, la empleada dice que la califica como buena salvo dos excepciones (una jueza y una empleada de mayor jerarquía que ella), cuatro afirman que la relación es buena con mujeres y varones con independencia del género que tengan y, que en realidad, el buen trato depende de la disposición para el trabajo y los vínculos de confianza que se entablan. Una de ellas expresa que en su carrera alguna vez necesitó un consejo y la mayoría de las veces acudió a varones.

La jueza de 1era. Instancia calificó como buena la relación, enfatizó que las mujeres son conflictivas y se reconoce como perfeccionista, porque quiere todo para ayer, es exigente, a pesar de ello cree que la mujer muchas veces predica con el ejemplo. Una jueza de Corte indica que las funcionarias tratan diferentemente a sus jefes si son varones o mujeres. Además en la sociedad salteña ser esposa o hija de un varón conocido es importante y muchas mujeres están contentas con eso. La defensora de Cámara señaló que la relación con las mujeres es muy buena y que su actitud es siempre de apoyo hacia ellas y al trabajar en diferentes lugares antes de la tarea actual pudo ver que las mujeres son muy luchadoras.

Acerca de las agresiones físicas y/o verbales sufridas seis señalaron que soportaron agresiones verbales y no físicas, de ellas dos afirmaron que la violencia provino de jefas y compañeras de trabajo, una expresa que su jefa le gritaba que la tiraría por la ventana y que en el espacio que ella ocupaba se esperaba un varón, porque los varones son menos complicados ya que no tienen que ocuparse de niños y son menos conflictivos. Una dijo que sufrió ambas porque el acoso sexual es violencia física y otra afirmó que jamás fue víctima de ninguna.

Llama la atención la mayoritaria y afirmativa respuesta de estas mujeres cuando dicen que sufrieron violencia verbal y sólo una calificó el acoso como violencia física; estos datos tienen singular importancia porque la violencia hacia las mujeres todavía está invisibilizada y si bien algunas acceden a espacios de decisión, el costo que tuvieron y/o tienen que afrontar es alto y para ellas también está naturalizado, porque lo toman como algo que debe suceder y es parte de la carrera que desean. A lo que debe añadirse que dos expresaron haber vivido violencia proveniente de una jefa, lo que muestra que muchos varones y muchas mujeres aprendieron los modos patriarcales de subordinación de quienes siempre fueron considerados/as inferiores: mujeres, niños/as y adultos mayores, entre otros/as.

Además si se indaga en la vida de esas mujeres agresoras seguramente se podrían conocer situaciones que las tuvieron como víctimas de violencia y que para sobrevivir en una estructura social patriarcal desarrollaron los modos del agresor identificándose con él. La eficacia masculina radica en el hecho de que legitima una relación de dominación al inscribirla en lo biológico, que en sí mismo es una cons-

trucción social biologizada (Lamas, 2000: 74).

En cuanto a la consideración de la carrera dos de las mujeres que indicaron que fueron agredidas por mujeres dicen que es un camino enriquecedor y una que a pesar de la mala experiencia logró acentuar su vocación por el derecho. Tres dicen estar muy satisfechas por todo lo logrado y una dice que creció mucho como persona. Otra afirma (Juez de Corte) que es un instrumento y está muy comprometida con su misión de vida porque entiende que es voz de los que no tienen voz. La última indica que en su carrera creció como persona y cree que los/las operadores de administración de justicia deben ser prudentes porque deciden la libertad de las personas (Defensora de Cámara).

En cuanto al trato diferencial por ser mujeres seis afirmaron que fueron tratadas diferentemente por diversos motivos y entre ellos indicaron que a los varones se les exige menos, a ellas les queda menos tiempo para ocuparse de sí mismas y de lo laboral porque deben responsabilizarse de las tareas del hogar y la maternidad. Además por ser mujeres tenían que demostrar que sabían el derecho porque los varones están acostumbrados a ser los únicos que todo lo saben, es decir, que están siempre a prueba.

Una dice que no sintió un trato desigual y seguido indica que a veces se sentía como obligada a demostrar un poco más que otras personas, quizás el ser la primera jueza mujer en el Distrito le hizo percibir eso, pero en realidad fue hasta que todos se acostumbraron a ella. Otra dice que en general no fue tratada diferencialmente y puede decir que por ser mujer fue respetada, aunque cree que la mujer tiene una sobrecarga derivada de lo doméstico y de la maternidad.

Se observan algunas contradicciones en las respuestas por las mujeres que primero indican que no fueron víctimas de violencia, luego dicen que se vieron obligadas a mostrar que sabían el derecho, es que la violencia patriarcal tiene los modos sutiles de convencimiento acerca de que su plan es el socialmente correcto y él, entre otras cosas, implica la naturalización de la violencia en todos los espacios sociales, de tal forma que se invisibiliza y se convierte en regla de juego.

En lo referente a la compatibilización de lo laboral con las tareas del hogar una dice que en el lugar en el que trabaja actualmente puede conciliar ambas obligaciones, otra que se organiza y cuenta con empleada y personas que colaboran. Otra que sus hijos quedaban con el padre, su madre o alguien que los cuidaba. Otra que se organizaba bastante y llevaba expedientes a su casa para poder estar más tiempo con sus hijos. Otra que siempre priorizó las urgencias y jamás relegó el tiempo libre de sus hijos y sí el propio. Una cree que todas las mujeres se dan tiempo para todo y por su parte busca estar mucho con sus nietos/as.

Hay una constante línea descriptiva en estas mujeres al referirse a sus tareas maternas que no descuidan y priorizan siempre. Esto tiene que ver con la división

social de roles femeninos y masculinos entre los que cuentan primordialmente para los primeros el cuidado de la prole y las diferentes posibilidades de acceso de pago a una tercera persona que se ocupe del cuidado personal de aquella. Es que la esfera ocupacional es uno de los campos donde más se evidencia la discriminación de las mujeres en materia económica. Desde esta óptica, interesa constatar la presencia de "oportunidades diferenciales por sexo", esto es la existencia de condiciones y posibilidades de empleo desiguales, para grupos de oferentes igualmente productivos, debido a la preeminencia de factores ajenos a los económicos (Pautassi, 2000: 117).

Las becas u oportunidades laborales se presentan diferentemente en la muestra valorada, así cuatro mujeres no las tomaron porque eran madres y ya tenían familia constituida y priorizaron ocuparse de estos vínculos. Una dice que tomó todas la que se le presentaron. Dos dicen que no las tuvieron (son las mujeres que trabajan como empleada administrativa y secretaria de Juzgado). Otra dice que las tuvo y no tuvo que renunciar a nada porque no había conformado familia y la consanguínea no la limitaba.

Las diferencias de jerarquías entre ellas muestran la asimetría de acceso a diferentes oportunidades laborales, educacionales y de calidad de vida. Esto muestra que la variable de género siempre debe analizarse en conjunto con otras como raza, edad, clase social, y grupos de pertenencia. Es necesario visibilizar la diversidad de intereses y opiniones entre las/os distintos/as actoras/es sociales y, fundamentalmente, reconocer, respetar y articular las diferencias entre las propias mujeres (Rodríguez, 2007: 254).

Acerca de si las mujeres tienen mayores obstáculos en el M.P.F. o en el P.J. seis dijeron que a las mujeres todo les cuesta más porque tienen obligaciones familiares que atender. Una dice que le costó mucho hacerse su lugar (la misma que indicó en un principio que no sentía diferencias de trato por ser mujer) y otra dice que si bien es cierto que en Salta los cargos de jueces mayoritariamente fueron ocupados por varones, esa brecha disminuyó con la existencia del Consejo de la Magistratura, que es el órgano que selecciona a los magistrados/as.

IV. ALGUNAS CARACTERÍSTICAS DEL DISCURSO JURÍDICO

El discurso jurídico es instituyente y prescriptivo porque enuncia en sus premisas la existencia de ciertos sujetos compelidos por la norma jurídica a cumplir con sus deberes. Además en el acto de reconocimiento de derechos, convierte a los seres humanos en sujetos de derechos y autoriza a decir o a hacer.

De esta forma puede entenderse por qué ciertos sujetos tienen calidad de tales en un momento histórico-político determinado, dicho de otro modo, por qué ciertas personas son reconocidas en un sistema de derechos como sujetos y otras no. Es que el derecho es un discurso social y responde a los mecanismos de poder

imperantes en tiempo y lugar determinados, esto implica que puede ser enunciado por algunos sectores que detentan el ejercicio del poder y que se dirige hacia otros que se encuentran subordinados. Cada vez que el derecho consagra alguna acción u omisión como permitida o como prohibida está revelando dónde reside el poder y cómo está distribuido en la sociedad (Ruiz, 2000: 21).

Es un legitimador del poder y se presenta neutral y universal buscando captar en sus prescripciones a todas las personas por el solo hecho de serlo; sin embargo, la normativa muestra que hay personas que no estuvieron y/o no están contempladas en el proyecto político de algunos estados, porque jamás fueron considerados/as en sus subjetividades, por ello no son o no fueron sujetos de derecho. Esta última calidad tiene que ver con su calidad de enunciador de ciudadanía porque quienes son considerados/as sujetos de derechos más tarde son ciudadanos/as. Quien no ha sido interpelado y reconocido como sujeto de derecho y no tiene atribuida la palabra en el mundo jurídico carece de los atributos para ser identificado como ciudadano (Ruiz, 2000: 25).

Es que las personas no somos sujetos de derechos sino que estamos sujetos por el derecho, porque si la existencia del ser no fuera aprehendida por el orden jurídico nuestra existencia sucedería fuera de su ámbito. El derecho nos constituye, nos instala frente a otro y ante la ley. Sin ser aprehendidos por el orden de lo jurídico no existimos, y luego sólo existimos según sus mandatos (Ruiz, 2000: 24).

En consecuencia el modelo de ciudadanía también es político, así la noción de igualdad ha sido la característica hasta hace poco tiempo de la ciudadanía conocida. Su contracara es la extrañez y marginalidad de quienes no reúnen los requisitos comprendidos en la idea de igualdad. Es decir que quienes no responden al modelo homogeneizador son diferentes y por ello están fuera de la construcción oficial del universo. También puede decirse que cuando una estructura social se denota como estructura rígida, de carácter dominador, las instituciones formadoras que en ella se constituyen estarán marcadas por su clima, trasladando sus mitos y orientando su acción en el estilo propio de la estructura (Freire, 2000: 198).

En este contexto igualdad y diferencia son cualidades de una realidad que implican diferentes paradigmas filosóficos y políticos. Por ello mirar a mujeres y varones desde sus diferencias biológicas, de género, sociales, de raza y de posición social implica despolarizar las jerarquías biológicas institucionalizadas que siempre generan discriminaciones y exclusiones.

Desde siempre la ley, que es sólo un aspecto del derecho, ha captado la diferencia binaria de mujeres y varones y el modelo hegemónico de vivir las diferencias de género. Así las características positivas y valorizadas socialmente de fuerza, destreza, objetividad, concreción, siempre fueron asignadas a los varones como colectivo y la

pasividad, subjetividad, afectividad y dispersión a las mujeres. A lo que debe agregarse que desde siempre tuvieron el rol de transmisoras y reproductoras de la cultura, porque el cuidado de la prole fue intensamente adjudicado a ellas y la necesaria consecuencia fue la adjudicación del espacio privado, para ellas, y del público, para ellos.

Por ello las mujeres como colectivo estuvieron y están invisibilizadas de los discursos científicos, que desde hace poco tiempo reaccionan a las denuncias del feminismo de subordinación y ocultamiento, como consecuencias necesarias de aquella invisibilización. A ello debe agregarse que el saber como parte de lo público también fue detentado sólo por los varones, entonces ellos prescribieron y anotaron lo científico desde la polarización de las diferencias y del consecuente poder que les fue asignado. Lo claro es que la posición subordinada de la mujer se acentuó y consolidó con el modelo corporativo de sociedad y el instrumento de éste fue el poder punitivo (con sus marchas y contramarchas) hasta los siglos XI y XII, con la Inquisición o investigación criminal (Zaffaroni, 2011: 29).

La ley como acto político actúa como espejo mostrando el sentido de una política y en el caso de la ley penal se advierte que por mucho tiempo la mujer estuvo alejada del poder público y las conductas disvaliosas descriptas por las normas las ubicaron por excelencia como madres o cuidadoras de otros/as. Ejemplo de ello son el infanticidio y el aborto, ambas figuras derivadas de la idea de que como bello sexo, es débil, nació para agradar, necesita protección y su principal obligación es cuidar y atender la prole.

Según Harding, además, la separación entre producción científica y su aplicación tecnológica en la sociedad –separación impuesta por los preceptos epistemológicos androcéntricos– sirve para reproducir la dominación masculina y la realidad social que condiciona. Esta separación refleja la existente entre el pensamiento abstracto (atribuido a los hombres) y los sentimientos orientados a situaciones concretas (asignados a las mujeres). Así la ciencia normal asegura el poder para los hombres, pero también los libera de la carga de responsabilidad pública por las consecuencias tecnológicas, y lleva esa responsabilidad en buena medida al ámbito privado, el ámbito personal del cariño y de los cuidados reservados a las mujeres (Baratta, 2000: 100).

En este sentido la técnica jurídica utiliza en la redacción de la ley el concepto masculino como universal e inclusivo de todos/as y cuando habla de las mujeres lo hace por la vía de excepción. Esto es la consecuencia de la negación e invisibilización del mundo diferenciado de aquellas, por ello puede decirse que opera como tecnología de género, porque produce y reproduce las formas o modos de entender las conductas femeninas y masculinas de un grupo social. Es que un lenguaje sexualmente neutro es ilusorio porque los espacios de semiosis se construyen en espacios de poder y el poder históricamente ha sido (es) masculino. En consecuencia se nos impone al menos

una doble tarea: a) examinar y visibilizar las formas encubiertas de violencia simbólica cuya gama es extensa y matizada; y b) estar alertas y promover la sensibilización en torno a ciertos usos del lenguaje, si es que no queremos formar parte de una mayoría ingenuamente discriminatoria (Femenías, 2009: 48).

Acerca de la resolución N°282/07 "Reglamentación interna y manual de procedimientos de la Alcaldía General de la Provincia"

Esta normativa también llamada "Reglamento de internos" es aplicable a los internos/as que se alojaren en la Alcaldía General de la Provincia. Contiene noventa y siete artículos y quince títulos. Catorce de ellos se refieren a Principios generales, normas de ingreso y egreso, comunicación de ingreso, comunicación a la defensa, egreso, condiciones de vida –alojamiento, higiene, alimentación, vestimenta y ropa, cuidado de bienes, atención médica, procedimientos de seguridad, traslado de detenidos, medidas de sujeción, régimen disciplinario, infracciones a la disciplina, correcciones, comportamiento, recreación, tenencia de valores, asistencia médica, casos especiales, drogadependientes, infectocontagiosas, asistencia espiritual, asistencia social, relaciones familiares y sociales, régimen de visitas, educación.

El último capítulo es el único referido a las mujeres y en sus seis artículos refiere que ellas estarán al cuidado de personal femenino y excepcionalmente podrán desempeñarse varones en sectores específicos. También dice que ninguna persona del sexo masculino ingresará al sector de Alcaldía destinado a mujeres, sin ser acompañado por personal femenino.

Dos se refieren a la atención de las internas embarazadas y de las que dieron a luz y dicen que deben existir sectores especiales, y la eximición de toda actividad perjudicial e incompatible con su estado, cuarenta y cinco días antes y después del parto.

El artículo 98 dice "no se aplicarán a las internas medidas de sujeción en presencia de sus hijos menores" y el siguiente dice "no podrán ejecutarse correcciones disciplinarias que a juicio médico puedan afectar al hijo en gestación o lactante".

De esta forma se visibiliza que las mujeres como colectivo, una vez más, están supuestamente incluidas en el proyecto antropocéntrico universal que tomó y aún toma a los varones como referentes de la experiencia humana (MacKinnon, 1998) y la ubicación semántica desde siempre las inscribió en la naturaleza en contraposición con la cultura. Lo único que las individualiza tiene que ver con la maternidad y nada se dice acerca de actividades que promuevan su desarrollo como ciudadanas. La mayor parte de las veces, los mandatos sociales apelan al amor de madre, esposa o hija para sellar relaciones disciplinadas, donde la opresión del mandato se enmascara o se invisibiliza (Femenías, 2009: 53).

Es altamente llamativo que lo referente a la educación "se asegure al interno, en la medida de lo posible". De las entrevistas realizadas a las mujeres detenidas surgió que dos veces por semana un profesor da una hora de clase en esa Alcaldía Judicial y ese escaso margen que existe entre lo debido y lo realizado, además de colisionar con obligaciones internacionalmente asumidas y receptadas en el art. 75 inc. 22, muestra que el proyecto estatal para los/las que infringen normas es el de la permanencia en la subordinación social, porque la educación hoy puede considerarse como la emancipadora por excelencia.

Es que históricamente tanto el discurso judicial como el médico permitieron establecer niveles importantes de desconocimiento o invisibilización de la violencia, no tanto que individuos (jueces o abogados) insensibles, sino en cuanto constructor institucional. La sensibilidad individual de jueces y juezas, médicos, abogados/as, trabajadores sociales, choca con la ley o la imposibilidad real de su implementación. Si aceptamos el orden jurídico (y el médico) como parte de una institución que conforma al estado, y que tiene fuerza simbólica sobre la sociedad en general, es fácil reconocer que puede ejercer en su conjunto violencia institucional en dos niveles al menos, a saber: cuando se carece de ley o cuando existiendo no se la implementa (Femenías, 2009: 59).

En este contexto la penalización de algunas actividades de las mujeres se inscribe dentro de un marco general, acriticamente aceptado por la sociedad, de cambiar libertad por seguridad y de permitir ingerencias estatales penalizando a los "sectores incómodos" de la población, con lo que se ha pasado del "Estado beneficiario" al "Estado penitenciario" (Juliano, 2009: 184).

Algunas notas referentes a resoluciones judiciales en las que las acusadas de cometer delitos son mujeres

- "XXXXX - Aborto provocado" Expte. N° 12.893/93

XXXX fue acusada junto a XXXX de practicarse un aborto. Ella aceptó la acusación y expresó que lo hizo por motivos económicos y que el trabajo que le hicieron consistió en la colocación de una goma y por ello pagó \$250 (doscientos cincuenta pesos). El trabajo realizado derivó en la urgente atención en la Maternidad local de XXXX y desde allí se avisó a la policía.

La otra mujer, acusada de realizar las maniobras abortivas, negó su participación en el hecho aun cuando se encontraron los elementos supuestamente utilizados en una propiedad que ella ocupaba.

Ambas fueron procesadas por el delito de aborto provocado previsto en el art. 85 del Código Penal Argentino, si bien ambas quedaron en libertad y la causa se elevó a juicio, el mismo no se realizó y se trata de un expediente paralizado. Asimismo debe

decirse que dicha causa se encuentra prescripta a la fecha.

En este análisis se advierten dos situaciones y son las de las dos mujeres, quienes comparten la pertenencia a un sector social desfavorecido, la primera que es quien paga para practicarse el aborto y según su expresión lo hace porque no podría mantener un hijo más y, la otra, que se dedica a esta actividad ilícita y marginal.

Ambas con necesidades diferentes representan las caras de la misma moneda, consistente en la idea de que la pertenencia a un espacio social determinado condiciona y muchas veces determina la forma de vivir de sus integrantes, sus problemas y también la forma de resolver las situaciones consideradas como adversas.

2- "XXXX S//Homicidio agravado por el vínculo - VICT. XXXX" Expte. N°49.973/05

En este caso XXXXX fue acusada de matar a su esposo y en consecuencia fue procesada por homicidio calificado por el vínculo. La Cámara del Crimen N°1 de Salta al juzgarla le aplicó una condena de prisión perpetua. Su defensa estuvo a cargo de la Defensora Oficial, la misma casó la sentencia argumentando que su defendida no tuvo la intención de matar y menos al padre de sus hijos delante de ellos. La Corte de Justicia si bien denegó el recurso le disminuyó la condena a catorce años de prisión, para ello aplicó el art. 80 del C.P.A. que indica circunstancias extraordinarias de atenuación de las penas en casos de homicidios, cuando la culpabilidad deviene de una particular situación personal en la que se encuentra la persona inculpada.

Se tuvo en cuenta especialmente la situación familiar que ella vivía ya que quedó demostrado que el matrimonio tenía una relación desgastada y que el varón salía y bebía mucho, lo que al parecer generaba muchas desavenencias. Asimismo los informes sociales y psicológicos mostraron a la inculpada como una persona vulnerable, por una situación de desgaste emocional que le dificultó el control de los impulsos, tornándola proclive a reacciones explosivas.

Concretamente la muerte sucedió luego del almuerzo familiar compartido por los esposos, hijos y suegra del varón. Al parecer el sabor de la comida no fue agradable para él y empezó a tirarle pedazos de masa de empanada y en tonos de broma se recriminaban cosas y se contestaban, él tomó un limón y luego ella le tiró un cuchillo (textuales palabras de ella) y con eso lo hirió a la altura del corazón. La muerte no fue inmediata y los testigos expresan que él pedía que no denuncien a su esposa, porque todo fue un malentendido y sucedió entre bromas y el deceso fue en el hospital.

La situación familiar de XXXX nos muestra que los vínculos de pareja estaban desgastados desde hacía tiempo, su lugar como mujer estaba devaluado frente a un varón que salía y bebía abundantemente. El espacio público desde siempre asignado por la estructura patriarcal a los varones, en el caso señalado se muestra con claridad, ya

que él trabajaba y lo hacía como policía y su tiempo libre él lo disponía a su favor. Ella quedó excluida de la posibilidad de disfrutar juntos los espacios libres y evidentemente en el ámbito privado que ella ocupaba (el de lo doméstico) estaba en soledad. Además es una persona con escolaridad secundaria inconclusa, lo que implica decir que carecía de herramientas que le permitieran canalizar sus inquietudes como persona, mujer y madre y su mundo estaba reducido a lo hogareño y sus implicancias.

La investigación se desarrolló con las formas neutrales previstas por la normativa procesal y de la declaración testimonial de la suegra de la acusada, surgen indicadores de una mala relación entre ambas, uno de ellos es la calificación de alcahueta y de los supuestos malos tratos que aquella prodigaba a la víctima.

De alguna manera en su fallo la Corte de justicia menciona estas circunstancias cuando valora a su favor la situación familiar en la que se encontraba la imputada al momento de la muerte.

Por otra parte debe decirse que el juego posterior a la comida y previo a la herida mortal, sirvió como pasaje de intercambio de diatribas y de ofuscaciones y evidentemente esa era una de las formas que la pareja desarrolló para resolver sus conflictos. Esto muestra que ambos eran víctimas de procesos de victimización social y el ámbito familiar reprodujo los modelos jerárquicos que colocan en forma subordinada a los que "naturalmente" lo son: mujeres y niños/as. Esto explica, lo que seguramente llevó a XXXX a aguantar y soportar situaciones que la habrán vulnerado en más de una oportunidad como mujer y como madre, configurando situaciones de violencia de género en el ámbito familiar, cuya consideración probablemente pudiera haber sido utilizada para alegar el uso de legítima defensa. A ello se agrega la consideración histórica de la legítima defensa y no la contemporánea que busca valorarla como respuesta a un acto de un momento actual de violencia, ya que resulta evidente que existía una situación de violencia familiar de larga data.

En la resolución se advierte la cita de los arts. 40 y 41 del C.P.A. que indican que previo a la imposición de una pena se deben tener en cuenta las condiciones de vida, el daño causado, los antecedentes y condiciones personales, los vínculos personales y las circunstancias de modo, tiempo y lugar. Por otra parte no hay citas de los tratados internacionales mencionados en el art. 75 inc. 22.

V. CONCLUSIÓN

Las diferentes situaciones analizadas incluyen diversos/as actores, aunque hay una línea por la que transita toda la información obtenida y es la polarización de las diferencias entre mujeres y varones. Al respecto puede decirse que se ha necesitado un trabajo analítico de gran envergadura y la recuperación de la memoria histórica de las

mujeres (en un trabajo colectivo que ha trascendido fronteras y posiciones políticas) a los efectos de echar luz sobre los modos de naturalización e implementación de los mecanismos de exclusión y las tramas de discriminación, de las cuales la violencia física es la más cruda (Femenías, 2009: 57).

En este sentido la hipótesis sostenida en el plan de trabajo se consolida porque las mujeres a quienes se les aplica el poder punitivo pertenecen junto a las encargadas de custodia a sectores sociales desfavorecidos y por otra parte la violencia de aquél llega en diferentes formas, hasta las mujeres que ocupan cargos de gestión en el área de administración de justicia.

De las entrevistas a mujeres detenidas surge una constante que indica que el poder punitivo se ocupa de mujeres vulnerables y socialmente excluidas por pertenencia a una clase social pobre que implica analfabetismo y marginalidad. Es que el poder punitivo "tiene un valor simbólico y consiste en buscar que el sistema social no se desequilibre", tal como lo indica Zaffaroni (2000: 28).

La mayoría son adultas jóvenes, con escasa o nula instrucción y caen detenidas por infracción a la ley 23.373 de estupefacientes. Son "mulas", porque la mayoría de las mulas son mujeres y las mujeres mulas conforman la base de la pirámide del narcotráfico y las que están en la base de la pirámide, no los jefes, son las que van presas. En efecto hoy se percibe como ridícula la pretensión de justificar la existencia de las agencias de criminalización sólo para criminalizar a un ínfimo grupo de personas, seleccionadas entre los ladrones más torpes y conforme a estereotipos a los que se ajustan las personas con menos poder.

Si sumamos a quienes están detenidas por hurto o tentativa de hurto y por otros delitos contra la propiedad, entonces veremos que el 86,4% de las personas privadas de libertad están presas por delitos de motivación económica no violentos. Como en un espejo, las cifras de Francia y Argentina, aunque invertidas, proyectan la misma imagen: son las personas que provienen de países pobres las que pueblan las cárceles del mundo. Las infracciones por las cuales se condena a las mujeres son, sin embargo, reveladoras de su condición: están sobrerrepresentadas en los procesos de carácter familiar y económico, y subrepresentadas en los delitos de carácter violento. Según la fotógrafa Jane Evelyn Atwood, que ha trabajado desde 1989 en el tema del encarcelamiento femenino en Europa, en Rusia y en Estados Unidos, "...si las mujeres encarceladas son hoy más numerosas, es porque se han modificado las leyes relativas a la droga y porque ha cambiado la política penal; el 89% de las mujeres son encarceladas por delitos no violentos, cheques sin fondos, robo de chequeras, tarjetas de crédito falsas, uso o venta de estupefacientes. Casi siempre, los primeros delitos están ligados a la droga, y cada vez hay más mujeres detenidas y condenadas por esos motivos (Da Silva, 2003: 33).

Es que el derecho penal es un sistema de control específico de las relaciones de poder y de trabajo y el control que mayoritariamente se ejerce sobre las mujeres es el informal y desarrollado por la familia y la escuela, que implicó desde siempre el uso de la fuerza sobre ellas para lograr el rol de reproductoras del orden social, en el que su lugar es lo privado y lo público el de los varones.

Por otro lado las mujeres encargadas de custodia comparten con las detenidas la pertenencia a sectores vulnerables donde las oportunidades escasean y la necesidad de trabajar a temprana edad es muy importante. Unas y otras son víctimas de un circuito social que las lleva a estar en lugares de detención. Además para estas mujeres su vida personal tiene un aditamento de complicación ya que lo que empieza siendo algo importante como tener un trabajo estable implica un condicionamiento porque al regresar a sus hogares las esperan las mismas tareas domésticas que no pudieron hacer mientras trabajaban afuera. Además en lo referente a sus elecciones de pareja este trabajo las condiciona, porque "aparentemente"¹³ sólo un varón que trabaja en la institución penitenciaria conoce las exigencias institucionales y puede entender su dinámica. Esto muestra gravemente que ellas viven expuestas a la violencia de género en forma permanente por el solo hecho de ser mujer y la clara muestra de ello es que las entrevistadas cuando hablan de la conciliación de sus deberes familiares y profesionales dan sus respuestas alrededor de estas variantes.

Por su parte la presencia de mujeres en cargos de jerarquía institucional es relativamente reciente. En el caso de Salta hubo dos mujeres en la Corte de Justicia local que está integrada por siete miembros y en el Colegio de Gobierno del Ministerio Público sus integrantes son tres y hubo dos mujeres. En el primer caso se advierte la importante brecha en su conformación a diferencia del segundo caso.

Sin embargo en los tribunales de primera instancia hay una importante presencia de mujeres que se desempeñan laboralmente como empleadas, secretarías de Juzgado y juezas. Entonces puede decirse que a medida que se analiza la conformación de las escalas de decisión la brecha se vuelve más importante ya que los cargos son ocupados mayoritariamente por varones. Al respecto una Juez de Corte dijo que cuando mujeres y varones concursan cargos, ellas lo hacen después de ocuparse de sus hijos/as y en ese lapso compiten con varones que generalmente tienen títulos de posgrados, a los que ellas no accedieron porque priorizaron la tarea materna; entonces el punto de partida es diametralmente diferente.

En efecto surge claramente la asimetría de herramientas y de posibilidades de

13 Es llamativo que las propias mujeres indiquen que sólo los varones que trabajan en el Servicio Penitenciario pueden comprender los avatares institucionales que a veces las llevan a estar sobrecargadas de trabajo y no poder regresar a sus casas en el horario pautado. Además en algunos casos advertí que aceptan que para ellas todo es más complicado y que un varón es así, entendiéndose celoso e incrédulo de las respuestas que ellas pudieran dar respecto a las variaciones en las tareas laborales.

las mujeres entrevistadas, sean detenidas, encargadas de custodia o las que trabajan en la administración de justicia. Aquí la pertenencia a espacios sociales diferentes marca el desigual acceso a mejores condiciones de vida. Sin embargo la violencia de género es una línea común que se mantiene y ha quedado claro que excede o excedió el ámbito doméstico, ya que las mujeres encargadas de custodia y las que se desempeñan como funcionarias y magistradas mayoritariamente en las entrevistas expusieron singulares y relevantes situaciones de violencia institucional en sus ámbitos de trabajo. Por otra parte, la libertad de las mujeres sin duda debe ser reconocida como instrumento para la construcción de una sociedad sin violencia de género, pero la apelación a la libertad y la convivencia democrática no pone de manifiesto el contenido sexista que la construcción de la libertad y la ciudadanía han tenido en nuestros estados (Bodelón, 2009: 226).

Por ello puede decirse que en todos los casos la violencia se despliega para sostener el esquema patriarcal e implica agredir a mujeres del grupo familiar o laboral y, con menor frecuencia, a mujeres ajenas al círculo inmediato del agresor. De esta forma queda claro que desde las instituciones públicas nada se hace y de esa forma se incumple con la ley 26.485/09, que es una verdadera fuente tuitiva frente a la violencia laboral ya que indica que debe trabajarse en política públicas para atender las demandas inherentes a diferentes formas de violencia contra las mujeres, entre las que figura la institucional. Es que deben trabajarse las situaciones de violencia hacia las mujeres que provienen de sus propios/as agentes ya que las instituciones con su silencio contribuyen a sostener el esquema patriarcal.

Por otra parte la ocupación de cargos por las mujeres no ha contribuido mayoritariamente en la diferenciación de un mejor trato a las mujeres subordinadas, ya que el modo de ejercicio del poder es masculino, porque siempre refiere la idea de un subalterno/a degradado moralmente en su humanidad. Esto muestra que no parecen existir canales efectivos de comunicación e intercambio entre las instituciones y organizaciones de género y las instituciones y organizaciones vinculadas al servicio de justicia y de protección de derechos humanos (Rodríguez, 2007: 254).

En cuanto al contenido de la normativa aplicable a las mujeres detenidas y las resoluciones judiciales citadas se advierte que el lenguaje imperante en esta ciencia social es un modelo de lenguaje jurídico que, so pretexto de ser universal, objetivo y neutro, soslaya las diferencias existentes en el grupo social y que descansan en la desigualdad de poder entre hombres y mujeres. Es que ella sustenta el modelo patriarcal de las relaciones sociales y la violencia contra las mujeres es sólo un aspecto de ella. Además no debe olvidarse que gran parte de la desigualdad y la violencia padecida históricamente ha sido legitimada por nuestros estados y que la violencia institucional es un aspecto importantísimo para entender los mecanismos de la violencia contra las mujeres (Bodelón, 2009: 236).

Es imprescindible trabajar y diseñar políticas para erradicar la violencia existente en las instituciones que proviene de mujeres y varones como un modo natural de ser y que se dirige hacia las mujeres. Ello teniendo en cuenta que la forma actual de ejercicio del poder siempre nos remite a sus orígenes patriarcales y en consecuencia a la dominación de quienes siempre fueron considerados los agentes políticos por excelencia: los varones como colectivo. Esto implica ir más allá del paradigma que sostienen algunas leyes y algunos sectores cuando expresan que la violencia de género sólo sucede en el ámbito familiar, ya que por el contrario, este trabajo señala que se trata de una pandemia que goza de la impunidad tejida a su favor por las/los agentes institucionales.

Sin embargo en el caso concreto de las mujeres detenidas habrá que resignificar el contenido de la detención y el tiempo en el que transcurre porque indefectiblemente se impone concluir que en las formas en las que está diseñado el proyecto de detención durante la fase investigativa sólo contribuye al aislamiento, la desidia, la deshumanización y la pérdida de autoestima porque el tiempo que transcurre no sólo no vuelve más, sino que su paso sucede de una forma que estigmatiza y refuerza la subordinación de quienes menos tienen y menos pueden. En todo caso habría que rever desde qué sistema de normas y de valores se pretende juzgar y hacia cuál sistema se busca devolver a los/las detenidos/as. Es que hay una evidente contradicción entre lo que el estado postula cuando estima que construye ciudadanía y lo que efectivamente hace, cuando trata a quienes infringen los modos sociales de convivencia.

En este sentido cobran vital importancia dos cuestiones: la obligación estatal de educar y la de colocar a la escuela como un espacio de resignificación de lo social, y, finalmente, el uso del tiempo libre en los establecimientos de detención, que es mucho y transcurre de a gotas y sin proyectos que sostengan una revisión de la propia práctica y de los valores sociales. Al respecto debe decirse que la presencia de la escuela como actor social en los lugares de privación de libertad es fundamental y es una obligación internacionalmente asumida por el estado el brindar educación, entonces existe contradicción con lo establecido en el Reglamento de Alcaidía cuando señala que "en la medida de lo posible se brindará educación". Esta idea también debe analizarse teniendo en cuenta que la población de estos espacios es migrante y permanece allí un lapso de meses y no de años, lo que implicaría la necesidad de un proyecto educativo diferenciado.

Por último puede decirse que en la elaboración de aquellas políticas ha de escucharse los aportes del feminismo que, como teoría crítica, ha llevado a cabo una tarea de auténtica construcción de los derechos de las mujeres y si lo que se quiere es una lucha antipatriarcal y antisexista, hay que ponerse como objetivo el cambio del derecho. Haría falta una reflexión social del derecho, otra forma de derechos para todas y todos (Bodelón, 2009: 238).

VI. BIBLIOGRAFÍA

Amorós, Celia (2000), "Elogio de la vindicación", *Identidad Femenina y discurso jurídico*, Biblos, Buenos Aires.

Baratta, Alessandro (2000), "El paradigma de género desde la cuestión criminal hacia la cuestión humana", *Identidad Femenina y Discurso Jurídico*, Alicia Ruiz (comp.), Biblos, Buenos Aires.

Baratta, Alessandro (2004), *Criminología y sistema penal. Compilación in memoriam*, Editorial BdeF, Buenos Aires.

Bartra, Eli (1994), "Reflexiones metodológicas", *Femenino fin de siglo. La seducción de la diferencia*, Rodríguez Magda, Rosa María (comp.), Anthropos, Barcelona.

Bodelón, Encarna (2009) "La violencia contra las mujeres y el derecho-no androcéntrico: perdidas en la traducción jurídica del feminismo", *Género, violencia y derecho*, Patricia Laurenzo, María Luisa Maqueda y Ana Rubio (coords.), Editores del Puerto, Buenos Aires.

Da Silva, Marina (2003), "Mujeres encarceladas víctimas de la pobreza", *Le Monde diplomatique*, Edición Cono Sur, N° 51, Setiembre.

Femenías, María Luisa (2009), "Violencia de sexo-género: el espesor de la trama", *Género, violencia y derecho*, Patricia Laurenzo, María Luisa Maqueda y Ana Rubio (coords.), Editores del Puerto, Buenos Aires.

Foucault, Michael (2000), *Vigilar y castigar*. Siglo XXI, España.

Gherardi, Natalia (2000), "Acceso a la justicia y servicios jurídicos gratuitos en experiencias comparadas", *Acceso a la justicia como garantía de igualdad*, Biblos, Buenos Aires.

Golbert, Laura (2000), "¿Ser madre o trabajar?: la situación de las mujeres en el mercado laboral", *Ley, Mercado y Discriminación*, Biblos, Buenos Aires.

Graziosi, Marina (2000), "Infirmas sexus. La mujer en el imaginario penal", *Identidad femenina y discurso jurídico*, Buenos Aires, Biblos, 135: 177.

Harari, Sofía y Gabriela Pastorino (2000), "Acerca del género y el derecho", *El Derecho en el Género y el género en el derecho*, Biblos, Buenos Aires.

Harding, Sandra (1987), "¿Existe un método feminista?", *Debates en torno a una metodología feminista*, Bartra, Eli (comp.), 1998, México, U. Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco. Traducción de Gloria Elena Bernal.

Hendler, Edmundo S. (2009), "Reflexiones finales", *Las raíces arcaicas del Derecho Penal*, Editores del Puerto, Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Juliano, Dolores (2009), "Las mujeres y los delitos", *Género, violencia y derecho*, coordinado por Patricia Laurenzo, María Luisa Maqueda y Ana Rubio. Editores del Puerto, Buenos Aires.

Lamas, Marta (2000), "Género, diferencias de sexo y diferencia sexual", *Identidad Femenina y Discurso Jurídico*, Biblos, Buenos Aires.

Larrandart, Lucila (2000), "Control social, género y derecho", *Las trampas del poder punitivo. El Género del Derecho Penal*, Biblos, Buenos Aires.

López Puleio, María Fernanda (2000), "Acceso a la justicia (también) para los detenidos", *Acceso a la justicia como garantía de igualdad*, Haydee Birgin (comp.), Biblos, Buenos Aires.

MacKinnon, Catherine (1998), "Crímenes de guerra, Crímenes de paz", en *De los Derechos Humanos Las conferencias Oxford Amnesty de 1993*, Editores Shute, Stephen y Susan Hurley, Trotta, Madrid.

Morgade, Graciela (2001), *Aprender a ser mujer, aprender a ser varón*, Edición Novedades Educativas, Buenos Aires.

Neuman, Elías, "La prisión como control social en el neoliberalismo", p. 8, artículo publicado en www.bibliojuridica.org.

Núñez, Ricardo (1987), *Manual de Derecho Penal, Parte General*. Editorial Marcos Lerner, Córdoba.

Olsen, Frances (2000), "El sexo del derecho", *Identidad femenina y discurso jurídico*, Biblos, Buenos Aires.

Otano, Graciela Edith (2000), "La mujer y el Derecho Penal. Una mirada de género", *Las trampas del poder punitivo*, Biblos, Buenos Aires.

Pautassi, Laura C. (2000), "El impacto de las reformas estructurales y la nueva legislación laboral sobre la mujer", *Ley, Mercado y Discriminación*, Biblos, Buenos Aires.

Pinto, Mónica (2000), "Cuestiones de género y acceso al sistema internacional de derechos humanos", *Acceso a la justicia como garantía de igualdad*, Haydee Birgin (comp.), Biblos, Buenos Aires.

Rodríguez, Marcela (2000), "Algunas consideraciones sobre los delitos contra la integridad sexual de las personas", *Las trampas del poder punitivo. El Género del*

Derecho Penal, Biblos. Buenos Aires.

Ruiz, Alicia (2000), "La construcción jurídica de la subjetividad no es ajena a las mujeres", *El Derecho en el Género y el Género en el Derecho*, Biblos, Buenos Aires.

Smart, Carol (2000), "La teoría feminista y el discurso jurídico", *El Derecho en el Género y el Género en el Derecho*, Biblos, Buenos Aires.

Tedesco, Juan Carlos (1999), *El nuevo pacto educativo*, Gedisa, Barcelona.

Zaffaroni, Eugenio (2009), *Manual de Derecho Penal*. Ediar, Buenos Aires.

Zaffaroni, Eugenio (2000), "El discurso feminista y el poder punitivo", *Las trampas del poder punitivo. El Género del Derecho Penal*, Biblos. Buenos Aires.

Zaffaroni, Eugenio (2011), "El poder punitivo y la verticalización social", *La cuestión criminal*, Planeta, Buenos Aires.



María Paola Baccello y
Florencia Schkolnik

Igualdad de género en el Poder
Judicial de la CABA: un debate entre
números y perspectivas

cfj • PREMIO
FORMACIÓN
JUDICIAL

3er. Premio

Igualdad de género en el Poder Judicial de la CABA: un debate entre números y perspectivas*

María Paola Baccello y Florencia Schkolnik**

I. INTRODUCCIÓN

Nadie duda en la actualidad que en la medida en que somos parte de la especie humana, tenemos derecho a acceder a los más altos estándares de protección de los derechos humanos. Sin embargo, también conocemos que esa universalidad que se ha logrado a lo largo de los últimos 60 años no se vuelve en la práctica algo tan evidente, de manera tal que el principio de igualdad resulta un obstáculo difícil de conseguir (Arroyo, Valladares, 2009: 397).

Por tal motivo, mucho se ha venido debatiendo sobre el libre y pleno ejercicio de los derechos de aquellos grupos o sectores que se encuentran en una situación de vulnerabilidad, sometimiento o exclusión, entre los que podemos encontrar al grupo de mujeres.

Es bien conocido que los derechos y la actuación de las mujeres en el ámbito público han estado relegados durante años y que su inserción como grupo activo en la sociedad ha tenido su auge en la última mitad del siglo pasado, principalmente. Pese a los postulados legales que establecían que "todos somos iguales ante la ley", las mujeres han sufrido numerosas limitaciones en el ejercicio de muchos derechos; en Argentina, por ejemplo, recién en el año '47 la mujer tuvo derecho al voto.

Esto tiene que ver con la diferencia histórica, social y cultural que se le ha dado a los sexos, y que por consiguiente ha traído aparejada una desigualdad legal en perjuicio de las mujeres. Esta diferencia biológica que existe entre varones y mujeres se ha concebido a lo largo de la historia como la "diferencia de las mujeres respecto a los hombres cuando los primeros tomaron el poder y se erigieron en el modelo de lo humano" (Facio, Fries, 1999: 21). Esta universalidad de la subordinación de "lo femenino" en diversos ámbitos, como ser la sexualidad, la economía, la política y lo social, da cuenta de la profundidad de la situación y que esa subordinación se encuentra tan arraigada en la sociedad que no podrá erradicarse con la simple reacomodación de algunos roles o estructuras.

La creación de conceptos como perspectiva de género, argumento de género, patriarcado y sistema de dominación patriarcal, entre otros, fueron el producto del

* Trabajo ganador del 3er Premio Formación Judicial 2013, en el eje "Justicia con perspectiva de género".

** El seudónimo utilizado fue "La cazadora de astros".

feminismo¹ que como movimiento social y político involucró deseos de cambio de un determinado orden social y cultural en el cual el desarrollo de las potencialidades humanas estuviera abierto para varones y mujeres, dejando de pensar y percibir la diferencia de sexos como una inferior a la otra (Facio, Fries, 1999: 23). En este sentido, la perspectiva de género pone en el centro del análisis a las relaciones de poder y de esta manera no invisibiliza al género masculino bajo el femenino, sino que por el contrario, lo incluye.

Como bien dijimos anteriormente, la visión androcéntrica ha invadido todas las esferas de la vida humana, se ha desarrollado por siglos de forma "natural" poniendo en un grado de subordinación general al grupo de mujeres. Por tales motivos, es sumamente importante que, en cada área específica de la sociedad, se introduzca la mirada de género de modo de visibilizar esas formas de subordinación y corregirlas. Que la cuestión de género haya podido instalarse, de a poco, en los distintos ámbitos de la sociedad ha significado que nos comencemos a replantear cuestiones que hasta el momento eran pensadas como naturales. Los roles a los que habitualmente se asociaba a los varones dejaron de ser exclusivos de éstos y esos espacios fueron ocupándose por mujeres. La feminización de la población activa ha transformado a la sociedad entera. Y por supuesto, en primer lugar, ha modificado considerablemente el estatuto de las mujeres (Maruani, 2004: 1).

El Poder Judicial no fue ajeno a estas cuestiones. Desde un primer momento la institución replicó estructuras y prácticas propias del sistema patriarcal. Algunas han sido tan fuertes que aún hoy pueden vislumbrarse y son difíciles de eliminar. Propio de una institución muy conservadora, lejos de garantizar los derechos de las mujeres, ha ayudado a afianzar las desigualdades no sólo en el ámbito del ejercicio de su función propia (administrando justicia), sino también para el interior de la institución perpetrando injusticias e impidiendo el desarrollo profesional de las mismas, quienes en la gran mayoría se han conglomerado en los estratos más bajos del escalafón judicial o en determinados fueros pensados o concebidos como más adecuados para el rol que históricamente se considera "femenino". Pese a este diagnóstico del siglo pasado, el propio Poder Judicial ha sido uno de los ámbitos de las profesiones jurídicas en el que las mujeres han podido alcanzar un grado de desarrollo bastante amplio.

En este sentido, en el presente artículo intentaremos dar un fundamento empírico al enunciado precedente, haciendo un breve análisis cuantitativo sobre la situación actual de las mujeres dentro del Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

¹ Hacemos aquí una referencia simple y general al feminismo como movimiento, siendo conscientes de que el mismo ha tenido un desarrollo teórico importante y que se ha dividido en diversas corrientes que han marcado matices diferentes. En este sentido, creemos que conocer a más no ser, a grandes rasgos las corrientes feministas ayuda a entender el desarrollo del sistema patriarcal, y el desarrollo del concepto de "género" como categoría de análisis.

Ahora bien, ¿cuál es el fundamento de una mayor presencia de las mujeres en la magistratura? ¿Es suficiente la representatividad en términos numéricos del género femenino para lograr un Poder Judicial más igualitario y diverso? ¿Cuán importante es lograr una "conciencia de género" dentro del Poder Judicial? ¿La incorporación de una "perspectiva de género" en la labor diaria de jueces, fiscales y defensores otorgará una mayor legitimidad al Poder Judicial en términos de igualdad de género?

En una segunda parte del trabajo intentaremos dar respuesta y fundamentos a estas preguntas, bajo el convencimiento de que la igualdad como principio y valor debe constituirse en pilar de cualquier sociedad democrática, pensando una convivencia humana que esté basada en la aceptación del otro como un otro "legítimo" y en el respeto a la diversidad.

II. ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA DISTRIBUCIÓN DE CARGOS OCUPADOS POR MUJERES EN LA JUSTICIA DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES

Podríamos decir que aún hoy no existen en nuestro país numerosas investigaciones empíricas que puedan acreditar la real situación en la que se encuentran las mujeres dentro de las profesiones jurídicas, y más precisamente en el Poder Judicial. Sólo podemos hallar algunas investigaciones que analizan ciertos aspectos sobre la presencia de las mujeres en el Poder Judicial de la Nación.² Los estudios existentes nos demuestran que la presencia cuantitativa de las mujeres dentro del Poder Judicial Nacional, con asiento en la Capital Federal, ha crecido de manera considerada durante los últimos años, pero que pese a ello, esos resultados no significan en sí mismos un avance en cuanto al género. Ello así, por cuanto al profundizar esos análisis respecto de la forma en que las mujeres participan en la magistratura, se advertía su concentración en los cargos más bajos y en determinados fueros, asociados con los roles convencionalmente considerados como "femeninos". Estos fenómenos son reconocidos en la literatura que se ocupa del tema como segregación vertical y horizontal (Bergallo, 2012: 557). Cuando hablamos de segregación vertical nos estamos refiriendo a las diferencias de participación de varones y mujeres en los distintos escalafones del Poder Judicial. En cambio, cuando utilizamos la expresión segregación horizontal nos estamos refiriendo a las diferencias de participación de los varones y las mujeres en los diferentes fueros de la misma institución.

2 A modo de ejemplo podemos mencionar dos investigaciones de Gastrón, Andrea, "La situación actual de la mujer en el Poder Judicial argentino", monografía, Premio Coca-Cola en las Artes y las Ciencias, Buenos Aires, 1991, y Gastrón, Andrea, con la colaboración de María Ángela Amante y Rubén Rodríguez, "Género y argumentos de Género en el Poder Judicial: lo que muestran las sentencias judiciales en la Argentina", *Actualizaciones en Estudios de Género. Debates interdisciplinarios*, UCES, 2009; Kohen, Beatriz, *El género en la justicia de familia*, Buenos Aires, Ad Hoc, 2008, y Bergallo, Paola, "¿Un techo de cristal en el Poder Judicial? Selección de los jueces federales y nacionales en Buenos Aires", *El Derecho a la Igualdad: aportes para un constitucionalismo igualitario*, Gargarella y Alegre (coords.), 2ª edición ampliada, Abeledo Perrot, 2012.

A partir de la implementación del “Mapa de Género de la Justicia Argentina”, que viene desarrollando la Oficina de la Mujer³ de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, podríamos sostener que la información sobre la forma en que se distribuyen los cargos entre varones y mujeres en la justicia argentina es de público acceso. Este mapa es el resultado de un trabajo de esfuerzo conjunto, no sólo de la Corte Suprema de Justicia sino también de las distintas jurisdicciones del país, las cuales participan en la carga anual de los datos que allí se vuelcan.

Debido a la escasez de estadísticas que ha habido en la materia, y a los pocos estudios realizados –según pudimos referenciar–, el mapa constituye una herramienta y fuente de información sumamente valiosa para poder realizar análisis más profundos sobre la materia. En este sentido, éste ha sido, mayormente, la base del análisis que se realizará en el presente trabajo.

Cuando comenzamos a adentrarnos en los estudios de género pudimos observar que las pocas investigaciones que se habían realizado dentro de nuestro país, se circunscribían al Poder Judicial Nacional, tanto en fueros ordinarios como federales, institución propia de otro siglo y con estructuras muy arcaicas, donde las mujeres no han tenido posibilidad de lograr un amplio desarrollo profesional.⁴ Por tales motivos, teniendo en cuenta la posibilidad que se ha abierto al contar con información pública de manera más accesible, nos pareció interesante poder hacer un pequeño análisis sobre el Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA), institución que es relativamente más moderna.⁵

El Poder Judicial de la CABA según su Constitución está formado por el Tribunal Superior de Justicia, el Consejo de la Magistratura, los demás tribunales que se establezcan por ley y el Ministerio Público.⁶ Como se puede observar en la nota al pie, es un Poder Judicial pequeño, no sólo por su corta edad, sino también porque la limitación de competencias hace que aún la Ciudad no cuente con la totalidad de la administración de justicia de los conflictos ordinarios que suceden en su territorio.

3 La Oficina de la Mujer depende directamente de la Corte Suprema de Justicia de la Nación y fue creada mediante Acordada N° 13/2009, el 23 de abril de 2009. La Oficina de la Mujer ha impulsado desde su creación un amplio proceso para la incorporación de la perspectiva de género en la planificación institucional y en los procesos internos para lograr la equidad de género tanto en quienes utilizan el sistema de justicia, como para las/los empleadas/os, funcionarias/os y magistradas/os que desarrollan su labor. Ver www.csjn.gov.ar/om.

4 Aún hoy esas estadísticas dan cuenta de la arraigada segregación vertical y horizontal que existe en el Poder Judicial de la Nación.

5 A partir de la reforma constitucional de 1994, la Ciudad Autónoma de Buenos Aires tiene completa autonomía (art. 129), lo cual permitió que, entre otros aspectos, pueda darse su propia administración de justicia. La competencia de la justicia de la Ciudad se encuentra limitada por la Ley N° 24.588 (o Ley Cafiero), mediante la cual se dispone que la Justicia Nacional Ordinaria mantendrá su jurisdicción y competencia mientras la Ciudad sea la Capital Federal. Sin embargo prevé la posibilidad de que tanto la Nación como la Ciudad firmen convenios para transferir a esta última algunas competencias. Así en 1997, se creó el Poder Judicial de la CABA, el cual en la actualidad cuenta con dos fueros: el Contencioso Administrativo y Tributario y el Penal, Contravencional y de Faltas.

6 Art. 107 de la Constitución CABA.

Desde el año 2009 la Justicia de la Ciudad, a través del Tribunal Superior de Justicia, el Consejo de la Magistratura y el Ministerio Público Fiscal, viene participando en la confección del Mapa de Género de la Oficina de la Mujer. En ese sentido, ha contribuido anualmente con la carga de datos que hacen a su personal, discriminados por cargo y sexo, según las indicaciones brindadas por la mencionada Oficina.⁷

A continuación haremos un breve análisis sobre esos datos correspondientes al Poder Judicial de la Ciudad. Se realizará un análisis descriptivo de la información estadística suministrada por la indicada fuente.

Según el Mapa de Género mencionado hacia fines de 2012 trabajaban en el Poder Judicial de la CABA 3070 personas,⁸ de las cuales el 52,5% son mujeres. Este dato se condice con la tendencia que viene dándose desde hace ya muchos años de una mayor participación de las mujeres dentro de la magistratura.⁹ Según el estudio realizado –y ya referenciado– por Paola Bergallo, desde la década del '80 se viene incrementando la presencia de mujeres dentro del Poder Judicial, generándose el mayor aumento en la participación durante los años 1988 y 1999 (Bergallo, 2012: 569).

Por lo expuesto, no podemos analizar esta situación sin tener en cuenta el mayor aporte que las mujeres vienen haciendo en la sociedad en general y en todos los ámbitos públicos, en particular, y que se viene observando desde hace varias décadas.

Sin embargo en el ámbito judicial, la representación de las mujeres adquiere un sentido diferente. A diferencia de otros cargos públicos para llegar a la magistratura se requiere de cierta formación profesional que es excluyente, ser abogada:

“la feminización de la tasa de actividad responde a una dinámica –caracterizada por muchos analistas como “modernizadora”–, junto a la extensión en los niveles educativos, la reducción del número de hijos en sectores sociales medios y altos, y cambios valorativos culturales, tales como las metas de realización individual de las personas” (Halperin, Weisburd, 1).

Estas características pueden observarse entonces, al analizar la participación de las mujeres dentro del Poder Judicial y entonces debemos sostener que este grupo de mujeres debe ser analizado en el marco de esa especificidad. En este sentido, tampoco existen muchos estudios ni datos oficiales sobre las estudiantes de Derecho, pero es conocido que el ingreso de mujeres a la Facultad de Derecho de la UBA ha tomado importancia a partir de la década del '60. Así en el año 1989 las estudiantes de la

7 Para una mayor información metodológica sobre el trabajo que realiza la Oficina de la Mujer, consultar www.csjn.gov.ar/om/mapa_genero.

8 Debemos aclarar que no se encuentran contabilizadas las personas que prestan funciones en la Asesoría Tutelar y en la Defensoría, puesto que no han presentado los datos a la OM.

9 Para ver datos correspondientes a todo el país y a las distintas jurisdicciones, consultar el mapa de género, disponible en la web.

Facultad eran el 24,8%, para 1996 ese porcentaje aumentó a un 59,6% y para el 2004 alcanzó un 61,6% (Kohen, 2006). Ese aumento en el ingreso de estudiantes mujeres a la Facultad de Derecho de la UBA coincide con el aumento en el número de graduadas mujeres de dicha institución. Desde finales de la década del '70 las mujeres representan la mitad o más de los graduados en esa Facultad (Bergallo, 2012: 574).¹⁰ El hecho de que el número de graduadas universitarias de la Facultad de Derecho de la UBA haya ido creciendo, ha generado aumentos en numerosos ámbitos jurídicos en los que se desarrollan las mujeres. Así podemos encontrar más mujeres en la justicia, en la universidad, en los estudios jurídicos y en otros cargos públicos¹¹ (legislaturas y poderes ejecutivos). Sin embargo, deberíamos de analizar de qué manera ellas participan en estos diferentes ámbitos, cuestión que excede los lineamientos del presente trabajo.

De este modo, podríamos sostener que dentro de las llamadas profesiones jurídicas, se ha dado una "feminización de la profesión" puesto que las mujeres constituyen la mayoría en casi todos los sectores.

Retomando el análisis sobre las mujeres en el Poder Judicial de la CABA, si tenemos en cuenta que ésta es una institución relativamente joven y que por tanto, muchos de sus integrantes también lo son, la mayor presencia femenina puede tener una relación directa con la evolución de la participación de las mujeres en los diferentes ámbitos del mundo del derecho, como anticipáramos. Éste es un poder en constante crecimiento, de modo que anualmente se producen nuevos ingresos: de 2009 a 2012 la cantidad de personas que trabajaban aumentó un 35% y en el mismo período la población de mujeres se incrementó en un 14%.¹²

El gráfico N° 1 nos muestra, para el año 2012, el porcentaje de mujeres (52,5%) y varones (47,5%) dentro del Poder Judicial de la CABA. Allí podemos observar entonces que trabajan más mujeres que varones.

El gráfico N°2 muestra una pequeña evolución del personal del Poder Judicial. Éste nos indica el aumento de la cantidad de mujeres dentro de la justicia y que, en proporciones, esa cantidad creció más que la de varones (de hecho el número de varones disminuyó de un año a otro). De esta manera, podríamos sostener que estos datos coinciden con la tendencia que se da a nivel país, donde las mujeres en el Poder Judicial constituyen el 55% del total de sus integrantes.

Según los datos que se pueden observar actualmente sobre la presencia de mujeres dentro de la administración de justicia en general,¹³ y específicamente en el

10 Ello según datos hasta 2002.

11 Para mayores datos sobre el desarrollo de las mujeres dentro de la Facultad de Derecho de la UBA, y en el ejercicio liberal de la profesión, consultar: Kohen, Beatriz, "¿Dónde están...", *op. cit.*

12 Fuente: Mapa de Género de la Justicia Argentina.

13 Ver http://www.csjn.gov.ar/om/mapa_genero/2012/mapa.html al 14/06/13.

Poder Judicial de la Ciudad, podemos sostener que el ámbito judicial es uno de los ámbitos de las profesiones jurídicas donde las mujeres han tenido un mayor desarrollo profesional, quizás –y apelando a ciertas cuestiones tradicionales respecto a los roles de género– uno de los motivos sea la combinación de factores que por un lado permiten a la mujer desarrollarse profesionalmente y por el otro le permiten seguir cumpliendo con los mandatos habituales de la vida doméstica; el mundo privado y el ejercicio de la maternidad. A esta situación la podemos circunscribir a la denominada doble jornada laboral que llevan a cabo muchas de las trabajadoras.¹⁴ Las marcadas tendencias que se daban hasta mediados de los '90 aproximadamente sobre segregación vertical están siendo revertidas, salvo algunas excepciones.¹⁵ En la Justicia de la Ciudad el 51,8% de los funcionarios son mujeres, mientras que el 48,2% restante son varones, de modo que aquí también las mujeres constituyen mayoría (ver tabla N° 1).

A simple vista, los datos analizados demuestran una fuerte presencia de las mujeres en la magistratura local, incluso en los cargos más altos del escalafón jerárquico. De un total de 123 magistrados, 55 (es decir el 45%) son mujeres; porcentajes que son bastante similares en los camaristas y fiscales de segunda instancia (35%) y jueces y fiscales de primera instancia (48%). Pese a que este porcentaje es superior a lo que antiguamente se observaba a nivel nacional, lo cierto es que en esos cargos el porcentaje de mujeres disminuye en relación con el total de integrantes de la institución.

Los datos presentados hasta aquí¹⁶ –y que en valores generales a nivel país y de sus distintas jurisdicciones pueden observarse en el Mapa de Género de la Oficina de la Mujer– parecen sugerir que la presencia de mujeres en la magistratura nacional, y local específicamente, han ido en aumento en las últimas décadas. Sin embargo, no sólo debemos destacar el mayor número de mujeres dentro de los poderes judiciales, sino también las tendencias que vienen dándose sobre su mayor grado de participación en los cargos más altos. Pese a estos marcados avances, no nos atrevemos a concluir que ello signifique que nos encontramos frente a un Poder Judicial más igualitario y diverso. En este sentido, en primer lugar, en cuanto a la evaluación de datos cuantitativos sería interesante poder contar con información desagregada por fueros para así poder realizar análisis acerca de los lugares en los que las mujeres desarrollan su carrera profesional, dentro de la magistratura (evaluar la llamada segregación horizontal). Independientemente de ello, los números del Poder Judicial de la Ciudad son bastante interesantes puesto que éste sólo cuenta con dos fueros y uno de ellos es el Penal, Contravencional y de Faltas, espacio que siempre fue caracterizado por la mayor presencia masculina.

14 Este concepto es ampliamente desarrollado dentro de la corriente feminista tomando como sustento teórico lo desarrollado por K. Marx y F. Engels en *La ideología alemana*. Respecto a la noción doble jornada laboral, no nos detendremos aquí a analizar los motivos y las experiencias individuales que impulsan o no a las trabajadoras del Poder Judicial a ejercer u optar por esta modalidad.

15 En las Cámaras Federales y Nacionales y en los Ministerios Públicos Fiscales es donde más se observa la mayor cantidad de hombres en los cargos más elevados.

16 Los gráficos y tablas se incorporan como Anexo I al presente trabajo.

Por otro lado, entendemos que para sacar conclusiones más profundas sobre esta información presentada deberíamos poder contar con una evolución mayor de los datos. Sin embargo, estamos convencidas que una mayor representatividad de las mujeres y que la misma se efectúe en los cargos más altos o más bajos de la estructura judicial no representa en sí misma un Poder Judicial con perspectiva de género.

La mirada y la perspectiva de género dentro de la institución requieren de procesos más profundos, demandan construir relaciones y un modo de vincularse de manera diferente a los tradicionalmente patriarcales. Los datos son importantes, y de eso no hay duda, la conformación de un Poder Judicial mixto habla de un proceso de democratización importante,¹⁷ pero no es suficiente.

Las nociones de diversidad, diferencia e igualdad son elementos fundamentales para pensar y reflexionar acerca de la cuestión de género dentro del Poder Judicial.

En esta línea consideramos que para lograr un Poder Judicial igualitario en términos de género necesitamos tener en cuenta cuestiones filosóficas más profundas que tengan como base a la igualdad como norma y a la diferencia como hecho, de modo que esas diferencias se reconozcan como diversidades y que no se generen como factores de desigualdad (Ferrajoli, 2010: 164). "Es un desafío teórico reciente del pensamiento y la praxis feminista reconciliar igualdad y diferencia. Lo opuesto a la igualdad [...] no es la diferencia (ontológica), sino la desigualdad (política)" (Maffía, 2012: 107).

Creemos importante entonces, que más allá de los datos es interesante pensar y reflexionar el lugar que ocupan las mujeres en la sociedad y dentro de esta institución, cuestiones que intentaremos desarrollar en los acápite siguientes.

III. SOCIEDAD: MUJERES Y VARONES, NI MÁS NI MENOS

Que las mujeres hayan ocupado a lo largo de los siglos un lugar subordinado respecto a los varones responde a una estructura política, económica, social y cultural determinada. Lo podemos denominar patriarcado.¹⁸ De este modo la forma en que se asumieron las relaciones entre varones y mujeres fue desigual, ya que en esta relación los varones asumieron un rol dominante sobre ellas. Asimismo, este tipo de vínculos estuvo acompañado por un proceso social de diferenciación que venía a legitimar el modo de plantear estas relaciones, lo que terminó provocando un proceso de discriminación y de desigualdad. Entonces, entendemos que si tomamos desde el

17 En este sentido, es interesante el análisis que hace Kate Malleson (2007) sobre la justificación de la igualdad de género en la magistratura, reconociendo en la equidad y legitimidad un argumento mucho más sólido para sostener la presencia de mujeres que aquel que acude a la "diferencia" que éstas pueden aportar a la forma de impartir justicia.

18 A los efectos del presente trabajo vamos a entender por patriarcado aquel proceso histórico, y por tanto no natural, que supone relaciones de poder y se fundamenta en el dominio del hombre sobre la mujer (Facio, Fries, 1999).

diccionario de estudios de género y feminismos (Gamba, 2007: 94) la definición de discriminar encontramos que la misma implica diferenciar una cosa de otra, sin emitir ningún juicio de valor. Pero también más allá de la acepción de la palabra, sabemos que socialmente la cuestión reside en que a partir de esa diferencia se construye un sistema de valoración, donde se plantea una jerarquía que termina fundando un sistema de desigualdad.

Pensemos en las diferencias entre objetos: peras de manzanas, sillas de mesas, computadoras de teléfonos. Aquí claramente son objetos diferentes y a nadie se le ocurre construir una jerarquización al respecto. Presupongamos las diferencias entre personas: las altas de las bajas, las gordas de las flacas, las personas de piel negra de aquellas de piel blanca, los varones de las mujeres. De este modo, la operación de discriminación (en tanto separación y diferenciación) es la misma; sin embargo, si dejamos a los objetos de lado y nos quedamos con las personas podemos pensar que socialmente se emiten discursos que enaltecen ciertas características por sobre otras. Ninguna de ellas está de modo natural por encima de las demás, sino que ese lugar de privilegio se da porque socialmente así ha sido construido.

Desde ahí, podemos entonces decir que en el caso de las mujeres y los varones no hay que perder de vista que más allá de las diferencias biológicas son las instituciones con prácticas y relaciones sociales las que organizan los roles y ubican en una posición de jerarquía al varón sobre la mujer. Podríamos enunciar que se conformaron papeles o roles sociales donde se dispuso que los varones eran más aptos, capaces, hábiles, racionales y lo suficientemente más fuertes que las mujeres. En esta línea las mujeres necesariamente entraban en la categoría de la sensibilidad, la desprotección, la irracionalidad y la poca habilidad para desempeñarse en ciertos ámbitos. Siguiendo este razonamiento, no es casual que fuera el mundo del hogar el ámbito más propicio para ellas mientras que el mundo público era el espacio más adecuado para los varones. Ésta es otra construcción del ejercicio del poder patriarcal. En este sentido, podemos argumentar que uno de los ámbitos donde se manifestaba claramente esta relación era a partir de esa clásica dualidad; el mundo público para algunos y el privado para otras. Esta división también responde a una actividad fundamental: el trabajo.

"...de entre las múltiples relaciones de poder, las económicas son fundamentales. Por el impacto de lo económico sobre otros ámbitos y dimensiones de la vida es que afirmo que la división sexual del trabajo tiene un efecto constituyente de subjetividades" (Izquierdo, 2003: 45).

Para reflexionar acerca de la importancia que tiene el mundo económico y laboral creemos trascendental referirnos a la división social y técnica de tareas entre varones y mujeres que necesariamente termina construyendo y legitimando los roles propios para cada sexo. Entendemos a la división sexual del trabajo como la orga-

nización de actividades y de espacios sobre los cuales varones y mujeres jugaron un papel diferenciado.

"...sobre la división natural del trabajo en el seno de la familia y en la división de la sociedad en diversas familias contrapuestas, se da, al mismo tiempo, la distribución y concretamente, la distribución desigual, tanto cuantitativamente como cualitativamente del trabajo y de sus productos; es decir, la propiedad, cuyo primer germen, cuya forma inicial, se contiene ya en la familia, donde la mujer y los hijos son los esclavos del marido" (Marx, Engels, 1978: 20).

La división sexual del trabajo está ligada más allá de la diferencia de las tareas, a una cualidad: la de ser trabajos denominados (por el propio discurso androcentrista-capitalista) productivos o reproductivos. Donde los primeros eran ejercidos por los varones, en el mundo de lo público y los segundos por las mujeres, en el llamado hogar. Así, las mujeres quedaron dentro de las viviendas encargadas de las tareas domésticas y familiares caracterizadas como reproductivas. Cabe también aclarar que esta división, más allá de estar fundamentada en las diferencias físicas, fue también justificada por la capacidad biológica reproductiva de la mujer. Otra particularidad de las tareas reproductivas es que las mismas formaban y siguen formando parte del quehacer diario no remunerado, produciendo otra diferencia más respecto a la percepción de un salario por la actividad realizada. De acuerdo a ello podemos decir que una vez más las diferencias entre roles se plantean en términos productivos o no productivos, espaciales, rentables y no rentables. Estas disparidades de espacios y territorios delimitaron ámbitos donde los varones supuestamente ejercían su capacidad competitiva, individualista y proveedora y las mujeres la de cuidadora, empática y protectora.

Sin embargo, sabemos que gracias a las diferentes peleas, debates y disputas que se han dado tanto en el mundo político-social como teórico-académico estos argumentos y discursos que justificaban las relaciones patriarcales, que esencializaban roles y tareas fueron resistidas (Foucault, 2008). Esa resistencia fue múltiple y llevada a cabo de modo tal que hoy en día podemos preguntarnos más allá de dónde las mujeres ponen en práctica sus saberes, experiencias y habilidades (mundo privado y público), cómo lo hacen, en qué contextos y cuáles son los desafíos a encarar. Creemos que uno de ellos es la mayor participación en el mundo público, productivo, remunerado, sea el ámbito judicial o cualquier otro, pero que el mismo debe ir acompañado por una nueva concepción que tiene que ver con la denominada perspectiva de género, con la idea de igualdad y también de diversidad.

Entonces podemos argumentar que en el caso particular del Poder Judicial si las mujeres han salido del ámbito doméstico reproductivo y entrado en el mundo público del trabajo remunerado, se debe en gran parte a la particularidad que presenta

este ámbito laboral que permite combinar ambos espacios, ya sea por sus horarios, por los derechos laborales adquiridos, por las licencias, etc.

Retomando nuestra preocupación inicial, somos conscientes que la existencia de un 52,5% de mujeres en el Poder Judicial de la CABA es un dato muy gratificante, que ese número representa un proceso de largas y sostenidas luchas. Pero, el desarrollo profesional de las mujeres en el Poder Judicial sin embargo no deroga ciertas cuestiones patriarcales, no disuelve la falta de perspectiva de género que sigue existiendo en este espacio. De hecho es la posibilidad de combinar las tareas productivas y reproductivas, la doble jornada laboral, uno de los argumentos enunciados hasta por las propias mujeres para legitimarse como mujeres trabajadoras.

De ningún modo justificamos que las mujeres deban ser las representantes de esas dobles jornadas, al contrario, estamos convencidas que las tareas domésticas y familiares deben llevarse a cabo por los adultos, sean éstos varones o mujeres. En este sentido, un ejemplo de la perspectiva de género que rescatamos dentro del Poder Judicial es la licencia por paternidad que ha sido extendida a 30 días y que ha otorgado a los varones la posibilidad de acompañar a sus mujeres en el primer mes del nacimiento de su hija o hijo. Ello pues, una buena política de género es aquella que tiende necesariamente a superar el desigual valor y poder que se le da a los géneros, por tal motivo, en el ámbito de las políticas públicas debemos de tener en claro que si implementamos sólo prácticas dirigidas a las mujeres, que dejan intactas estructuras y relaciones entre los géneros, según el sistema patriarcal, no estamos implementando una política de género (Facio, Fries, 1999: 41).

Teniendo en cuenta lo anteriormente mencionado, podemos sintetizar que nuestra preocupación central de ningún modo naturaliza los datos numéricos analizados, sino que los celebra. Sin embargo es la perspectiva de género hacia lo que se debe apuntar, por supuesto que acompañada de una modificación cuantitativa.

IV. POSIBLES RESPUESTAS PARA EL CAMBIO: IGUALDAD, DIVERSIDAD Y PERSPECTIVA DE GÉNERO

Hasta aquí nos hemos dedicado a caracterizar a las mujeres de hoy en la sociedad en general y en el ámbito del Poder Judicial, particularmente. Pudimos comprobar empíricamente que la participación de éstas dentro de la magistratura ha crecido notablemente. Esta mayor participación, sobre todo en el ámbito local, también pudo observarse que fue beneficiosa, en términos de segregación vertical y horizontal. En este sentido podemos concluir que esos resultados otorgan a la institución una mayor legitimidad y representatividad numérica. También nos ayudan a brindar una respuesta sólida y empírica para sostener la igualdad de género en uno de los ámbitos públicos

de mayor trascendencia para la vida de una sociedad, el Poder Judicial.

Ahora bien, ¿qué entendemos por igualdad de género? ¿Cuáles son las cuestiones que quedan comprendidas bajo este término?

Para poder entender de qué estamos hablando, primero deberíamos definir el alcance y analizar el principio de igualdad, tarea para nada sencilla. Claro que puede leerse el artículo 16 de nuestra Constitución Nacional y allí descubrir que "...todos sus habitantes son iguales ante la ley...", pero la cuestión no termina allí. Esta igualdad ante la ley siempre fue entendida en términos de "no discriminación", lo cual significaba que todos debíamos ser tratados como iguales, en iguales circunstancias, razonables y no arbitrarias. Es interesante el análisis que hace Roberto Saba al respecto. Este autor sostiene que pensando en este significado del principio de igualdad, el criterio de "ser varón" o "ser mujer" a la hora de realizar una diferenciación legal nunca va a superar el llamado "test de razonabilidad"; y constituye las llamadas "categorías sospechosas".¹⁹ Esta interpretación nos permite entonces, lograr un estándar que se deshace de los prejuicios y los estigmas hacia algunos grupos (Saba, 2010).

Sin embargo, tendrá algunos inconvenientes a la hora de responder como principio para aquellas diferencias que se dan a partir del trato desigual a grupos sistemáticamente excluidos o sometidos. Esta nueva interpretación del principio de la igualdad se encuentra fuertemente ligada a lo que conocemos como "acciones afirmativas". Las acciones afirmativas constituyen, como su nombre lo indica, acciones que tienden a generar medidas de "discriminación" inversa con el objeto de superar alguna situación de desigualdad. Estas acciones mayormente son utilizadas para "recomponer" la situación desventajosa en la que se encuentra un grupo determinado; así por ejemplo, una de ellas ha sido en nuestro país la llamada "Ley de cupos" que permitió a las mujeres llegar al Parlamento, lugar del que siempre habían sido desplazadas. De este modo, parecería que las acciones afirmativas contrarían el principio de igualdad como no discriminación, estableciendo medidas favorables basadas, la mayoría de las veces en categorías que no sobrepasan el test de razonabilidad. Aquí es donde comienza a tener parte la segunda interpretación que hace Saba sobre el principio de igualdad, el llamado "como no sometimiento". Esta idea va ligada a una visión más sociológica y estructural de la igualdad que contempla al individuo como parte de un grupo que tradicionalmente ha sido sometido a exclusiones y desigualdades.²⁰ En este sentido, no cualquier categoría que no pueda superar el test sería considerada como sospechosa, sino sólo aquella que pueda identificarse con un grupo socialmente excluido. Así, no es la categoría "sexo" la sospechosa, sino la categoría "sexo femenino".

19 Para un análisis más profundo sobre las llamadas "categorías sospechosas" o "categorías no razonables por no funcionales", ver Saba, Roberto, "(Des)Igualdad estructural", *op. cit.*

20 Saba sostiene que esta visión de la igualdad es también sostenida por autores como Fiss, Post, Siegel y MacKinnon, que ha sido recepcionada por la Corte de Estados Unidos en el caso *Plyler v. Doe* y pareciera manifestarse en el voto del Dr. Petracchi en el fallo "*González de Delgado, Cristina y otros c/ Universidad Nacional de Córdoba*".

Este análisis nos pareció fundamental para entender la igualdad de género como trascendental a la hora de considerarla como necesaria en la búsqueda de un Poder Judicial más inclusivo e igualitario.

La igualdad de género entonces radica en entender que todas las personas – mujeres y varones– valemos como personas biológicamente diferentes pero igualmente semejantes y que como seres humanos estas diferencias no pueden significar la mayor valoración de un sexo sobre otro en los diversos ámbitos de la sociedad. Por tal motivo, el Estado tiene la posibilidad de crear diferenciaciones a favor del grupo de mujeres, como grupo históricamente subordinado y excluido, con el objeto de lograr la igualdad de género en términos legales y fácticos.

Quizá esta diferenciación "afirmativa" es más común verla en otros ámbitos del sector público, y no tanto en el Poder Judicial. Sin embargo, en algunas jurisdicciones, como por ejemplo la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, se han establecido esta clase de disposiciones, por ejemplo, para el Superior Tribunal de Justicia.²¹

Teniendo en cuenta los conceptos teóricos sobre el principio de igualdad, esta normativa constitucional y los resultados cuantitativos que pudimos observar en la Justicia de la Ciudad, podríamos decir que existe una igualdad de género para el interior del Poder Judicial de la CABA, donde el acceso de las mujeres a esta institución, e inclusive su presencia en lo más alto del escalafón se encuentra garantizado, al menos parcialmente.²²

Pero ¿qué significa tener en la Ciudad de Buenos Aires un Poder Judicial que sea más igualitario y diverso? Podemos sostener que los nuevos roles y el nuevo papel que las mujeres vienen interpretando en el mundo laboral, y más precisamente en estos cargos públicos, dan cuenta de los cambios ocurridos. Por tales motivos sostenemos que el mayor ingreso y la mayor participación de ellas aumentan la representatividad del Poder Judicial. Sin embargo, esta representatividad puede entenderse como simplemente descriptiva, superficial, pues está ligada a lo simbólico, más que a la profundidad de los cambios (Gastrón, 2009).

No creemos que la cuestión se agote en el acceso de las mujeres a los cargos públicos. Muy por el contrario, lograr un Poder Judicial que se caracterice por la igualdad

21 La Constitución de la Ciudad, en su artículo 111 al referirse a la composición del Tribunal, establece que "en ningún caso podrán ser todos del mismo sexo".

22 No debemos dejar de aclarar que nuestro análisis se circunscribe a la evaluación de algunos pocos datos actuales sobre la conformación del Poder Judicial local basada en el sexo. Sin embargo, estamos convencidas de que para poder hablar de plenitud en la garantía de la igualdad de género deberíamos de estudiar de modo más profundo la situación de los integrantes de la institución, analizando por ejemplo, los concursos de antecedentes y oposiciones para llegar a los cargos más altos, la formación y capacitaciones a las que han podido acceder hombres y mujeres dentro del Poder Judicial y la conformación de las estructuras administrativas (del Consejo de la Magistratura y las "cabezas" del Ministerio Público), entendidas éstas como áreas de tomas de decisiones, de planeamiento de políticas para el interior del Poder Judicial.

y la diversidad significa repensar muchos estándares y experiencias tradicionales. Nuestro derecho constitucional ha estado sesgado de lineamientos muy conservadores en términos de género, por prácticas androcéntricas que muchas veces han llevado a interpretar disposiciones constitucionales de formas restrictivas, que hicieron que nuestra sociedad se caracterice por una injusta desigualdad en numerosos aspectos.

Por tales motivos, entendemos que lograr una sociedad, un Estado (y por consiguiente sus instituciones) más igualitario y diverso consiste en otorgar un igual valor jurídico a las diferencias de sus miembros. Significa reconocer normativamente una igualdad en los derechos fundamentales de las personas, garantizando un sistema que permita hacerlos efectivos, reconociendo esas diferencias y valorizándolas como parte esencial en la conformación de la identidad (Ferrajoli, 2010: 159).

La perspectiva de género es más amplia que una cuestión referida a las mujeres, refiere a todas las personas, por eso la insistencia de construir nuevas miradas y prácticas, y que el trato no sea dado en términos de jerarquía. En este sentido, diferenciar sin jerarquizar es uno de los desafíos, la utilización de un lenguaje no sexista es otro, y también la construcción de nuevas prácticas entre los roles, nuevas responsabilidades y modalidades de ejercerlos para que no sea necesario recaer en las diferencias para explicar la diversidad y la igualdad.

De esta manera las clásicas relaciones opresivas entre varones y mujeres se podrían disolver, dando por resultando un modo de vincularse más igualitario. Adquirir una perspectiva de género en el ámbito del derecho, y más precisamente en el Poder Judicial, significa en primer lugar reconocer y comprender todas las formas en que la mirada de los varones ha sido asumida como "humana", como "neutral" y luego poder corregirlas (Facio, Fries, 1999: 39). Debemos visualizar, en este sentido, la importancia que ha tenido y tiene el lenguaje como instrumento en el campo del derecho y de ahí corregir esas prácticas patriarcales.

Más allá de estas cuestiones generales que entendemos centrales a la hora de producir cambios más profundos dentro del Poder Judicial, sostenemos que la clave de la conciencia de género y de la perspectiva de género brindará un aporte esencial a su tarea principal de impartir justicia. Que los jueces, fiscales y defensores comprendan las relaciones de poder que han existido a lo largo de la historia, la subordinación y la invisibilización de las mujeres como sujetos de derechos en igualdad a los varones, etc., permitirá investigar los casos desde otro lugar, utilizando el género como una nueva categoría de análisis. Se puede sostener, simplemente por conocimiento público de muchas sentencias, que el sesgo de género existe aún en muchos juzgados y tribunales y que éste impacta de una manera negativa sobre la administración de justicia. Quizá en donde más lo observamos aún es en casos que tienen que ver con violaciones, violencia doméstica o en procesos de derecho de familia.

Por tales motivos, la conciencia de género nos permitirá, a varones y mujeres, integrantes del Poder Judicial, corrernos del lugar "natural" en el que siempre hemos sido puestos y pensar una justicia diferente, sobre la base de valores que respeten la igualdad, entendida ésta como igualdad, como no sometimiento y diversidad.

V. ALGUNAS REFLEXIONES FINALES

A lo largo del presente trabajo quisimos analizar la situación de las mujeres dentro del Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Nos pareció interesante reparar en la conformación de una jurisdicción más joven y moderna, dentro de una institución tan conservadora como lo es el Poder Judicial en general, para ver si los patrones que se daban allí se repetían y visualizaban en la justicia local. Los resultados cuantitativos nos permitieron concluir que la participación de las mujeres para el interior de la justicia ha mejorado notablemente, y que parcialmente, el acceso al desarrollo profesional está de cierta manera garantizado.

Entendemos que la importancia de las mujeres ocupando cargos en el Poder Judicial radica en la deconstrucción de acciones y hábitos patriarcales y en aspectos simbólicos que dan cuenta de que la mujer hoy en día configura y plantea, tanto desde el discurso como desde la práctica, un rol diferente, no necesariamente subordinado, sino desde un espacio de poder que da cuenta que puede ser sujeto de discurso, que puede enunciar, y mucho más.

Estamos convencidas que la diversidad representa una mayor legitimidad y por consiguiente un Poder Judicial más democrático. Entonces sostenemos que para lograr dichos cambios es necesario promover la perspectiva de género que implica recordar que varones y mujeres tienen los mismos derechos y deben tener las mismas posibilidades y oportunidades, sin desconocer que son distintos.

Una perspectiva de género ayuda a reconocer cómo las costumbres culturales limitan la participación femenina en la vida pública. Las contradicciones están al punto. Tanto desde el discurso político como desde los medios se acepta y hasta se impone como legítima la imagen de la mujer que trabaja fuera de la casa, sin plantear para nada la necesidad de una infraestructura de servicios sociales y ni de recomponer las pautas –no compartidas– del trabajo familiar (Lamas, 7).

En este caso, el trabajo fuera del ámbito doméstico, dentro del Poder Judicial implica necesariamente una reestructuración de roles y tareas tanto afuera como en el interior del hogar, porque un cambio geográfico de actividades laborales no alcanza para lograr e implementar socialmente la perspectiva de género.

Somos conscientes que son las propias mujeres quienes representan la voz y

promueven la perspectiva de género. Por un lado es evidente, somos nosotras mismas las que estamos en el lado más desventajoso de las relaciones de poder, pero no por ello hay que perder de vista que hay muchos varones que tienen estas perspectivas, que las apoyan y desarrollan. Tal vez no las enuncian porque de cierta manera ellos también son, en algunos casos, objeto del discurso patriarcal y de sus prácticas. Entonces decimos que no hay que olvidarse de ellos, para construir y desjerarquizar las relaciones asimétricas de poder, si no caemos en otro binomio, y eso sería reducir nuevamente el campo de la diversidad que tanto criticamos.

La mencionada perspectiva implica, de esta manera, el esfuerzo de todos los miembros de la sociedad, para hacer una nueva matriz, confeccionar nuevas representaciones de las diferencias, mixtas, sin jerarquías ni desigualdad.

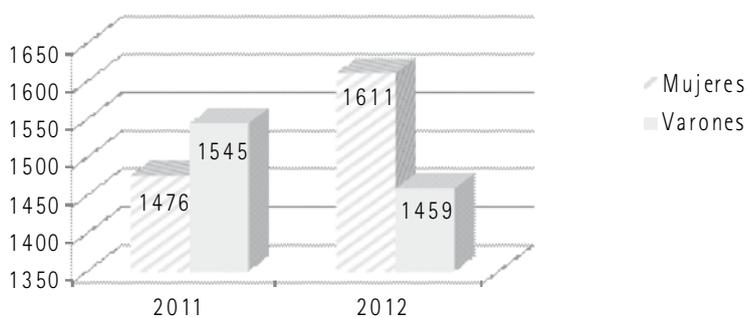
En resumen, creemos que el lugar que ocupan hoy las mujeres dentro de la sociedad, y particularmente en el interior del Poder Judicial, es el resultado de largos procesos de luchas y logros conseguidos. La posición que han alcanzado da cuenta de las transformaciones que está teniendo nuestra sociedad en términos de igualdad. Entonces, en el camino a seguir debemos entender que las diferencias no tienen que expresarse en términos de jerarquía y exclusión. Debemos eliminar patrones de discriminación, estereotipos y prejuicios de género, repensando normas y prácticas androcéntricas. El Poder Judicial tiene en este sentido un importante potencial para promover y llevar adelante estos cambios sociales requeridos, bajo su obligación de protección de los derechos fundamentales. Por lo expuesto, necesitamos de la institución un mayor compromiso con la igualdad de género con el objeto de hacer del lugar donde vivimos un lugar más justo e igualitario.

ANEXO I – GRÁFICOS Y TABLAS²³

Gráfico n° 1 - Total de mujeres y varones en el Poder Judicial - año 2012



Gráfico n° 2 - Evolución del personal del Poder Judicial por sexo



²³ Fuente: Mapa de Género de la Justicia Argentina, Corte Suprema de Justicia de la Nación (2011-2012) www.csjn.gov.ar/om.

Gráfico nº 3 - Funcionarios y empleados del Poder Judicial - año 2012

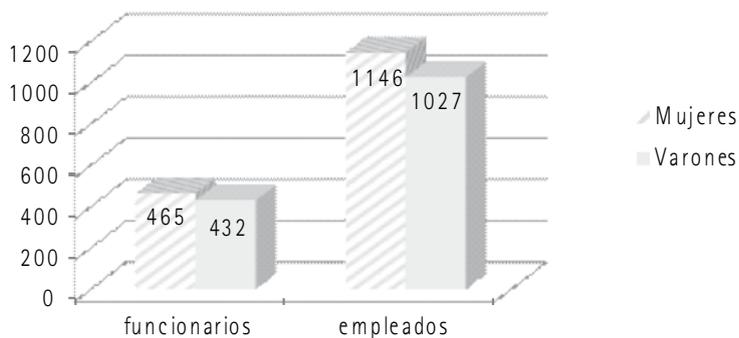


Gráfico nº 4 - Evolución de los funcionarios del Poder Judicial por sexo

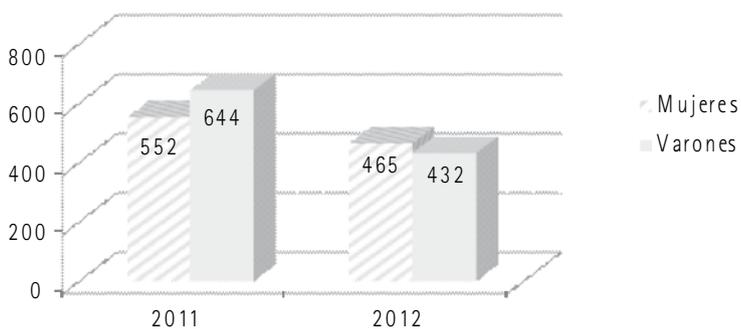


Tabla N°1 – Total de funcionarios y empleados por sexo para el año 2012

Total de funcionarios y empleados por sexo – año 2012		
	funcionarios	empleados
Mujeres	465	1146
Varones	432	1027

Tabla N°2 – Total de personal del Poder Judicial de la CABA

CARGO	2011			2012		
	M	V	Total	M	V	Total
MAGISTRADAS/OS PROCURADORAS/ES Y FISCALES	43	49	92	55	68	123
Ministras/os y Fiscal General/Fiscal ante el TSJ	2	3	5	2	3	5
Camaristas y Fiscales ante órganos de 2da instancia	8	10	18	11	20	31
Juezas/es y Fiscales ante órganos de 1ra instancia	33	36	69	42	45	87
FUNCIONARIAS/OS	426	472	898	408	354	762
Secretarías/os de la Procuración General	0	3	3	3	5	8
Secretarías/os de Corte de la Procuración Fiscal ante CSJ/ST	0	1	1	0	1	1
Secretarías/os de Cámara y de la Fiscalía ante órganos de 2da Instancia	12	12	24	30	33	63
Secretarías/os de Juzgados y de la Fiscalía ante órganos de 1ra Instancia	53	62	115	69	80	149
Otras/os Funcionarias/os	361	394	755	306	235	541
PERSONAL ADMINISTRATIVO	1007	1024	2031	1148	1037	2185
Máxima categoría	83	123	206	2	10	12
Otras categorías	798	712	1510	574	497	1071
Personal de servicio	126	189	315	572	530	1102
TOTAL	1476	1545	3021	1611	1459	3070

Nota: corresponde al personal del Tribunal Superior de Justicia, Consejo de la Magistratura y Ministerio Público Fiscal.

BIBLIOGRAFÍA

Arroyo, Roxana y Valladares, Lola (2009), "Derechos humanos y violencia sexual", *El género en el derecho. Ensayos críticos*, Ramiro Álvarez Santamaría, Judith Salgado y Lola Valladares (comps.), Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de Ecuador, V&M Gráficas, Quito, Ecuador.

Bergallo, Paola (2012), "¿Un techo de cristal en el Poder Judicial? Selección de los jueces federales y nacionales en Buenos Aires", *El Derecho a la Igualdad: aportes para un constitucionalismo igualitario*, Gargarella y Alegre (coords.), 2ª edición ampliada, Abeledo Perrot, Buenos Aires.

Ferrajoli, Luigi (2010), "Igualdad y diferencia", *Igualdad y no discriminación. El reto de la diversidad*, Danilo Caicedo Tapia y Angélica Porras Velasco editores, V&M Gráficas, Quito.

Foucault, Michel (2008), *Vigilar y castigar, nacimiento de la prisión*, Siglo XXI, Buenos Aires.

Gamba, Susana Beatriz (coord.) (2007), *Diccionario de estudios de género y feminismos*, Biblos, Buenos Aires.

Gargarella, Roberto (2011), *La Constitución en 2020: 48 propuestas para una sociedad igualitaria*, Siglo XXI, Buenos Aires.

Gargarella, Roberto (coord.) (2008), *Teoría y Crítica del Derecho Constitucional*, Abeledo Perrot, Buenos Aires.

Gastrón, Andrea (con la colaboración de María Ángela Amante y Rubén Rodríguez) (2009), "Género y argumentos de Género en el Poder Judicial: lo que muestran las sentencias judiciales en la Argentina", *Actualizaciones en Estudios de Género. Debates interdisciplinarios*, UCES.

Halperin Weisburd, Leopoldo (dir.) (2012), "Cuestiones de género, mercado laboral y políticas sociales en América Latina. El caso argentino" <http://www.econ.uba.ar/www/institutos/economia/Ceped/publicaciones/dts/DT%2013%20-%20Halperin%20et%20al.pdf> (consultado: junio 2013).

Izquierdo, María Jesús (2003), "El cuidado de los individuos y de los grupos: ¿quién cuida a quién?", *Organización social y género*. Ponencia presentada en el Congreso Catalán de Salud Mental. Grupo de trabajo sobre Identidad, género y salud mental, febrero de 2003.

Kohen, Beatriz (2006), "¿Dónde están las profesionales del derecho en la Ciudad

de Buenos Aires?", *Revista Academia*, Año 3 número 6, Departamento de Publicaciones, Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires.

Kohen, Beatriz (2008), *El género en la Justicia de Familia. Miradas y protagonistas*, Ad Hoc, Buenos Aires.

Lamas, Marta (2012), "La perspectiva de género", *Revista de Educación y Cultura de la sección 47 del SNTE*, <http://www.latarea.com.mx/articu/articu8/lamas8.htm> (consultado: junio 2013).

Maffía, Diana (2012), "La utopía feminista: igualdad y diferencia", *El Derecho a la Igualdad: aportes para un constitucionalismo igualitario*, Gargarella y Alegre (coords.), 2ª edición ampliada, Abeledo Perrot, Buenos Aires.

Malleson, Kate (2007), "La justificación de la igualdad de género en la magistratura: por qué la diferencia no funciona", *Revista Jurídica de la Facultad de Derecho de la Universidad de Palermo*, año 8 número 1, Buenos Aires.

Maruani, Margaret (2004), "Hombres y mujeres en el mercado del trabajo: paridad sin igualdad", *Revista de Economía Mundial*, 10/11. <http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/445/b1376675.pdf?sequence=1> (consultado: junio 2013).

Marx, K. y Engels, F. (1978), *La ideología alemana*, Ediciones de Cultura Popular, México.

Saba, Roberto (2010), "(Des)Igualdad estructural", *Igualdad y no discriminación. El reto de la diversidad*, Danilo Caicedo Tapia y Angélica Porras Velasco Editores, V&M Gráficas, Quito, Ecuador.

FUENTE DE INFORMACIÓN

Mapa de Género de la Justicia Argentina - www.csjn.gov.ar/om



Amalia Inés Montes

Las Sentencias Judiciales como
medidas de acción positiva para
acceder en la Práctica a la Igualdad

cfj • PREMIO
FORMACIÓN
JUDICIAL

Mención Honorífica

Las Sentencias Judiciales como medidas de acción positiva para acceder en la Práctica a la Igualdad*

Amalia Inés Montes**

“El derecho a la igualdad supone previamente el derecho a ser quien se es y la garantía de que el Estado sólo intervendrá para proteger esa existencia y para contradecir cualquier fuerza que intente cercenarla o regularla severamente”¹

I. INTRODUCCIÓN

El fallo que se analiza en el presente trabajo tiene particular relevancia en tanto pone en evidencia que las sentencias judiciales pueden –y en su caso deben– actuar como medidas de acción positiva para que en la práctica se efectivice la igualdad de géneros en un ámbito trascendente para la vida de las personas, cual es el del trabajo, evitando de esta manera la consolidación de estereotipos de la división del trabajo determinados por el género.

Aparece, además, como el inicio de la desarticulación de discursos que por estar “naturalizados” –esto es, entendidos como algo que pertenece a un orden natural de las cosas–, contribuyen a mantener la desigualdad, siendo que en realidad responden o están impuestos por la visión androcéntrica de la división de sexos y que por ello mantienen y reproducen relaciones de dominación, a partir de poner a las mujeres en el lugar de la fragilidad, aparentando protegerla.

Se pone así al descubierto que la pretensión de que la fragilidad femenina es una pauta objetiva para justificar un trato desigual respecto de un par masculino es hacerse cargo de la naturalización de que las mujeres pertenecen al sexo débil. Y el alegar como razonable “la naturalizada debilidad femenina” es un argumento que se ensaya para justificar prácticas –actos u omisiones– discriminatorias que el fallo pone en evidencia visibilizando el discurso que se ha naturalizado: la idea del sexo débil, mecanismo éste que evidencia la fuerza del orden masculino que precisamente radica en el hecho de que prescinde de cualquier justificación.

Otra nota trascendente del fallo es que deja en claro que la igualdad no es

* Trabajo ganador de la Mención Honorífica del Premio Formación Judicial 2013, en el eje “Justicia con perspectiva de género”.

** El seudónimo utilizado fue “Juana Manuela”.

¹ Russo, Eduardo A., *Derechos Humanos y Garantías*, Eudeba, Buenos Aires, 2001.

sólo igualdad frente a la ley, como una consagración genérica e indiscutible, sino que aquella igualdad debe corresponderse con la igualdad en la práctica, distinguiendo entre normas y prácticas discriminatorias.

Por lo demás tiene trascendencia procesal en tanto en casos de discriminación, invierte el onus probandi, detallando los alcances de la discriminación laboral y finalmente posiciona la actuación judicial en torno a la no discriminación, instituyendo a las sentencias como medidas de acción positiva para acceder a la igualdad.

El fallo bajo análisis se inscribe en una corriente jurisprudencial que considerando a la persona en su contexto aplica el derecho teniendo en cuenta el principio favor debilis, lo que en definitiva implica hacer justicia en un contexto: reconociendo, advirtiendo o considerando las diferencias –culturales, sociales, económicas, raciales y/o de sexo– capaces de generar posicionamientos desiguales en el espacio social, que deben ser evaluadas al tiempo de resolver cualquier contienda, para así asegurar la igualdad. Lo que en apariencia resulta una contradicción que no es tal: para no discriminar es necesario reconocer, advertir, considerar las diferencias –aun las establecidas sin fundamento y por el solo discurso– al tiempo de resolver un conflicto.

En síntesis, el fallo aparece como un avance importante hacia la construcción de una "justicia con perspectiva de género" y resulta plausible que el Poder Judicial se involucre en ello.

II. EL FALLO BAJO ANÁLISIS

La Fundación Mujeres en Igualdad promovió un amparo colectivo contra la empresa Freddo S.A. a fin de que se haga cesar la práctica discriminatoria contra las mujeres que llevaba a cabo la demandada en cuanto a la modalidad de selección de personal, sosteniendo que "se niega a contratar mujeres" y solicitando se disponga un mecanismo tendiente a revertir la actual composición del personal de la empresa resultante de esa práctica, que estaría mayoritariamente integrado por empleados del sexo masculino.

En primera instancia se desestimó el amparo y en el fallo bajo análisis, por el contrario, el ad quem consideró acreditada la discriminación y al no haber justificado la demandada su conducta con argumentos razonables, el Tribunal revocó la sentencia de primera instancia y condenó a la demandada a que "en el futuro solo contrate personal femenino hasta compensar en forma equitativa y razonable la desigualdad producida".

A tal fin impuso a la demandada la obligación de presentar a la contraparte un informe anual, y el deber de permitir que la actora acceda a la información correspondiente, disponiéndose, además, que en caso de incumplimiento de la demandada

se sancionaría con multas.²

III. EL CONTEXTO LEGAL DEL FALLO BAJO ANÁLISIS

3.1. DE LA IGUALDAD FORMAL ANTE LA LEY A LA IGUALDAD EN LA PRÁCTICA

Previo a adentrarnos en el análisis del fallo "Freddo" considero oportuno formular algunas precisiones previas en torno a su contexto legal y un breve análisis de la jurisprudencia que lo interpreta.

Las normas que asignan un status legal preferente a los derechos de igualdad y de no discriminación, tienen jerarquía constitucional y si bien muchas veces las normas inferiores (artículo 31 CN) se han apartado de su mandato, son aquellas las que deben guiar la interpretación judicial al tiempo de resolver un planteo relativo a la igualdad y prohibición de discriminación. Sobre todo si se advierte la resistencia y demora en reformular la legislación infraconstitucional, debido a las resistencias generadas por la impronta patriarcal de la sociedad argentina.³

Así, los artículos 16 de la Constitución Nacional (en adelante, CN); el artículo II de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (DADDH); los artículos 1 y 2.1 y 7 de la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH); el artículo 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH y/o Pacto de San José de Costa Rica) que a su vez dispone que los Estados partes de la Convención tienen la obligación de respetar y garantizar los derechos reconocidos sin discriminación por motivos de sexo (artículo 1).

Por su parte, en relación al derecho a trabajar, el artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales (PIDESC) dispone que "los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar que comprende el derecho de toda persona de tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido", asumiendo el Estado argentino –como Estado Parte– el compromiso de adoptar las medidas necesarias para la plena efectividad de los derechos reconocidos en el Pacto (confrontar artículo 2.1) y a "garantizar" el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de sexo (confrontar artículo 2.2) y asumiendo el compromiso de "asegurar a los hombres y a

2 Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil, Sala H, 16/12/2002, "Fundación Mujeres en Igualdad y otro c. Freddo S.A.", LL 2003-B, 970.

3 En el considerando 3) del voto del doctor Petracchi en la causa Monserrat, Fallos 323: 2659, con acierto señala que es tarea de los historiadores y sociólogos elucidar por qué un texto como el artículo 16 de la Constitución Nacional pudo coexistir durante largo tiempo con otras normas de inferior jerarquía que hoy aparecen claramente discriminatorias contra la mujer, dando el ejemplo del delito penal de adulterio. Y continúa: "las normas infraconstitucionales fueron cambiando y adecuándose progresivamente a los requerimientos igualitarios. El proceso adelantó con lentitud, porque eran fuertes las resistencias que presentaba una estructura social en la que florecía y medraba una impronta decididamente patriarcal".

las mujeres igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales enunciados en el Pacto" (artículo 3).

Asimismo, el artículo 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) establece que "todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de sexo.

Y, conforme lo dispuesto por el artículo 2.1, el Estado argentino se comprometió a *respetar* y a *garantizar* a todos los individuos que estén en su territorio y sujetos a su jurisdicción los derechos reconocidos en el Pacto sin distinción alguna por motivo de sexo, comprometiéndose a adoptar las medidas oportunas para dictar las disposiciones legislativas o de otro carácter que fueren necesarias para hacer efectivos los derechos reconocidos en el presente pacto (artículo 2.2 PIDCP).

Las normas citadas establecen la igualdad frente a la ley, la igualdad de derechos y posibilidades para acceder a un trabajo libremente escogido, así como las obligaciones asumidas por el Estado argentino: tomar las medidas legislativas, administrativas y de otro carácter (entre las que se incluyen las sentencias judiciales) para lograr la plena efectividad de los derechos señalados.

Ahora bien, un paso fundamental en torno a la evolución del derecho a la igualdad es la incorporación al texto constitucional de la Convención sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, pues sin lugar a dudas incluye la posibilidad de establecer acciones positivas para eliminar en la práctica la discriminación contra las mujeres.

3.2. LA CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER

La Convención, como la denominaré en adelante, es un paso importante en cuanto no sólo admite sino que compromete a los Estados que la suscribieron a establecer medidas de acción positiva a fin de lograr en la práctica la igualdad de mujeres y hombres no sólo ante la ley, sino que también, al efectivo ejercicio de los derechos humanos fundamentales.

De esta manera se deja atrás el concepto abstracto de igualdad para lograr que el mismo se ejercite, es decir, se lleve a la práctica.

Así, el artículo 1° de la Convención conceptúa la "discriminación contra la mujer" como toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los

derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Y –en relación al fallo bajo comentario– siendo un derecho fundamental de toda persona el acceder a un trabajo que le asegure una existencia digna y/o “derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido” (artículo 6.1 PIDESC) existe la posibilidad de que el Estado tome las medidas adecuadas para remover con acciones positivas los obstáculos existentes para acceder al efectivo ejercicio del derecho a trabajar y de entre ellas, las sentencias son un medio para ello, conforme expresamente lo establece el artículo 2, inciso c) de la Convención.⁴ Es decir, el Estado asumió una obligación de “protección jurídica” (artículo 2, inciso c).

Aquellas normas, en consonancia con lo dispuesto por el artículo 75 inciso 23 de la CN, dejan fuera de duda la constitucionalidad de las medidas de acción positiva.⁵

Además de aquella, el Estado asumió una obligación de abstención –comprometiéndose a abstenerse de prácticas discriminatorias y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen de acuerdo a esa obligación (artículo 2, inciso d)– y a una obligación positiva, cual es “tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas” (artículo 2, inciso e), es decir que aquel compromiso se extiende a particulares y ello conlleva el deber del Estado de control y vigilancia.

Finalmente, el Estado asumió la obligación de adoptar las medidas adecuadas para modificar no sólo leyes sino usos y prácticas discriminatorias (artículo 2, inciso f) y para “modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres” (artículo 5, inciso a). Aclarando que estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato (artículo 4.1).

De esta manera no sólo se acepta constitucionalmente, sino que el Estado argentino se ha comprometido a tomar medidas de acción positiva a fin de alcanzar no sólo la igualdad legal entre hombre y mujeres, sino para alcanzarla en la práctica

4 El artículo 2 de la Convención, dispone que “Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto se comprometen a: inciso c) “Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales o competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación.”

5 El artículo 75 de la CN establece que “Corresponde al Congreso: inciso 23) “Legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular respecto de los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad”.

e incluyendo al grupo de mujeres –también– como destinatarias de las medidas: eliminando patrones socioculturales tanto de hombre como de mujeres, muchas veces reproductoras de los prejuicios y estereotipos.

Medidas de acción positiva que resultan fundamentales en tanto los derechos iguales para todos resultan insuficientes frente a grupos en situación de desventaja, como el de las mujeres en el campo laboral.

Señala Gargarella que las políticas preferenciales a partir de los grupos desaventajados y que la mayoría de las constituciones modernas receptan aparece como un objetivo valioso y urgente desde el punto de vista constitucional: contribuir a que ningún grupo resulte arbitrariamente desaventajado.⁶

En torno a la inclusión de las mujeres como destinatarias de las medidas de acción positiva, resulta trascendente en tanto “debido a que el fundamento de la violencia simbólica no reside en las conciencias engañadas que bastaría con iluminar, sino en unas inclinaciones modeladas por las estructuras de dominación que las producen, la ruptura de la relación de complicidad que las víctimas de la dominación simbólica conceden a los dominadores *sólo puede esperarse de una transformación radical de las condiciones sociales de producción de las inclinaciones que llevan a los dominados a adoptar sobre los dominadores y sobre ellos mismos un punto de vista idéntico al de los dominadores*”⁷

3.3. LA PROHIBICIÓN DE DISCRIMINAR. LEY 23.592

Por último, completa el cuadro normativo la ley 23.592 que en el artículo 1° establece la prohibición de discriminar, diciendo que “quien *arbitrariamente* impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados”.

A su vez, la Ley conceptúa los *actos u omisiones discriminatorios* como aquellos que estén *determinados* por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos.

La norma obliga tanto al Estado como a los particulares. Y la conducta ilícita descripta por la norma “*quien arbitrariamente*” impida, obstruya o simplemente restrinja o menoscabe el pleno ejercicio de un derecho nos remite al concepto de *razonabilidad* en la distinción. Es decir, la ley no impide que se establezcan diferencias, sino que ellas sólo obedezcan a la raza, nacionalidad, condición social, sexo, etc., del

6 Gargarella, Roberto, *Derecho y grupos desaventajados*, Gedisa, Barcelona, 1999.

7 Bourdieu, Pierre, *La dominación masculina*, Anagrama, Barcelona, 2000, p. 58.

vulnerado en su derecho.

En torno al principio de razonabilidad, señala Bidart Campos que para la constitucionalidad de una ley hace falta un cierto contenido de justicia. A ese contenido de justicia lo llamamos *razonabilidad*. Su opuesto es la *arbitrariedad*. Lo que es arbitrario es inconstitucional. Pero, agrega el autor, el principio de razonabilidad no se limita a exigir que sólo la ley sea razonable, es mucho más amplio. De modo que cada vez que la constitución depara una competencia a un órgano del poder impone que el ejercicio de la actividad consiguiente tenga un contenido razonable. El congreso cuando legisla, el poder ejecutivo cuando administra, los jueces cuando dictan sentencia, deben hacerlo en forma razonable. Asimismo el principio de razonabilidad es exigible a los particulares, sus actos deben satisfacer un contenido razonable.⁸

IV. LA POSICIÓN JURISPRUDENCIAL

Ahora bien, teniendo en cuenta que la igualdad no es una fórmula rígida e inmutable en tanto está determinada por las convenciones sociales y las creencias vigentes en una época determinada,⁹ la "razonabilidad" de una distinción es un concepto que se construye en la práctica, por lo que en los puntos siguientes se analizará cuál es el criterio de razonabilidad en relación a la discriminación que sigue la jurisprudencia.

4.1. JURISPRUDENCIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA NACIÓN

La Corte Suprema de Justicia de la Nación ya en el año 1973 sostuvo que si bien "es jurisprudencia reiterada de la Corte que la garantía constitucional de la igualdad no puede considerarse vulnerada si la norma legal en cuestión no fija distinciones irrazonables o inspiradas en fines de ilegítima persecución o indebido privilegio de personas (Fallos: 210: 500; 257: 127; 267: 123; entre otros); y que ese principio no impide que se contemplen en forma distinta situaciones que se consideran diferentes, en tanto la discriminación no responda a los enunciados que se mencionan 'supra' (Fallos: 216: 41; 258: 36; 267: 407, y muchos más)". Aclarando en el considerando 7°) del fallo que, al margen de que la equiparación de sueldos con la Marina de Guerra dispuesta por el decreto 6571/55, que dio motivo al 7673/55, quedó a la postre sin efecto (fs. 6, expte. X.D.P. 3 N°19 "C"/63, cit.), lo dicho "ut supra" muestra que *la discriminación que efectuó el decreto 7673/55, al negar al personal femenino la opción que sí acordó al masculino para mantener el estado policial, carece de base que la sustente; pues, si algo evidencian las constancias reseñadas, es que no existía razón valedera alguna que autorizara a suponer que el personal femenino, sólo por*

8 Bidart Campos, G., *Tratado elemental del derecho constitucional argentino*, Ediar, t. I-A, Buenos Aires, 2000.

9 CSJN, fallos 323: 2659, en el voto del doctor Petracchi en la causa Monserrat, en opinión que comparto, se dijo que "la igualdad no es una fórmula rígida e inmutable; tampoco definible. Si pretendiéramos definirla sólo podríamos ofrecer un retrato borroso de las convenciones sociales y las creencias vigentes en una época determinada".

*ser tal, se encontraba impedido para desempeñar sus funciones conservando aquel estado policial. Ello impone, como es obvio, de conformidad con la jurisprudencia de la Corte mencionada en el considerando 4º, el acogimiento del reparo constitucional que se formula en el "sub judge" contra el decreto 7673/55, con invocación del art. 16 de la Ley Suprema.*¹⁰

Ya efectuada la reforma Constitucional de 1994, la Corte tuvo oportunidad de pronunciarse en torno al punto, afirmando que "la invocación por parte de los recurrentes sobre la existencia de una inveterada costumbre, que vedaba el ingreso de mujeres como estudiantes, a cuyo amparo se habrían adquirido derechos que no podrían ser violados por una reglamentación posterior no resiste el menor análisis. Nadie tiene un derecho adquirido al mantenimiento de leyes, reglamentaciones ni –consecuentemente– costumbres (confr. Fallos: 321: 1888 –La Ley, 1998-F, 470–; 322: 270 –La Ley, 1999-F, 315–, entre muchos otros)".¹¹

"El exigente estándar de revisión que se aplica a las clasificaciones basadas en el sexo no convierte a aquéllas en una categoría totalmente proscripta; pero, si *significa que las categorías fundadas en el sexo no deben usarse para crear o perpetuar la inferioridad legal, social y económica de la mujer. En todo caso, las clasificaciones fundadas en el sexo pueden ser utilizadas para compensar a las mujeres por las inhabilidades que ellas han sufrido a través de la historia*" y que "Aunque como hipótesis se aplicaran al caso 'Montserrat' los criterios norteamericanos expuestos (nacidos en un marco normativo tan escueto como el de nuestro art. 16, Constitución Nacional) la solución sería la misma que la obtenida a la luz de la convención aprobada por la ley 23.179. En efecto, *los actores no han mostrado (y mucho menos, demostrado) cuál sería el imperioso interés público que aconsejaría excluir a las jóvenes de los beneficios de la educación que brinda el Montserrat, antes bien, dicho imperioso interés público consistiría en evitar dicha exclusión, con rapidez indeliberada, porque ella se apoya en un prejuicio que, como tal, no merece justificación alguna*".¹²

De los fallos de la Corte se extrae que no resultan razonables las diferenciaciones sólo basadas en el hecho de ser mujer, que no obedecen a razones objetivas. En síntesis, el prejuicio no es justificación válida para establecer diferencias a la hora de acceder al pleno ejercicio de un derecho, en el primer caso acceder o permanecer en un trabajo, en el segundo caso, estudiar.

Asimismo se extrae que quien alega la razonabilidad de la distinción es quien debe probar que ella está justificada en tanto obedece a razones objetivas.

10 CSJN, Fallos 287: 42, sentencia del 08/10/1973, en la causa "Carballo, María I. y otros c. Prefectura Nacional Marítima".

11 Del voto del Dr. Fayt en CSJN, Fallos 323: 2659. Partes: González de Delgado, Cristina y otros c. Universidad Nac. de Córdoba", 19/09/2000, LL 2000-F, 128.

12 Del voto del Dr. Petracchi en CSJN, Fallos 323: 2659. Partes: González de Delgado, Cristina y otros c. Universidad Nac. de Córdoba", 19/09/2000, LL 2000-F, 128.

4.2. JURISPRUDENCIA DE LA CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS Y CONCEPTOS DE DISTINCIÓN Y DISCRIMINACIÓN

Resulta fundamental hacer una breve reseña de los estándares internacionales de interpretación del derecho a la igualdad que ha señalado la Corte Interamericana de Derechos Humanos que, destacado el rol trascendente del principio de protección igualitaria y efectiva ante la ley, ha dejado sentado que: "el principio de *la protección igualitaria y efectiva de la ley y de la no discriminación* constituye un dato sobresaliente en el sistema tutelar de los derechos humanos consagrado en muchos instrumentos internacionales y desarrollado por la doctrina y jurisprudencia internacionales".

"En la actual etapa de la evolución del derecho internacional, el principio fundamental de igualdad y no discriminación ha ingresado en el dominio del jus cogens. Sobre él descansa el andamiaje jurídico del orden público nacional e internacional y permea todo el ordenamiento jurídico" y "Ese principio posee un carácter fundamental para la salvaguardia de los derechos humanos tanto en el derecho internacional como en el interno; se trata de un principio de derecho imperativo. Por consiguiente, *los Estados tienen la obligación de no introducir en su ordenamiento jurídico regulaciones discriminatorias, eliminar las regulaciones de carácter discriminatorio, combatir las prácticas de este carácter* y establecer normas y otras medidas que reconozcan y aseguren la efectiva igualdad ante la ley de todas las personas. *Es discriminatoria una distinción que carezca de justificación objetiva y razonable*".¹³

Asimismo, la CIDH afirma que "la no discriminación, junto con la igualdad ante la ley y la igual protección de la ley a favor de todas las personas, son elementos constitutivos de un principio básico y general relacionado con la protección de los derechos humanos" y diferenciando los términos distinción y discriminación, ha señalado que "el término *distinción* se empleará para lo admisible, en virtud de ser razonable, proporcional y objetivo. La *discriminación* se utilizará para hacer referencia a lo inadmisibles, por violar los derechos humanos".¹⁴

Así entendidos los límites entre distinción y discriminación y, como lo señala la CIDH, en el presente *se utilizará el término discriminación para hacer referencia a toda exclusión, restricción o privilegio que no sea objetivo y razonable, que redunde en detrimento de los derechos humanos y el término distinción para conceptuar aquellas diferenciaciones aceptables.*

Hasta aquí podemos afirmar que tanto la legislación constitucional como la jurisprudencia que la interpreta, han receptado no sólo la igualdad formal ante la ley sino también la igualdad en la práctica (protección igualitaria y "efectiva" ante la ley).

13 CIDH, Caso Yatama vs. Nicaragua, Serie C, N°79, párrafos 184 y 185.

14 Confrontar CIDH, Considerandos 83 y 84 de la Opinión Consultiva Oc-18/03 Solicitada por los Estados Unidos Mexicanos "Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados".

Asimismo han conceptualizado a los actos u omisiones discriminatorios como aquellos que estén determinados sólo por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos. Es decir, aquellos actos u omisiones que carecen de razonabilidad.

A partir de allí se diferencian los conceptos de "distinción aceptable", como aquella que está fundada en razones objetivas y "discriminación", como aquella distinción que, al estar determinada sólo por la condición de la persona –condición económica, sexo, raza, etc.– carece de fundamentos objetivos y razonables.

V. LOS PUNTOS MÁS RELEVANTES DEL FALLO "FREDDO"

Cabe aclarar que en este trabajo no se pretende agotar el tratamiento del fallo, que por su riqueza posibilitaría otras muchas más consideraciones, pero debido a la extensión del presente sólo voy a resaltar los puntos más relevantes.

5.1. DISTINCIÓN ENTRE NORMAS Y PRÁCTICAS

El punto central del fallo es que distingue entre *normas y prácticas* discriminatorias, afirmando que en "el caso" la discriminación no se encuentra en las normas que suficientemente garantizan y aseguran la igualdad, sino que se encuentra en los hechos, esto es la conducta desplegada durante años por la demandada, quien ha preferido la contratación de empleados de sexo masculino en una proporción tan considerable que torna irrazonable el margen de discrecionalidad que cabe concederle al empleador en la selección de su personal.

En un intento de justificación de su actuar dispar al tiempo de seleccionar el personal a contratar la empleadora alegó –entendiendo como suficiente justificativo para no emplear mujeres– el hecho de que la labor implica alzar potes de 10 kilogramos o efectuar la limpieza del local. En el fallo se pone al desnudo que ello responde sólo a la creencia de que se trata del "sexo débil".

Más que razón suficiente, el argumento invocado por la empleadora aparece como puro prejuicio, estigma y carece de razonabilidad si se toma en cuenta que ambas acciones –alzar 10 kg o limpiar el local– son tareas para las que durante siglos las mujeres han sido consideradas no sólo aptas sino especialistas, siempre que esas tareas se desarrollen en el ámbito privado: alzar niños (de más de 10 kg) o limpiar la casa.

Poner de resalto aquel ensayo de justificación para no contratar mujeres no sólo descubre un discurso que se ha naturalizado: la idea del sexo débil, estereotipando a las mujeres, sino que, además, evidencia la fuerza del orden masculino que se descubre en el hecho de que prescinde de cualquier justificación: "la visión

androcéntrica se impone como neutra y no siente la necesidad de enunciarse en unos discursos capaces de legitimarla".¹⁵

Pareciera válido para la empleadora o suficiente justificativo, o razón objetiva para justificar la distinción de sexos que efectúa al tiempo de seleccionar el personal, el acudir a la idea de la fragilidad femenina.

Afirma Bourdieu que "la división entre los sexos parece estar en 'el orden de las cosas',¹⁶ como se dice a veces para referirse a lo que es normal y natural, hasta el punto de ser inevitable: se presenta a un tiempo, en su estado objetivo, tanto en las cosas, como en el mundo social y, en estado incorporado, en los cuerpos y en los hábitos de sus agentes, que funcionan como sistemas de esquemas de percepciones, tanto de pensamiento como de acción".¹⁷ Así, en sociedades como la nuestra, resulta sumamente relevante tener en cuenta esta "naturalización" de la división entre sexos que, en la práctica, conduce a distinciones injustificadas, es decir, a prácticas discriminatorias.

Estas naturalizaciones producen y reproducen "habitus" entendido como principio generador y unificador de las prácticas y de los puntos de vista,¹⁸ como **estructuras estructurantes** que en la práctica conducen a mantener el estado de las cosas.

Pretender que la fragilidad femenina es una pauta objetiva para justificar un trato desigual respecto de un par masculino es hacerse cargo de la naturalización de que las mujeres pertenecen al sexo débil. Y el alegar como razonable "la naturalizada debilidad femenina" es un argumento que se ensaya para justificar prácticas –actos u omisiones– discriminatorias que el fallo pone al descubierto.

*De ello, resulta fundamental la diferencia que en el fallo se consigna entre legislación y práctica; sólo advirtiendo esa diferencia en las fuentes de producción de la discriminación las resoluciones judiciales se presentarán como una vía apta para develar y juzgar los planteos que tengan como fundamento la violación a la prohibición de discriminar: teniendo en cuenta que más allá de la legislación la discriminación acontece en prácticas naturalizadas.*¹⁹

15 Bourdieu, Pierre, *La dominación masculina*, Anagrama, Barcelona, 2000. Allí continúa: "El orden social funciona como una inmensa máquina simbólica que tiende a ratificar la dominación masculina en la que se apoya: es la división sexual del trabajo, distribución muy estricta de las actividades asignadas a cada uno de los dos sexos, de su espacio, su momento, sus instrumentos; es la estructura del espacio, con la oposición entre el lugar de reunión o el mercado, reservados a los hombres, y la casa, reservada a las mujeres".

16 Bourdieu, Pierre, *op. cit.*, p. 21. Respecto del concepto de "el orden de las cosas", puede consultarse del mismo autor "El estado de las cosas", publicado en *La miseria del mundo*, Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires, 1999.

17 Bourdieu, Pierre, *La dominación masculina*, Anagrama, Barcelona, 2000.

18 Martínez, Ana Teresa, *Pierre Bourdieu. Razones y lecciones de una práctica sociológica*, Manantial, Buenos Aires, 2007.

19 Estas prácticas, justamente por estar naturalizadas, aparecen como pertenecientes al "orden de las cosas" o al orden natural de las cosas y como de innecesaria justificación. Por ello resulta altamente relevante que sean develadas, a fin de poner valla a la discriminación de un grupo históricamente estigmatizado en la relación de empleo.

5.2. SE REAFIRMA LA NECESIDAD DE LAS MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA

A partir de que en el fallo se advierten las diferencias entre leyes y prácticas discriminatorias, se afirma que en el caso, si bien no subsisten discriminaciones legales, en los hechos suele ocurrir que las mujeres perciben salarios menores a los de los hombres, o que no pueden acceder a determinados puestos de importancia. Demostrando ello que frente a los grupos históricamente puestos en condiciones de desventaja, no resultan suficientes las medidas de "protección", sino que se requiere por parte del Estado una "acción positiva" destinada a garantizar el disfrute real y efectivo de los derechos que no puede hacerse simplemente mediante la promulgación de leyes sino que es necesario "facilitar" el disfrute de un derecho, "hacer efectivo" directamente esos derechos "cuando un individuo o grupo sea incapaz, por razones ajenas a su voluntad, de lograrlo por los medios a su alcance".

Agregando como límite de las medidas de discriminación inversa, que ellas sean razonables, señalando que esa razonabilidad impone un contralor rápido y expeditivo a fin de que no se otorguen derechos excesivos que impliquen una disminución de oportunidades inequitativa a otros, o que traben la optimización y/o excelencia del servicio, cargo o función, en fin, impedir el corporativismo.

Se advierte que los destinatarios de las medidas de acción positiva son los componentes de grupos estigmatizados en un rol que, como tal, tienden a asumir como propias y naturales las diferencias y a aceptar el efecto de destino que señala Bourdieu, en referencia a cómo los prejuicios y juicios clasificatorios a menudo estigmatizantes, a través del efecto de destino que ejercen contribuyen mucho a producir los destinos enunciados y anunciados. Efecto de destino que está inscripto en la pertenencia a un grupo estigmatizado.²⁰

En definitiva, la discriminación, a su manera, cercena la libertad de las personas, quienes se ven encasilladas en una clasificación o grupo desventajoso por razones ajenas a su elección y ello es puesto de resalto en el fallo de la siguiente manera: "al limitarse a la mujer, por la sola razón de su sexo, la posibilidad de emplearse en determinadas tareas y condiciones de trabajo, se restringe su derecho a elegir una ocupación adecuada a sus aptitudes y necesidades, derecho que, en rigor, no es sino una manifestación del ejercicio de la libertad. Posibilidad de elección que no se limita ni condiciona al trabajador varón, de modo que la prohibición pone en evidencia un inequívoco contenido discriminatorio".

De allí que pueda concluirse que la discriminación inversa o medidas de acción positiva resultan necesarias a fin de actuar la igualdad y la libertad de los componentes de grupos desaventajados y ella –la discriminación inversa– será ra-

²⁰ Bourdieu, Pierre, "El estado de las cosas", publicado en *La miseria del mundo*, Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires, 1999.

zonable y justificada si tiende a remover obstáculos que colocan al ser humano en posición desigual, siempre que los mismos no obedezcan a su libre determinación, sino que provienen de cuestiones ajenas a su voluntad o no responden a su voluntad y en tanto sean temporales, es decir, limitadas temporalmente al solo efecto de remover la desigualdad.

5.3. LA CONSTITUCIONALIDAD DE LA DISCRIMINACIÓN INVERSA

Se afirma que la Constitución recepta el concepto de discriminación inversa diciendo que "en determinadas ocasiones es menester adoptar medidas tendientes a equiparar las oportunidades de quienes, por su raza, sexo, religión, condición social, etc., se encuentran en una condición desigual. Aseverando que existen casos en los que *es menester discriminar para igualar: cuando han existido patrones o constantes históricas de trato desigual*, acudiendo a los llamados "programas de acción afirmativa", cuyo propósito es reparar injusticias pasadas.

Sosteniendo que, a partir de la reforma de 1994, se introdujeron normas que inducen a la discriminación inversa y a la adopción de medidas positivas, destacando los mecanismos de acceso a la jurisdicción o tutela judicial efectiva como las acciones de clase. Y señalando que *se deja atrás el viejo concepto de igualdad formal y se avanza hacia una igualdad real, hacia una igualdad de oportunidades.*

5.4. PRESUNCIÓN DE INCONSTITUCIONALIDAD DE LAS DISTINCIONES DESFAVORABLES HACIA UNA PERSONA BASADAS EN SU CONDICIÓN

Teniendo en cuenta las disposiciones constitucionales sobre igualdad y no discriminación, así como las previstas en los instrumentos internacionales sobre los derechos humanos, en el fallo se concluye que cualquier distinción desfavorable hacia una persona con motivo de su raza, religión, nacionalidad, sexo, condición social, aspecto físico, lengua u otras similares, se presume inconstitucional por lo que debe ponderarse a una "sensibilidad judicial especial".

De esa manera, la cámara, consolida una posición ya delineada en la causa "S, J.O. v. Travel Club S.A.", en la que se dejó sentado que "los actos discriminatorios son inconstitucionales" y que "la discriminación puede provenir de actos o hechos de particulares".²¹

Otorgando una pauta objetiva para actuar la presunción de discriminación, al afirmarse que ella se produce "cuando quienes se encuentran en la situación desigual pertenecen a grupos que históricamente se encontraron en desventaja".

Así, se afirma que *las leyes basadas en las condiciones de las personas* –pone

21 CNac. Civ., Sala H, 4/9/2000, S., J.O. v. Travel Club S.A., J.A.-2001-II, 461.

el ejemplo de extranjeros– *están sujetas a un escrutinio judicial atento, debiendo evaluar de manera independiente la validez del interés buscado con las “categorizaciones”* (extranjeros, mujeres, etc.).

Y si tenemos en cuenta que la discriminación puede provenir de prácticas, habrá que analizar con igual sensibilidad los actos u omisiones que establecen un trato diverso a grupos históricamente desaventajados.

5.5. INVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA

Otro aspecto trascendente del fallo es afirmar que cuando el trabajador se siente discriminado, el “onus probandi” pesa sobre el empleador. Afirmación que encuentra sustento en que la no discriminación es un principio que cuenta con sustento constitucional y en el hecho de que uno de los problemas que presentan los actos de discriminación emanados de particulares se encuentra en la dificultad probatoria.

Lo señalado es fundamental, porque, a diferencia de lo que acontece con una ley discriminatoria o una práctica pública, las prácticas discriminatorias que acontecen en el ámbito privado resultan de muy dificultosa probanza pues se ocultan. En consecuencia, está a cargo de quien niega la existencia de una práctica discriminatoria probar que el trato distinto se funda en *razones objetivas*.

Al respecto, doctrina autorizada, compartiendo el criterio reseñado, ha señalado que frente a un hecho no discutido, como lo es en la especie la extinción de la relación, la prueba de la no discriminación es a cargo del demandado, justamente teniendo en cuenta que las discriminaciones se ocultan.²²

En cuanto a la legislación, la claridad de las normas constitucionales que imponen la prohibición de discriminar –y en ellas incluyo los tratados internacionales relativos a derechos humanos incorporados a la Constitución Nacional por imperio de lo dispuesto por el artículo 75, inciso 22– hace que –como se dijo en el punto anterior– las distinciones establecidas por las leyes para el goce de los derechos reconocidos en la constitución fundadas en el sexo estén afectadas de una presunción de inconstitucionalidad y, siguiendo el criterio del voto de los Dres. Petracchi y Bacqué en la causa “Repetto, Inés M c/Provincia de Buenos Aires”, cabe afirmar que ante esa presunción de inconstitucionalidad aquel que sostenga la legitimidad de la distinción debe acreditar la existencia de un *“interés estatal urgente”* para justificar aquella y no es suficiente, a tal efecto, que “la medida adoptada sea razonable”.²³

En síntesis, la distinción puede provenir de la legislación o de las prácticas. En uno u otro caso, la carga de la prueba pesa sobre quien alega la razonabilidad y

²² Cfr. Mosset Iturraspe, Jorge, *Discriminación y datos sensibles*, J.A.–2001–II, 470.

²³ CSJN, noviembre 8-988 “Repetto, Inés M. c.Provincia de Buenos Aires”, LL 1989–B, 348.

objetividad de la distinción: si ella proviene de la ley deberá comprobar que existe un "interés Estatal" para establecerla; si la distinción acontece en la práctica, deberá probarse que la misma obedece a "razones y tiene bases objetivas". Si no se logra comprobar la distinción debe considerarse y juzgarse como discriminación.

5. 6. MOMENTOS O ALCANCES DE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL

Otro aspecto trascendente del fallo es el vinculado a los tiempos en que puede manifestarse la práctica discriminatoria, señalándose que "la discriminación por razón de sexo, en materia laboral, se exige antes, durante y después de la relación laboral". Ello importa ampliar la gama de protección y no limitarla a los acontecimientos discriminatorios "intra relación de empleo", es decir, ya en desarrollo la relación de trabajo.

El "antes" se refiere a la prohibición de discriminar durante el proceso de selección y hasta el momento de la contratación definitiva, lo que implica establecer un límite válido a la libre contratación. "Durante" y "después" imponen un límite válido a la facultad del empleador a tomar las medidas que estime en torno a la organización del trabajo y/o dirección de la empresa.

En el caso la cámara entendió acreditado que la demandada contrataba empleados de sexo masculino, en una proporción tan considerable que resultaba irrazonable el margen de discrecionalidad que cabe concederle al empleador en la selección de su personal.²⁴ En tanto resultó comprobado en juicio que durante el año 1998 de los 638 empleados que ingresaron sólo 18 eran mujeres, y durante el año 1999 ingresaron 297 empleados de los cuales sólo 33 eran mujeres.

Aquella desproporción resulta irrazonable a fin de justificar la práctica de contratación bajo la invocación del derecho a contratar libremente y así se consideró en la sentencia.

Estos límites impuestos antes, durante y después de la relación de empleo, según consideraciones efectuadas en el fallo, hayan justificación en el hecho de que si bien la libertad de contratar es un derecho constitucional, ningún derecho es absoluto sino que está sujeto a las leyes que lo reglamenten.

Los límites al ejercicio de los derechos resultan obviamente del vivir en sociedad porque, tomado individualmente y en abstracto, el sistema de derechos humanos incorporados a la Constitución se refiere a las "personas" como aquellos seres que

²⁴ Cfr. Medina, Graciela, "El valor de las decisiones judiciales para evitar la violencia contra la mujer", puede consultarse en <http://www.gracielamedina.com/el-valor-de-las-decisiones-judiciales-para-evitar-la-violencia-contra-la-mujer-jurisprudencia-de-la-corte-interamericana-de-derechos-humanos-y-argentina-sobre-derechos-humanos-de-las-mujeres/>.

por naturaleza, están dotados de "razón y conciencia",²⁵ dotes que se consideran naturales²⁶ y que convierten a las personas en seres libres (en tanto razón y conciencia permiten elegir) e iguales en dignidad y derechos (porque razón y conciencia –se considera– son dotes que por naturaleza pertenecen a todos).

La igualdad, por su parte, se alcanza por la falta de distinción por "raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición"²⁷ para el reconocimiento de la personalidad jurídica²⁸ y por el derecho a igual protección ante la ley²⁹ de los derechos que de ese reconocimiento derivan y en el efectivo ejercicio de aquellos.³⁰

Aquellos son conceptos de igualdad y libertad en abstracto, pero como miembro de la comunidad, el ser humano ya no sólo aparece como individuo, sino como un ser que se relaciona con "otros", otros con los mismos derechos que él y no tan iguales ni tan libres. Consecuencia lógica es que se imponga una serie de límites a su libertad, y ya el concepto de igualdad deje de ser abstracto, para estar en relación a los demás y a partir de las desigualdades que acontecen en el campo social. En sociedad "el otro" y los derechos que le competen aparecen como un parámetro, de allí que la persona pase a ser considerada "igual a los otros iguales". Y libre hasta el punto de contacto con la libertad del otro: "libre hasta la libertad del otro".

De allí que la libertad de contratar encuentra un límite razonable en el derecho a la igualdad –que en el caso compromete también la libertad– y su correlato: la prohibición de discriminar, que también tienen jerarquía constitucional y que se

25 DUDH, art. 1º, establece que "Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros". En sentido similar, el preámbulo de la DADDH.

26 DADDH, Preámbulo: "Todos los hombres nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, *dotados como están por naturaleza de razón y conciencia*, deben conducirse fraternalmente los unos con los otros".

27 DUDH, art. 2, inc. 1: "Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición". Concepto más amplio que el del art. II DADDH. E igualmente comprensivo que el del art. 26 PIDCP.

28 DUDH, art. 6: "Todo ser humano tiene derecho en todas partes, al reconocimiento de su personalidad jurídica" y el XVII DADDH, establece que: "Toda persona tiene derecho a que se le reconozca en cualquier parte como sujeto de derechos y obligaciones, y a gozar de los derechos civiles fundamentales".

29 DUDH, 7: "Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación. Asimismo, el art. 26, PIDCP establece: "Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social".

30 CEDCM; el preámbulo de la Convención establece que los Estados Partes tienen obligación de garantizar al hombre y a la mujer la igualdad en el goce de todos los derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos. Y en sentido similar, en el preámbulo de la CIEDR proclama como uno de los propósitos de las Naciones Unidas el "de promover y estimular el respeto universal y efectivo de los derechos humanos y de las libertades fundamentales de todos, sin distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión", pues considera que "todos los hombres son iguales ante la ley y tienen derecho a igual protección de la ley contra toda discriminación y contra toda incitación a la discriminación".

constituyen como límites a la libertad de contratar.

La prohibición de discriminar, se dice en el fallo, obliga al empleador a utilizar un criterio neutro predicable por igual para el hombre y la mujer –en el caso de las discriminaciones directas– así como a rechazar aquellos otros criterios que, aun cuando sean formalmente neutros, produzcan un resultado adverso para los integrantes de uno y otro sexo, en el supuesto de las denominadas discriminaciones indirectas o de impacto adverso.

5.7. LA FUNCIÓN JUDICIAL. POSICIONAMIENTO DE LA ACTUACIÓN JUDICIAL EN TORNO A LA NO DISCRIMINACIÓN: LAS SENTENCIAS COMO MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA

Entonces, puestos en juego el derecho de la empleadora a la libre contratación y el derecho constitucional a la igualdad y su correlato, la prohibición de discriminar, se considera a esta última como un límite a aquel derecho, y teniendo en cuenta que "si bien es cierto que los directivos de una empresa suelen hacer prevalecer criterios económicos por encima de los jurídicos en la conducción de la actividad empresarial, la verdad es que estas situaciones tienen su fundamento en la asimilación permanente de la sociedad de formas de pensamiento con las que se ha educado a la gente, y que producen una división social y cultural del trabajo", en el fallo se dispuso *condenar a la demandada a que en el futuro sólo contrate personal femenino hasta compensar en forma equitativa y razonable la desigualdad producida.*

Se advierte que la resolución adoptada tiene en miras compensar la desigualdad y evitar la división social y cultural del trabajo sobre bases desiguales, propendiendo a cambiar los "puntos de vista" naturalizados en torno a la división del trabajo.

Así, el fallo bajo análisis se inscribe en una línea jurisprudencial que juzga a la persona en su contexto: reconociendo, advirtiendo o considerando las diferencias establecidas discursivamente en relación a la división del trabajo androcéntrica, aquella que lleva a poner a la mujer en el sitio de la fragilidad, a fin de relegarla.

Afirmo aquello en tanto en el fallo se pone en evidencia que la "fragilidad de la mujer" en ese contexto (negar el acceso a un trabajo digno por alzar un pote de 10 kg) es un mito, y de esta manera el fallo contribuye a desarticular discursos naturalizados y que por ello aparecen como de innecesaria justificación. El desarticular este discurso naturalizado es altamente positivo porque el mecanismo de naturalización señalado es funcional para mantener y reproducir las relaciones desiguales.

Desde otro punto de vista cabe señalar que, como ya se dijo, ante la comprobación de una práctica discriminatoria, las sentencias judiciales constitucionalmente son consideradas un medio válido para ejercer acciones positivas (apartado 2.2),

entendidas éstas como las medidas destinadas a garantizar el disfrute real y efectivo de los derechos, para lo cual es necesario "facilitar" su disfrute cuando el individuo o grupo sea incapaz de hacerlo por razones ajenas a su voluntad, conforme fórmula empleada en la sentencia.

Acciones positivas que reconocen su origen en las obligaciones estatales que resultan de la relación entre el Derecho Internacional de los derechos humanos y el Derecho Constitucional, relación cuya consecuencia más importante –y que se rescata en el fallo– es "determinar el alcance de las obligaciones asumidas por los Estados Partes en los tratados internacionales, respecto de los derechos humanos allí reconocidos (Ayala Corao, C., "El derecho de los derechos humanos", ED, 160-758).

Se ha señalado que estas obligaciones son ejecutables y exigibles de manera inmediata por los individuos frente al Estado (conf. Bidart Campos, G., "Las obligaciones en el Derecho Constitucional", Buenos Aires, 1987, pp. 27-8; Ayala Corao, *op. cit.*); y que pueden sintetizarse en tres: *obligación* de respeto de los derechos humanos, *adopción de las medidas* necesarias para hacerlos efectivos y *garantizar su libre y pleno ejercicio* mediante medios judiciales sencillos para obtener su restablecimiento y, en su caso, la indemnización del daño. En definitiva, de aquella relación resultan para el estado obligaciones de abstención, obligaciones positivas y de garantía.

Y debido a las características del derecho internacional de los derechos humanos que rescata el fallo, esto es la autoejecutividad u operatividad y la posición preferida –que implica que en caso de conflicto prevalece una norma de derechos sobre otra de poder–, se concluye que "es la actuación de este Tribunal la que puede garantizar,³¹ en el caso concreto, que se haga efectivo el derecho invocado por la entidad actora en beneficio de las mujeres, a las que representa en forma colectiva".

El sostener que en la sentencia judicial se pueden disponer medidas de acción positiva en pos de remover prácticas discriminatorias y propiciar el efecto expansivo de la sentencia –no limita al caso individual, sino alcanzando o generando efectos en un grupo– resulta trascendental en tanto el proceso judicial es un espacio en el que se está en condiciones de develar y juzgar dichas prácticas.

Así el fallo bajo análisis se presenta como un avance importante hacia la construcción de una "justicia con perspectiva de género", para la cual no sólo es relevante la actividad legislativa, administrativa sino que la judicial desempeña un rol fundamental.

VI. CONCLUSIONES

31 En el marco de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, el alcance del término "garantizar" interpretado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación, supone el deber de remover todos los obstáculos para que los individuos disfruten de los derechos que la Convención reconoce ("in re": "Giroldi", JA, 1995-III-571).

1. La igualdad consagrada por los textos constitucionales no es sólo frente a la ley sino que es igualdad en la práctica.

2. En el fallo en análisis, con alto acierto se pone de resalto que la discriminación, conceptuada como aquellos actos u omisiones que sólo están determinados por el sexo, raza, etc. (ver pauta objetiva del fallo), puede provenir de la ley o de las prácticas.

3. Que la discriminación laboral puede ocurrir antes, durante y después de la relación de empleo.

4. Dada la condición de histórica desventaja de las mujeres en el ámbito laboral, se requiere que el Estado lleve adelante acciones positivas a fin de que la igualdad de sexos deje de ser un anhelo.

5. Las medidas de acción positiva son constitucionales. Y entre esas medidas se encuentran las sentencias judiciales, necesarias a fin de efectivizar o llevar a la práctica la igualdad.

6. La sentencia analizada es un aporte en la construcción de una "justicia con perspectiva de género", la que no podrá ser alcanzada si no es a partir de discriminación inversa.

BIBLIOGRAFÍA

Bidart Campos, G. (2000), *Tratado elemental del derecho constitucional argentino*, t. I-A, Ediar, Buenos Aires.

Bourdieu, Pierre (2000), *La dominación masculina*, Anagrama, Barcelona.

Bourdieu, Pierre (1999), "El estado de las cosas", *La miseria del mundo*, Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires.

Bourdieu, Pierre (2001), *Poder, derecho y clases sociales*, Desclée de Brouwer, Bilbao.

Gargarella, Roberto (1999), *Derecho y grupos desaventajados*, Gedisa, Barcelona.

Martínez, Ana Teresa (2007), *Pierre Bourdieu. Razones y lecciones de una práctica sociológica*, Manantial, Buenos Aires.

Medina, Graciela, *El valor de las decisiones judiciales para evitar la violencia contra la mujer*, puede consultarse en <http://www.gracielamedina.com/el-valor-de-las-decisiones-judiciales-para-evitar-la-violencia-contra-la-mujer-jurisprudencia-de-la-corte-interamericana-de-derechos-humanos-y-argentina-sobre-derechos-humanos-de-las-mujeres/> Fecha de consulta: 11/6/13.

Mosset Iturraspe, Jorge (2001), *Discriminación y datos sensibles*, J.A.-2001-II, 470.

Russo, Eduardo A. (2001), *Derechos Humanos y Garantías*, Eudeba, Buenos Aires.

FALLOS CITADOS

CIDH, Caso Yatama vs. Nicaragua, Serie C, N°79, párrafos 184 y 185.

CIDH, Opinión Consultiva Oc-18/03 Solicitada por los Estados Unidos Mexicanos "Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados.

CSJN, caso "Girolodi", JA, 1995-III-571.

CSJN, noviembre 8-988 "Repetto, Inés M. c. Provincia de Buenos Aires", LL 1989-B,348.

CSJN, Fallos 323: 2659. Partes: González de Delgado, Cristina y otros c. Universidad Nac. de Córdoba", 19/09/2000, LL 2000-F,128.

CSJN, Fallos 287: 42, sentencia del 08/10/1973, en la causa "Carballo, María I. y otros c. Prefectura Nacional Marítima".

CNac. Civ., Sala H, 4/9/2000, S., J.O. v. Travel Club S.A., J.A.-2001-II, 461.

CNac. Ap.Civ, Sala H, 16/12/2002, "Fundación Mujeres en Igualdad y otro c. Freddo S.A.", LL 2003-B, 970.

Tribunal: Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil, sala H

Fecha: 16/12/2002

Partes: Fundación Mujeres en Igualdad y otro c. Freddo S.A.

Publicado en: LA LEY 2003-B, 970; DT 2003-A, 364

Cita Online: AR/JUR/1908/2002

2ª Instancia. - Buenos Aires, 16 de diciembre de 2002.

Considerando: Contra la resolución dictada en primera instancia (fs. 244/50), que no hizo lugar al amparo por el cual la actora requería el cese de los actos discriminatorios que atribuye a la demanda, aquella expresa agravios a fs. 253/62.

La Fundación Mujeres en Igualdad inició este amparo colectivo contra la empresa Freddo S.A., alegando que ésta realiza prácticas discriminatorias contra las mujeres en

la selección de personal. Señala que, tal como resulta del relato de los hechos y de la prueba que aporta, que la demandada rechaza la contratación de personal femenino. El juez de primera instancia rechazó el amparo porque: a) la actora no demostró que se hubiesen presentado mujeres a las convocatorias y que hubiesen sido rechazadas por su condición; b) la ley prohíbe el desempeño de mujeres en tareas penosas, peligrosas e insalubres; c) la empresa comercial es la que debe determinar su política de empleo; d) la demandada está revirtiendo la tendencia de contar con mayor cantidad de personal masculino.

En determinadas ocasiones es menester adoptar medidas tendientes a equiparar las oportunidades de quienes, por su raza, sexo, religión, condición social, etc., se encuentran en una condición desigual. Es lo que se conoce por discriminación inversa y que nuestra Constitución admite en forma expresa, aunque bien podría sostenerse que ello era posible aún antes de la reforma. Es sumamente razonable que el legislador intente corregir una desigualdad de la realidad a través de una diferenciación jurídica.

Existen casos en los que es menester discriminar para igualar, aunque suene contradictorio, cuando han existido patrones o constantes históricas de trato desigual. Se acude así a los llamados "programas de acción afirmativa", cuyo propósito es reparar injusticias pasadas.

Se deja atrás el viejo concepto de igualdad formal y se avanza hacia una igualdad real, hacia una igualdad de oportunidades (ver Jiménez, E. P., "Los derechos humanos de la Tercera Generación", Buenos Aires, 1997, ps. 75/6).

También se encuentra prevista la llamada discriminación inversa en diversas convenciones internacionales con rango constitucional. Así, el art. 1.4 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial, las admite en tanto no se mantengan en vigor después de alcanzados los objetivos para los cuales se tomaron. En el mismo sentido, el art. 4.1 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Se aclara en ambas disposiciones que las medidas especiales que se adopten no deben ser entendidas como formas de discriminación.

Medidas de este tipo han sido comunes en los Estados Unidos y han dado lugar a planteos judiciales. En el conocido caso "Bakke", de 1978, la Suprema Corte norteamericana restringió su aplicación, pues se colocaba en peor situación para el ingreso a la universidad a una persona blanca frente a otra de raza negra, cuyo puntaje era inferior pero suficiente para el ingreso por gozar de un plan especial (v. un análisis del caso en Ekmekdjian, M. y Siegler, P., "Discriminación inversa: un fallo trascendente de la Corte Suprema de los EE.UU.", ED, 93-877). Los requisitos que exigió la Corte consistieron en la finalidad fundamental de orden público, y la no existencia

de otra alternativa menos restrictiva de los derechos que la reglamentación restringe, así como que el daño provocado por la restricción sea menor que el perjuicio que motivó la adopción de la medida reglamentaria.

Las medidas de discriminación inversa deben ser razonables. Se señalan como límites a esta política la búsqueda del equilibrio entre los diferentes sectores, lo que conlleva a no otorgar derechos excesivos en el correlato de contralor rápido y expeditivo. A la vez, evitar que la medida implique una disminución de oportunidades inequitativa a otros, o que trabe la optimización y/o excelencia del servicio, cargo o función; impedir el corporativismo (Vittadini, Andrés, S., "Los límites del principio de igualdad ante la ley", ED, 173-795).

En el derecho argentino, teniendo en cuenta las disposiciones constitucionales sobre la igualdad y no discriminación, así como las previstas en los instrumentos internacionales sobre derechos humanos, cabe concluir en que cualquier distinción desfavorable hacia una persona con motivo de su raza, religión, nacionalidad, sexo, condición social, aspecto físico, lengua, u otras similares, se presume inconstitucional. Es ilustrativo al respecto el voto de los doctores Petracchi y Bacqué al resolver la Corte Suprema la causa "Repetto c. Provincia de Buenos Aires", al desarrollar un criterio que, al decir de Garay, importa echar por la borda decenas de años de jurisprudencia y de doctrina ("Derechos civiles de los extranjeros y presunción de inconstitucionalidad de las normas", La Ley, 1989-B, 931).

Esta postura encuentra apoyo en la doctrina norteamericana elaborada en torno a la Enmienda XIV, que establece la "protección igual de las leyes".

Puede decirse que su desarrollo más intenso se encuentra en la famosa nota a pie de página número 4 del caso "Carolene Products" (304 U.S. 144, 152, N°4), resuelto en 1938, que formó parte de una línea de pensamiento tendiente hacia una nueva percepción de cuál sería el papel adecuado a jugar por los tribunales federales. En dicha nota, el magistrado Stone sugirió que la legislación, cuando era cuestionada por determinado tipo de pretensiones constitucionales, quizás no merecería la misma deferencia que la inmensa mayoría de la legislación.

Concretamente sugirió la existencia de categorías respecto de las cuales no sería apropiada la presunción general de constitucionalidad de las leyes. La cuestión de cuando y como determinadas pretensiones constitucionales dan lugar a un examen judicial especial se constituyó en una preocupación esencial de la teoría constitucional a partir de ese momento.

Al mencionar dicha nota la posibilidad de una revisión judicial más activa en ciertos ámbitos, se constituyó en un paradigma para el examen judicial especial de leyes que discriminan contra ciertos derechos o grupos. El primer párrafo, añadido a

sugerencia del Presidente del Supremo Tribunal Hughes, apunta a la necesidad de un examen judicial mayor cuando están en juego derechos explícitamente mencionados en el texto de la Constitución. El segundo párrafo habla de un posible examen especial cuando las actividades de otros poderes públicos interfieran "aquellos procesos políticos respecto de los cuales puede esperarse ordinariamente que produzcan la derogación de la legislación poco deseable. El párrafo tercero es el más vigoroso, pues sugiere que el prejuicio dirigido contra "minorías aisladas y disgregadas" debería también dar lugar a un "examen judicial más cuidadoso, y citó en su apoyo precedentes que habían invalidado leyes discriminatorias sobre la base de la raza, religión u origen nacional.

Dicha nota, al señalar que la discriminación contra algunos grupos o derechos debía poner en marcha una sensibilidad judicial especial, simboliza la lucha del tribunal desde finales de los años treinta por terminar con la tradición anterior de intervención judicial que tenía como premisa la libertad contractual (conf. Soifer, A., "Identificación con la comunidad y derechos de las minorías", Rev. del Centro de Estudios Constitucionales, N° 1, setiembre-diciembre 1988, p. 93 y sigtes.).

Como señala Corwin, las leyes inevitablemente crean distinciones acerca del modo de tratar a diferentes personas, de manera que es menester indagar cuáles de ellas son una discriminación intolerable, o clasifican "clases sospechosas" que, si no se justifican suficientemente, originan una "discriminación perversa". La expresión "clase sospechosa" puede caracterizar a un grupo "discreto e insular", que soporta incapacidades, o está sujeto a una historia tal de tratamiento desigual intencionado, o está relegado a una posición tal de impotencia política que exige la protección extraordinaria del proceso político mayoritario ("La Constitución de los Estados Unidos y su Significado Actual", ps. 630/1).

Las leyes que discriminan en perjuicio de las "clases sospechosas" ("suspect classification"), o invaden un derecho "fundamental" deben pasar un test muy especial, denominado "escrutinio riguroso" ("strict scrutiny") o la prueba de las "libertades preferidas".

En cambio, las restantes leyes deben afrontar un test más simple, el de racionalidad, es decir, determinar si son al menos razonables. Así, por ejemplo, en el caso de los extranjeros, la Suprema Corte entendió que las clasificaciones basadas en la extranjería son intrínsecamente sospechosas y están sujetas a un escrutinio judicial atento; se agregó que los extranjeros debían considerarse como "un acabado ejemplo de una minoría no homogénea y aislada para la cual era apropiada la mayor preocupación judicial" ("Graham v. Richardson", 403 U.S. 365, 1971, entre muchos otros). Esta doctrina se extendió, además, a supuestos en los que no se trataba de clases sospechosas, como el trato desfavorable de algunas leyes hacia los hijos ilegítimos (Corwin, *op. cit.*, p. 633). También el Tribunal Constitucional español señaló, en

diversas oportunidades, el especial deber de atención que deben prestar los órganos judiciales ante la situación de discriminación laboral por razón del sexo (v. 145/1991, 58/1994, 147/1995, 41/1999), doctrina que coincide con la sostenida por el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas.

Hay una pauta intermedia de valoración que se usa a menudo, según la cual para que una ley sea considerada constitucional debe promover un importante interés del gobierno, y la Corte habrá de realizar una evaluación independiente acerca de la validez del interés buscado.

Este criterio ha servido para declarar la inconstitucionalidad de aquellas leyes que discriminan entre los sexos sobre bases arcaicas y exageradas generalizaciones respecto de la mujer, o de estereotipos impuestos desde larga data, o sobre la descuidada presunción de que las mujeres son el sexo débil. En todos estos casos hubo un "mayor examen", y no se advirtió la existencia de un importante interés estatal que justificase la distinción (Kiper, C., "Derechos de las minorías ante la discriminación", p. 132).

Esta sala ya resolvió, por mayoría, que "Uno de los problemas que presentan los actos de discriminación emanados de particulares se encuentra en la dificultad probatoria. Por ello, y teniendo en cuenta que la no discriminación es un principio que cuenta con sustento constitucional (la protección emana de la Constitución Nacional y de los tratados internacionales con similar jerarquía), considero que cuando el trabajador se siente discriminado por alguna de las causas, el "onus probandi" pesa sobre el empleador. Ocurre que es mucho más difícil para el primero probar la discriminación, que para el segundo acreditar la justa causa, si es que existe (ver Kiper, Claudio, "Derechos de las minorías ante la discriminación", 1999, especialmente ps. 129/33 y 238/40). En ese sentido se puede citar también, sólo a mayor abundamiento, que la Civil Rights Act de EE.UU., de 1964, se modificó en 1991, para disponer que en los casos de discriminación la prueba se invierte y el acusado debe demostrar que su conducta no puede ser tachada de tal, dando razones objetivas para sostenerla. En idéntico sentido, en España, la ley de procedimientos laborales de 1990 dispuso en su art. 96 que "en aquellos procesos en que, de las alegaciones de la parte actora, se deduzca la existencia de indicios de discriminación, corresponderá al demandado la justificación objetiva y razonable, suficientemente probada de las medidas adoptadas y su proporcionalidad" (04/09/2000, "S., J. O. c. Travel Club S.A.", voto del doctor Kiper, JA, 2001-II-462, con nota aprobatoria de Jorge Mosset Iturraspe).

La Constitución Nacional, a partir de la reforma de 1994, introdujo claramente estos conceptos a partir de nuevas normas que inducen a la discriminación inversa y a la adopción de medidas positivas. El art. 37, apartado segundo, consagra que "La igualdad real de oportunidades entre varones y mujeres para el acceso a cargos electivos y partidarios se garantizará por acciones positivas en la regulación de los partidos

políticos y en el régimen electoral". El art. 43, al regular la acción de amparo dándole jerarquía constitucional, establece en el segundo párrafo que "Podrán interponer esta acción contra cualquier forma de discriminación [...] el afectado, el defensor del pueblo y las asociaciones que propendan a esos fines, registradas conforme a la ley, la que determinará los requisitos y formas de su organización". Aquí se incorpora, cuando el requerimiento lo efectúa alguna de las asociaciones indicadas, en favor de diversos afectados, otra novedad que es la expresa habilitación constitucional de la acción de clase (Jiménez, cit., p. 93). Se trata de acciones que están dirigidas a proteger intereses individuales de sectores específicos de la población, y que demostraron ser útiles en los Estados Unidos para superar los inconvenientes, no sólo de la indiferencia social frente a daños que no son percibidos por muchos, sino también para evitar la acumulación de acciones. En la "class action" se produce una extensión de la representación de intereses privados, semejantes y fungibles, que se acumulan por razones prácticas (ver Quiroga Lavié, H., "El amparo colectivo", Buenos Aires, 1998, ps. 110/2, quien a lo largo de la obra defiende con énfasis la tutela colectiva).

El párrafo siguiente amplía el campo de la acción a los supuestos en los que se registren datos sobre una persona con el objeto de discriminarla (hábeas data).

Por manera complementaria, el art. 86 le encarga al Defensor del Pueblo la defensa y protección de los derechos humanos y demás garantías tutelados por la Constitución.

En el inc. 19 del art. 75, en el apartado tercero, se dispone que el Congreso debe sancionar leyes que consoliden "...la igualdad real de oportunidades y posibilidades sin discriminación alguna...".

En el mismo sentido, el inc. 23 de dicho artículo faculta al Poder Legislativo a "Legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular respecto de los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad".

La OIT tiene una participación activa para lograr la igualdad en el ámbito del empleo, especialmente a partir de 1960, cuando fueron aprobados el Convenio 111 y la Recomendación N° 111. En 1975 la OIT emitió una Declaración sobre la igualdad de oportunidades y trata para las trabajadoras, completada en 1985 con una Resolución sobre la igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores y las trabajadoras en el empleo. Para hacer surtir efectos a esta Resolución, el Consejo de Administración adoptó en 1987 un plan de acción sobre el tema. Cabe también recordar que la Comisión de Expertos, al analizar lo dispuesto por el art. 1°, párr. 2, del Convenio 111,

consideró que las exclusiones generales de ciertos empleos u ocupaciones del ámbito restringido que pretende resguardar la igualdad de trato, son contrarias al Convenio (antecedentes sobre convenios y declaraciones internacionales pueden consultarse en Martínez Vivot, J., "La discriminación laboral", Buenos Aires, 2000, ps. 153/5 y 166/71).

Reviste singular importancia lo dispuesto por el art. 11 de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer: "Los Estados adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo con el fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular: a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano; b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección, en cuestiones de empleo [...]" Esta Convención tiene un concepto amplio de "igualdad": igualdad ante o frente a la ley, igualdad en la ley, igualdad jurídica, igualdad en los derechos y, en lo que aquí más interesa, igualdad de oportunidades y la igualdad de hecho o de facto (Sobre estas clasificaciones puede verse N. Bobbio, "Igualdad y libertad", Paidós, España, 1993). El principio de igualdad de oportunidades apunta a situar a todos los miembros de una determinada sociedad en las mismas condiciones en la competición de la vida; se trata de igualdad de puntos de partida, aunque no la haya en el punto de llegada (P. Veloso Valenzuela, "La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la mujer", en M. Paz Garafulic Litvak, "Mujer y Derecho", Santiago de Chile, 2001).

Tal como apunta el Preámbulo de la convención, los Estados se obligan a suprimir la discriminación contra la mujer "en todas sus formas y manifestaciones" Además de los principios emergentes de la Constitución y de los tratados internacionales, dispone expresamente el art. 17 de la ley de contrato de trabajo que "Por esta ley se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad". Asimismo, el art. 1 de la ley 23.592 dispone que "quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados".

En el caso sometido a consideración de esta Sala, la discriminación no se encuentra en las normas sino en los hechos, esto es, en la conducta desplegada durante años por la demandada, prefiriendo la contratación de empleados de sexo masculino, en una proporción tan considerable que torna irrazonable al margen de discrecionalidad que cabe concederle al empleador en la selección de su personal. Más aún si se tiene presente la presunción de discriminación referida precedentemente, que se produce cuando quienes se encuentran en la situación desigual pertenecen a

grupos que históricamente se encontraron en desventaja.

Debe asegurarse a las mujeres no ser discriminadas en el acceso a los puestos de trabajo por su condición, así como el acceso a los puestos de mayor jerarquía, hechos que suelen ocurrir en la práctica. A la vez, también debe garantizarse que no sean despedidas por tal razón, que las condiciones de trabajo sean semejantes y, por último, que perciban la misma remuneración que un hombre que realiza una tarea similar (Kiper, *op. cit.*, p. 309). Este requisito no fue satisfecho por las leyes 24.465 (fomento del empleo), teniendo en cuenta que alienta la contratación, entre otros, de mujeres, pero en condiciones no igualitarias (críticas a esta normativa pueden verse en Neira, "La contratación de mujeres", LA LEY, 1996-A, 1214; Elffman, M., "Informe Nacional Argentino sobre Discriminación en el Empleo", presentado ante XV Congreso Mundial de Derecho del Trabajo, Buenos Aires, 1997; Calandrino, A. y Calandrino, G., "Las recientes reformas laborales desde la perspectiva del constitucionalismo social...", ED, 165-1302).

La Corte Constitucional Federal de Alemania hizo lugar a la demanda –rechazada en instancias anteriores– de una mujer que se había postulado a un empleo calificado sin ser admitida. Solicitó que se obligase judicialmente a la empresa a darle empleo y, a título subsidiario, que se la indemnizara por daños y perjuicios. Se basó la decisión en el parágrafo 2 del art. 3 de la Constitución, que prohíbe toda discriminación fundada en el sexo (Rev. Investigaciones, 1 (1997), editada por la Secretaría de Investigación de Derecho Comparado de la Corte Suprema de Justicia, p. 11).

En los Estados Unidos se establecieron, para remediar la situación, programas de "acción afirmativa", partiendo de la premisa de que reconocer que las mujeres y ciertas minorías, en especial afroamericanos, no estaban representados en determinados empleos y en los puestos altos de las empresas y establecimientos públicos, en los que tienen lugar la toma de decisiones y se pagan los mejores sueldos.

Tales programas exigen que en determinados puestos de jerarquía, así como en ciertos oficios y profesiones, los afroamericanos, los hispanos y las mujeres, entre otros, ocupen los puestos que por años les fueron negados. El primer decreto fue firmado por John Kennedy en 1961. Los programas incluyen también la contratación con proveedores y las promociones. Las medidas de la empresa deben lograr que ocupen, en cada categoría, una proporción equivalente al número de mujeres o de habitantes de ese origen que viven en el área donde la empresa desarrolla su actividad. Estos programas han dado sus frutos, aunque no los esperados. La crisis de mediados de los años 70 provocó una ola de juicios que cuestionaban la política laboral expresada en la fórmula "el último contratado es el primer despedido", porque determinaba el despido de un número desproporcionado de trabajadores negros. Ocurrió que se despedía en función de la menor antigüedad, y como las políticas discriminatorias

habían prevalecido durante años, dicho procedimiento favorecía a los blancos. En 1976 la Corte decidió que la ley de Derechos Civiles de 1964 (Título VII) autorizaba a los tribunales federales a otorgar antigüedad retroactiva a las víctimas negras de la discriminación laboral ("Franks v. Bowman Transp. Co.", 424 U.S. 747). La recompensa era aplicable a quienes buscaron empleo, fueron rechazados a causa de la raza, y más tarde fueron contratados por el mismo empleador.

También el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas resolvió que el art. 2, apartados 1 y 4, de la Directiva 76/201 (relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres), autoriza a que se conceda preferencia al perteneciente al sexo infra-representado frente a un competidor del sexo opuesto, siempre que los candidatos posean los méritos sensiblemente equivalentes y cuando las candidaturas sean objeto de una apreciación objetiva que tenga en cuenta las situaciones particulares de naturaleza personal de todos los candidatos (sent. del 06/07/2000, Rev. Investigaciones, 1/2, 2001, p. 12). Incluso este Tribunal descalificó disposiciones del derecho alemán que excluyen de un modo general a las mujeres de los empleos militares que requieren la utilización de armas (sent. del 11/01/2001, Rev. Investigaciones, I, 2000, p. 18).

Antiguamente, en nuestro país, las costumbres sociales de la época no aceptaban que las mujeres desempeñasen tareas fuera del hogar. En 1899, la Corte Suprema consideró válida constitucionalmente la resolución que excluía a la mujer del ejercicio de la procuración judicial (Fallos: 47: 274). Felizmente, tales impedimentos se encuentran superados, aunque existen otros problemas.

Si bien no subsisten discriminaciones legales, en los hechos suele ocurrir que las mujeres perciben salarios menores a los de los hombres, o que no puedan acceder a determinados puestos de importancia. Ello ocurre en nuestro país y también en el resto del mundo, según se desprende de los datos consignados en el informe del Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (v. el informe del diario La Nación, titulado "Salarios sin maquillaje", 18/5/97, Sección 2, p. 1., donde se da cuenta de que el salario de las mujeres, en promedio, es equivalente al 72% de lo que ganan los hombres. En la página 5 se informa que las mujeres padecen tasas de desocupación más altas).

Además de las normas citadas, hay una recomendación expresa para la República Argentina en la Convención internacional sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, la que goza de jerarquía constitucional. Prevé dicha Convención el funcionamiento de un Comité que se encuentra habilitado para hacer sugerencias y recomendaciones de carácter general, como ocurre también con la aplicación de otras convenciones internacionales.

Esto significa que la lucha contra la discriminación no depende solamente del dictado de disposiciones constitucionales y legales, que suelen ser de por sí insuficientes. Ocurre que los Estados parte se han comprometido, en materia de derechos humanos, a garantizar el goce de estos derechos por todas las personas sometidas a su jurisdicción, lo que exige que los Estados Partes realicen actividades concretas para que las personas puedan disfrutar de sus derechos (así se pronunció en varias oportunidades el Comité de Derechos Humanos con relación a la aplicación del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos).

Por ende, no son suficientes las medidas de protección, sino que es necesaria una acción positiva destinada a garantizar el disfrute real de los derechos, lo que no puede hacerse simplemente mediante la promulgación de leyes (conf. Observación General N°4 respecto a la aplicación del art. 3° del comité citado). Es necesario, además de "facilitar" el disfrute de un derecho, "hacer efectivo" directamente esos derechos cuando un individuo o grupo sea incapaz, por razones ajenas a su voluntad, de lograrlo por los medios a su alcance (Gialdino, R., "Observaciones y Recomendaciones Generales de los Comités de las Naciones Unidas en materia de Derechos Humanos", Rev. Investigaciones, 1/2, 2001, p. 159).

En el caso de la Argentina, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, al examinar el segundo informe periódico de nuestro país (E/1990/6/Add.16), en su 52ª sesión del 1 de diciembre de 1999 expresó entre los "Principales motivos de preocupación" que: "4.7. El comité observa con inquietud que de hecho se discrimina a la mujer, particularmente en materia de empleo e igualdad de remuneración". A su vez, en el punto 5.6, recomendó que "el Gobierno de la Argentina adopte medidas para garantizar la igualdad de hecho y de derecho entre el hombre y la mujer en lo que respecta al disfrute de los derechos económicos, sociales y culturales" (Rev. Investigaciones, 3 (1999), ps. 759/60).

También la doctrina remarcó la existencia de este flagelo en el ámbito laboral. Así, V. Rubio, afirma que "en nuestra sociedad hay una discriminación negada". Su análisis tiene muy en cuenta el Convenio 111 de la OIT. contra la discriminación ("Discriminación en el trabajo. Despido discriminatorio", en Rev. de Derecho Laboral 2000-1, p. 219 y sigtes.; Elffman, M., "La responsabilidad del empleador por el despido discriminatorio, en la misma revista, t. 2000-1, p. 241 y sigtes., afirma con razón que "no hay ley más común que la ley antidiscriminatoria").

Es útil hacer referencia a la doctrina sentada por el Consejo de Estado de Grecia, en el sentido de que si se comprueba que, en razón de prejuicios sociales, se han establecido en la práctica discriminaciones sociales respecto de una categoría de personas, y que la aplicación rígida del principio de igualdad consolida y eterniza de hecho esa desigualdad, es posible el dictado de medidas positivas en favor de dicha

categoría. Agregó que "no son contrarias a la Constitución las medidas positivas tomadas respecto de las mujeres, cuando aquellas se dirigen al restablecimiento de la igualdad efectiva entre las mujeres y hombres" (decisión del 8/5/98, Bulletin de jurisprudence constitutionnelle, Comisión de Venecia, Ed. 1998, 2, p. 240).

Una de las Conclusiones del Comité de Expertos Independientes, cuya tarea consiste en examinar si los Estados adecuan sus legislaciones y prácticas con los derechos consagrados en la Carta Social Europea, fue que uno de los principales compromisos de los gobiernos para lograr la igualdad entre hombres y mujeres, es mantener la lucha con la discriminación en el empleo (Conclusiones IX-1, p. 12). Entre las medidas de orden práctico, el Comité exige a los Estados, no sólo que levanten todos los obstáculos jurídicos que impiden el acceso a determinados empleos, sino también que una acción positiva y concreta sea emprendida con el fin de crear en los hechos una situación susceptible de asegurar una igualdad completa de tratamiento (Conclusiones I, p. 15; ver también Consejo de Europa, "La femme dans le monde du travail", Cahiers de la Charte sociale, Estrasburgo, N°2, 1995, ps. 7/40).

Lo cierto es que la principal limitación a las normas que prohíben la discriminación indirecta en razón del sexo es que el empleador puede defender sus prácticas discriminatorias demostrando que sus acciones están objetivamente justificadas, lo que debe ser valorado por los jueces. Los tribunales deben ser rigurosos, ya que las normas que protegen frente a las discriminaciones indirectas tienen por objeto poner en tela de juicio las costumbres tradicionales que tienen un efecto discriminatorio sobre las mujeres (McGlynn, C. y Farrelly, C., "Equal Pay and the Protection of Women within family life", European Law Review, vol. 24, N°2, abril de 1999, p. 202).

De las constancias de autos surge que el 24 de diciembre de 1999 se presentó ante un notario el coordinador y docente de la Clínica Jurídica de Interés Público que funciona en la Universidad de Palermo. El escribano concurrió a diversas heladerías (no pertenecientes a la cadena Freddo) y constató que había mujeres atendiendo al público (fs. 11/12).

El 23 de octubre de 2000, otra escribana, también a pedido de la referida clínica, se constituyó en diversos locales de la heladería Freddo, y constató que eran hombres los que atendían al público (fs. 156/8).

A fs. 13 obra la copia de un aviso aparecido en un diario en el que Freddo solicita "100 empleados de atención al cliente", "70 repartidores", y "20 caminantes" y, entre los requisitos exigidos se menciona el "sexo masculino". En otro aviso, en el que se solicitaron "50 empleados de atención al cliente" dirigido a "quienes posean muy buena capacidad de relacionamiento y disposición para la atención de clientes", también se exigió como requisito el "sexo masculino" (fs. 14). Lo mismo sucedió con el

aviso en el que se requirieron 100 empleados de atención al cliente y 100 repartidores (fs. 16) La situación se repite con los avisos de fs. 17, 18, 19, 20 (este último para "refuerzo de fin de semana". La excepción la constituye el pedido de "telemarketers", en el que se aclara que está dirigido jóvenes de ambos sexos (fs. 23). En otros avisos, si bien no exigen expresamente el sexo masculino, se utilizan las palabras "empleado", "repartidores", con cierta alusión al sexo masculino.

La no discriminación por razón del sexo, en materia laboral, se exige antes, durante y después de la relación laboral. Se entiende por "antes" el proceso de selección (desde las convocatorias, llamados para la provisión de cargos y reclutamiento) hasta el momento de la contratación definitiva. Es así que algunas legislaciones, como la chilena, la paraguaya y la uruguaya, tienen normas específicas para prohibir el uso del motivo "sexo" para elegir al ocupante del puesto vacante (M. Paz Garafulic Litvak, *op. cit.*, p. 336). La ley paraguaya hace la salvedad de casos en los que el trabajo configure algún riesgo para la mujer (art. 132, Cód. del Trabajo). En Perú, la ley 26.772 prohíbe la discriminación por sexo en el acceso al empleo y, salvo excepciones, todo requerimiento que formule semejante distinción es considerado discriminatorio (L. Vinatea Recoba, "Discriminación laboral por razón de sexo en el Perú", cit. en M. Paz Garafulic Litvak, *op. cit.*, p. 312). En este país es posible, ante anuncios discriminatorios, que se impongan sanciones al denunciado y que se lo condene a reparar los daños y perjuicios causados. A partir de 1998, cuando fue reglamentada dicha ley, los avisos discriminatorios disminuyeron un 40%.

Los referidos avisos periodísticos motivaron que la ciudadana Mariana Álvarez se presentara ante la Defensoría del Pueblo de la Ciudad de Buenos Aires. Se labraron actuaciones de la que surge que, según lo informado por el ANSES, en diciembre de 1999, la empresa tenía una dotación de 681 personas, de las cuales 646 eran hombres, y sólo 35 mujeres (fs. 182).

También surge de dicho expediente que la representante de Freddo, tras explicar el perfil del empleado destinado a la atención del cliente, señaló que los requisitos exigidos son una edad entre 18 y 25 años, y el sexo masculino (fs. 184). Informó también que durante 1998 ingresaron 638 empleados, de los cuales sólo 18 eran mujeres, lo que mejoró en 1999, ya que ingresaron 297 empleados, de los cuales 33 fueron mujeres (v. fs. 187). Cabe también señalar que Freddo ofreció un peritaje contable, pero fue declarada negligente en la producción de esta prueba (fs. 226).

Más adelante, la empresa reconoció que tomaba empleados del sexo masculino para ciertos puestos porque, además de preparar el producto y atender al cliente, debían "efectuar la limpieza del local, cargar los baldes conteniendo el producto, los que tienen un peso de 10 kg, ingresar a los pozos de frío que tienen una profundidad importante y bajas temperaturas. Con relación a los motoristas se requieren conoci-

mientos mínimos de mecánica, poseer registro, limpiar el ciclomotor, cargar combustible con bidones, reparar la moto y cambiar las piezas de la misma. Asimismo las tareas desempeñadas son cumplidas en horarios rotativos hasta altas horas de la madrugada [...] En este sentido Freddo pretende 'proteger' y no discriminar a la mujer" (fs. 189).

A fs. 216/7 declaró Pablo Sartán, a cargo del área de recursos humanos de la demandada, quien señaló que los potes de aluminio antes pesaban 20 kg y que ahora pesan entre 8 y 9 kg, lo que justificaba que se contrataran hombres, pero que esa política había cambiado tras la compra de la empresa por el Grupo Exel.

La justificación de que los baldes son pesados para impedir la contratación de mujeres no puede ser admitida, responde más a prejuicios sobre el "sexo débil" que a una verdadera visión del tiempo actual.

Tampoco parece ser ésta una tarea penosa, peligrosa o insalubre. Por el contrario, es un hecho público que, actualmente, las mujeres desempeñan tareas que requieren mayor esfuerzo físico y no por eso se las califica como penosas, peligrosas o insalubres. De todos modos, cabe también advertir que la prohibición de realizar estas tareas dirigida a las mujeres también es reputada discriminatoria. Señala. M. Ackerman que "Es obvio que el trabajo penoso, peligroso o insalubre es indeseable y debe ser evitado, pero esto vale tanto para los hombres como para las mujeres. Por otro lado, el argumento de la menor fortaleza física de las mujeres, al que también suele apelarse, es también endeble, pues si bien es cierto que se considera que ellas tienen una capacidad de resistencia para el trabajo físico, inferior a la de los hombres, también se ha verificado que son mayores las diferencias entre las personas del mismo sexo. Por otra parte, el contacto con la muerte y la enfermedad que es cotidiano y necesario en los trabajos de enfermería –actividad en que la población laboral suele ser predominantemente femenina– normalmente es peligroso, penoso e insalubre, amén de que suele reclamar la realización de esfuerzos físicos y labores en horarios nocturnos y, pese a ello, nadie se plantea la exclusión de las mujeres de tal actividad. Por último, si la explicación se reduce a que la prohibición legal debe entenderse justificada para aquellos trabajos que pudieren poner en peligro la capacidad de gestación –que no es en estos términos como aparece reseñada en la legislación argentina– igual restricción debería corresponder para los que, de igual forma o en términos similares, afectarían a los hombres" ("La discriminación laboral de la mujer en las normas legales y convencionales y en la jurisprudencia argentina", Ed. Biblos, Colección Identidad, Mujer y Derecho, Buenos Aires, 2000).

Apreciaciones similares merece la prohibición para las mujeres del trabajo a domicilio contenida en el art. 175 de la LCT, en tanto ven reducidas sus opciones en este tipo de labores.

Al limitarse a la mujer, por la sola razón de su sexo, la posibilidad de emplearse en determinadas tareas y condiciones de trabajo, se restringe su derecho a elegir una ocupación adecuada a sus aptitudes y necesidades, derecho que, en rigor, no es sino una manifestación del ejercicio de la libertad.

Posibilidad de elección que no se limita ni condiciona al trabajador varón, de modo que la prohibición pone en evidencia un inequívoco contenido discriminatorio.

Como se adelantó, no basta con el reconocimiento de los derechos sino que es necesario, también, promoverlos y garantizarlos para que sean efectivos. Las garantías son diversas: a) nulidad de las disposiciones que consagren desigualdades; b) recursos adecuados ante los tribunales; c) imposibilidad de adoptar represalias hacia quienes demanden judicialmente el reconocimiento de sus derechos.

Una de las consecuencias más importantes derivadas de la relación entre el Derecho Internacional de los derechos humanos y el Derecho Constitucional es la relativa a las obligaciones estatales. Esto es, determinar el alcance de las obligaciones asumidas por los Estados Partes en los tratados internacionales, respecto de los derechos humanos allí reconocidos (Ayala Corao, C., "El derecho de los derechos humanos", ED, 160-758). Se ha señalado que estas obligaciones son ejecutables y exigibles de manera inmediata por los individuos frente al Estado (conf. Bidart Campos, G., "Las obligaciones en el Derecho Constitucional", Buenos Aires, 1987, ps. 27/8; Ayala Corao, *op. cit.*).

Revisten particular importancia los arts. 2 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y 1 y 2 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, los que luego de establecer el compromiso de los Estados partes a respetar y "garantizar" determinados derechos sin discriminación, les impone la obligación, en el caso de no estar aún garantizados, de adoptar las medidas oportunas (legislativas o de otro carácter) para hacerlos efectivos. En caso de incumplimiento, surge la responsabilidad internacional del Estado.

Se trata, pues, de tres obligaciones: respeto de los derechos humanos, adopción de las medidas necesarias para hacerlos efectivos, y garantizar su libre y pleno ejercicio mediante medios judiciales sencillos para obtener su restablecimiento y, en su caso, la indemnización del daño. Este derecho internacional de los derechos humanos tiene, entre otras características, la autoejecutividad u operatividad (sus disposiciones se aplican sin necesidad de un desarrollo legislativo previo), y lo que se denomina "posición preferida" ("preferred rights position"), esto es que, en caso de conflicto, prevalece una norma de derechos sobre otra de poder (Hitters, "Algo más sobre el proceso transnacional", ED, 162-1020; Nikken, P., "El concepto de derechos humanos", en Estudios Básicos de Derechos Humanos, I, Instituto Interamericano de Derechos Humanos, S. José, 1994, p. 15 y sigtes.; Gutiérrez Posse, H., "Principios generales del

derecho internacional de los derechos humanos", ED, 163- 893).

En lo que aquí interesa, es la actuación de este Tribunal la que puede garantizar, en el caso concreto, que se haga efectivo el derecho invocado por la entidad actora en beneficio de las mujeres, a las que representa en forma colectiva. Como escribiera Bobbio, "el problema fundamental en relación con los derechos humanos, hoy, no es tanto analizarlos o justificarlos, sino protegerlos y comprometerse con ellos. No es un problema filosófico, sino político y ético" ("El tiempo de los derechos", 1991, Madrid, p. 21).

Por último, si bien es cierto que la Constitución Nacional garantiza la libertad de contratar, también lo es que los derechos que reconoce la Constitución Nacional no son absolutos sino que están sujetos a las leyes que los reglamenten. A su vez, la prohibición de discriminar constituye un límite a dicha libertad, lo que obliga al empleador a utilizar un criterio neutro predicable por igual para el hombre y la mujer –en el caso de las discriminaciones directas–, así como a rechazar aquellos otros criterios que, aun cuando sean formalmente neutros, produzcan un resultado adverso para los integrantes de uno y otro sexo, en el supuesto de las denominadas discriminaciones indirectas o de impacto adverso (conf. Tribunal Constitucional de España, sent. del 22/03/99, N°41/99, en Jurisprudencia Constitucional, Boletín Oficial del Estado, Madrid, t. 53, enero-abril de 1999, p. 485).

Si bien es cierto que los directivos de una empresa suelen hacer prevalecer criterios económicos por encima de los jurídicos en la conducción de la actividad empresarial, la verdad es que estas situaciones tienen su fundamento en la asimilación permanente de la sociedad de formas de pensamiento con las que se ha educado a la gente, y que producen una división social y cultural del trabajo.

Por ende, al haberse acreditado la discriminación, y al no haber justificado con argumentos razonables la demandada su conducta, el tribunal resuelve: Revocar la sentencia apelada y hacer lugar al amparo; con costas a la vencida. Corresponde, entonces, condenar a Freddo S.A. a que, en el futuro, sólo contrate personal femenino hasta compensar en forma equitativa y razonable la desigualdad producida. A tal fin, deberá presentar a la actora un informe anual, y deberá permitirle el acceso a la información correspondiente. En caso de no cumplir con lo aquí dispuesto será sancionada con las multas que, previa audiencia de las partes, se fijen en la etapa de ejecución. La doctora Gatzke Reinoso de Gauna no firma por hallarse en uso de licencia (art. 109, Reglamento para la Justicia Nacional). - Jorge A. Giardulli. - Claudio M. Kiper.

Eje Temático

Justicia y discapacidad. Asignatura pendiente

1er. Premio

“La actualidad del empleo inclusivo en el Poder Judicial de la CABA”

Lucía Burundarena

2do. Premio

Desierto

3er. Premio

“Poder Judicial y Derechos Humanos de las personas con discapacidad: Hacia una justicia sin barreras”

Romina Cecilia Bruno



Lucía Burundarena

La actualidad del empleo inclusivo en
el Poder Judicial de la CABA

cfj • PREMIO
FORMACIÓN
JUDICIAL

1er. Premio

La actualidad del empleo inclusivo en el Poder Judicial de la CABA*

Lucía Burundarena**

I. OBJETIVO

El objetivo de esta presentación es difundir para su réplica las prácticas socio-laborales de inclusión llevadas a cabo por el Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (desde aquí, CABA) en consonancia, coincidencia y consecuencia del marco jurídico constitucional, nacional, supralegal y de la Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, desde una perspectiva de derechos humanos y con un enfoque propio de la administración efectiva de los recursos humanos.

II. LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y EL DERECHO A TRABAJAR

2.1. ENCUADRE CONSTITUCIONAL, SUPRALEGAL Y LEGAL

El derecho al trabajo es un derecho humano fundamental, tanto en su dimensión individual como colectiva, y reconocido en múltiples instrumentos del sistema internacional de los derechos humanos. La Constitución Nacional en su art. 75 inc. 23 establece:

"...obligaciones del Estado para que legisle y promueva acciones positivas que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular respecto de [...] las personas con discapacidad".¹

Asimismo, la Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires en sus arts. 42 y 43:

"...garantizan a las personas con necesidades especiales el derecho a su plena integración a la información y a la equiparación de oportunidades. Ejecuta políticas de promoción y protección integral tendientes [...] a la inserción social y laboral. Prevé el desarrollo de un hábitat libre de barreras naturales, culturales, lingüísticas, comunicacionales, sociales, educacionales, arquitectónicas, urbanísticas, del transporte y de cualquier otro tipo, y la eliminación de las existentes".²

* Trabajo ganador del 1er. Premio Formación Judicial 2013, en el eje "Justicia y discapacidad. Asignatura pendiente".

** El seudónimo utilizado fue "María Guadalupe Sala".

¹ Constitución Nacional. art. 75 inc. 23.

² Constitución de la CABA, art. 42.

Por el art. 43, la Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires:

"...Protege el trabajo en todas sus formas. Asegura al trabajador los derechos establecidos en la Constitución Nacional y se atiene a los convenios ratificados y considera las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo. La Ciudad provee a la formación profesional y cultural de los trabajadores y procura la observancia de su derecho a la información y consulta".

Garantiza un régimen de empleo público que asegura la estabilidad y capacitación de sus agentes, basado en la idoneidad funcional. Se reconocen y organizan las carreras por especialidad a las que se ingresa y en las que se promociona por concurso público abierto. Asegura un cupo del cinco por ciento del personal para las personas con necesidades especiales, con incorporación gradual en la forma que la ley determine. En todo contrato de concesión de servicios o de transferencia de actividades al sector privado, se preverá la aplicación estricta de esta disposición.

"...Reconoce a los trabajadores estatales el derecho de negociación colectiva y procedimientos imparciales de solución de conflictos, todo según las normas que los regulen".³

El tratamiento y la interpretación de las leyes laborales deben efectuarse conforme a los principios del derecho del trabajo. Es así que se reconoce el trabajo como principio, como deber y como derecho.

La ley 1502 de la CABA en su art. 4⁴ regula en los términos del art. 43 de la Constitución de la CABA, y asegura el ingreso gradual y progresivo de personas con discapacidad (en adelante PCD) para cubrir el cupo del cinco por ciento (5%), calculado sobre la base de la totalidad del personal de la planta que se despeña en empleo público de la CABA.

A partir del sistema normativo internacional, constitucional y constitucional local se presenta el desarrollo de prácticas de empleo inclusivas para el Poder Judicial. Ello teniendo en cuenta un concepto de trabajo que, desde una perspectiva de derechos humanos, debe ser digno ya que es la persona humana quien debe gozarlo.

2.2. LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y EL DERECHO AL TRABAJO RECONOCIDO EN LA CONVENCIÓN DE LOS DERECHOS DE LAS PCD

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad 5 (en adelante CDPD) ratificada por la Ley 26.378,⁶ dice en su art. 27:

³ Constitución de la CABA, art. 43.

⁴ Ley 1502 CABA, sancionada el 21/10/2004; Publicación BOCBA N°2076 del 26/11/2004.

⁵ CDPD y su protocolo facultativo. Aprobada mediante Resolución de Asamblea General de las Naciones Unidas, 13/12/2006.

⁶ Ley 26.378. Sancionada el 21 de mayo de 2008 y promulgada el 6 de junio de 2008. publicada en B.O. el 9 de junio de 2008.

"...Reconoce el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Promueve el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes". Se incluye a los Estados como obligados a la promulgación de leyes que prohíban la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables. Dicha norma convencional protege los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneraciones por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables.

Nuestro país al haber ratificado dicha Convención Internacional de Derechos Humanos se ha comprometido con una vara prestacional muy alta, a que las personas con discapacidad:

Tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua. Es menester además que se legisle alentando las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, apoyándolas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo.

Dicho artículo promueve el empleo de las personas con discapacidad en el sector público y en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes.

La CDPD en la norma del artículo 27 también asegura que "las PCD no sean sometidas al trabajo esclavo y que estén protegidas, en igualdad de condiciones con las demás, contra el trabajo forzoso u obligatorio".

Las PCD suelen ser objeto de discriminación a causa de los prejuicios o la ignorancia y es posible que no tengan acceso a los servicios esenciales. Tal situación afecta no sólo a las propias PCD y a sus familiares, sino también al desarrollo social y económico de sociedades enteras en las que una buena parte del potencial humano es excluido de la población económicamente activa.

III. EMPLEO

3.1. TRABAJO

El concepto de trabajo puede ser analizado desde perspectivas diferentes.

Desde la Sociología, el trabajo puede definirse como la ejecución de tareas que implican un esfuerzo físico o mental y que tienen como objetivo la producción de bienes y servicios para atender las necesidades humanas. El trabajo es por tanto la actividad a través de la cual el hombre obtiene sus medios de subsistencia por lo que tiene que trabajar para vivir o vive del trabajo de los demás.⁷

Herbert Marcuse⁸ manifiesta que, lejos de ser una simple actividad económica, el trabajo es la actividad "existencial" del hombre, su "actividad libre y consciente", de ninguna manera un medio sólo para mantener su vida, sino para desarrollar su naturaleza universal.

Para Karl Marx,⁹ el trabajo es la actividad por la que el hombre transforma la realidad para satisfacer sus necesidades físicas y espirituales. En las sociedades de explotación el trabajo se vive como una experiencia alienada, y no como una actividad de autorrealización. Por medio del trabajo el hombre crea y transforma la naturaleza y desarrolla su potencialidad, su propia naturaleza genérica.

Desde la perspectiva neoclásica de la economía,¹⁰ el trabajo es la medida del esfuerzo hecho por seres humanos y consiste en uno de los tres elementos que determinan toda producción, como sucede con la tierra y el dinero.

Esta concepción de la noción de trabajo lleva a sostener que cuando un individuo realiza una determinada actividad productiva se lo recompensa con salario, que es el precio que se le pone dentro del ámbito laboral a la labor que él lleva a cabo.

IV. LA CONVENCIÓN DE LOS DERECHOS DE LAS PCD Y EL NUEVO PARADIGMA

4.1. LA CONVENCIÓN DE LOS DERECHOS DE LAS PCD

El 13 de diciembre de 2006 se aprobó, en el seno de la Asamblea General de la ONU, la CDPD; fue ratificada por la Argentina en el año 2008 y aprobada por el Congreso de la Nación como ley 26.378. Nuestro país aprobó, además del texto de la

7 Sanchis, E., *Trabajo y paro en la sociedad posindustrial*, 2011, p. 1.

8 Marcuse, H. (Berlín, 1898 - Starnberg, 1979).

9 Marx, K. (Tréveris, 1818 - Londres, 1883).

10 Economía neoclásica: ciencia económica formada entre 1870 y 1910.

CDPD, el Protocolo Facultativo.

Luego de un largo proceso, se obtuvo este instrumento en el que participaron varios estamentos: Estados miembros de la ONU, Observadores de la ONU, Cuerpos y órganos subsidiarios de la ONU, el entonces Relator Especial sobre Discapacidad, Organizaciones de derechos humanos con base en distintos países, de carácter gubernamental y no gubernamental, entre las que tuvieron un papel destacado las que se dedican a cuestiones específicas de personas con discapacidad, conformadas por este grupo de personas.¹¹

La CDPD cuenta con un Preámbulo y cincuenta artículos y es ante todo un instrumento de derechos humanos, destinado a proteger los derechos y la dignidad de las Personas con Discapacidad. Las Partes firmantes tienen la obligación de promover, proteger y garantizar el pleno disfrute de los derechos humanos de las personas con discapacidad y garantizar que gocen de plena igualdad ante la ley, pero también de manera sustantiva.

Este instrumento jurídico cuenta con 155 signatarios, 91 firmantes del Protocolo Facultativo, 130 ratificaciones de la Convención y 76 ratificaciones del Protocolo, y sobre todo, señala un "cambio paradigmático" de las actitudes y enfoques respecto de las PCD.

El nuevo paradigma consiste en tomar a la persona en forma integral y no privilegiar su discapacidad frente al resto de sus atributos. Pero, asimismo, reconoce y exige la existencia de la discapacidad como elemento constitutivo de la identidad. Prueba de ello es que se refiere a quienes tienen discapacidad como "personas con discapacidad", PCD, poniendo fin de esta manera al debate en el lenguaje que se utiliza al referirnos a este grupo.

De la misma forma, esta mirada que enfoca el nuevo paradigma implica llevar a la práctica los conceptos fundamentales de indivisibilidad y universalidad de derechos fundamentales que caracterizan a esta clase de derechos, con el fin de proteger a los individuos de manera concreta.

La Convención no es ni debe ser interpretada como un instrumento aislado, sino que supone la última manifestación de una tendencia mundial, en favor de generar la visibilidad de las personas con discapacidad, tanto en el ámbito de los valores como en el ámbito del Derecho, con la consecuente construcción de una sociedad inclusiva.¹²

El propósito de la convención es "promover, proteger y asegurar el goce pleno y en

11 Palacios, A., "El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad", 2008.

12 Palacios, A., "El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad", 2008.

condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad y promover el respeto de su dignidad inherente".¹³

A fin de comprender la definición de discapacidad, la Convención reconoce, en el Preámbulo, que "la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás".¹⁴

Esta definición tiene la particularidad de no ser estática, sino dinámica, y permite entender la discapacidad como el resultado que se produce del vínculo que se construye entre los sujetos y la sociedad.

De acuerdo al artículo 1, "las PCD incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás".¹⁵

De lo mencionado se desprende la decisión de adoptar el modelo social de discapacidad, al asumir que la misma resulta de la interacción entre los individuos de una misma comunidad, con barreras debidas a la actitud y al entorno. La discapacidad es un concepto en evolución y por ello puede decirse que es también un concepto cultural, que varía en diferentes culturas y sociedades.¹⁶

De igual manera, la discapacidad es el resultado producido entre limitaciones individuales de las personas y barreras actitudinales del entorno que limitan e impiden la participación de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones con el resto de personas.

La CDPD busca alcanzar la autonomía y la libre elección de la vida de las personas con discapacidad. Para llegar a ello, no excluye la diferencia, ni la discapacidad, sino que promueve, habilita e invita a reconocer y aceptar la convivencia en la sociedad, desde una mirada de aceptación de la diferencia a partir de la igualdad legal, con las correspondientes obligaciones del Estado y la sociedad integralmente.

4.2. LOS MODELOS DE ABORDAJE DE LA DISCAPACIDAD

Las PCD resultan ser la minoría más numerosa del mundo: más de mil millones de personas, o sea, un quince por ciento (15%) de la población mundial, padece alguna

13 CDPD, art. 1.

14 CDPD, Preámbulo, inciso "e".

15 CDPD, art. 1.

16 Rosales, P., *Discapacidad, Justicia y Estado*, INFOJUS, 2012.

forma de discapacidad.¹⁷ Entre ciento diez (110) y ciento noventa (190) millones de personas tienen dificultades considerables para funcionar en la vida en comunidad de manera autónoma.

En razón de la evolución sobre los enfoques utilizados para trabajar con y por las personas con discapacidad, se han constituido paradigmas que se fueron inaugurando y desechando en la medida de las aspiraciones legítimas de este sector de la población, pero también en la medida de aquellos que se fueron ocupando de ellos desde la perspectiva de la "normalización".¹⁸

La vigencia de dicha evolución se puede observar en los distintos modelos.

4.2.1. Los modelos de la discapacidad

4.2.2. Modelo de prescindencia

El modelo de prescindencia tiene un origen religioso o místico; la discapacidad es vista como una tragedia que se debe prevenir y evitar. Las PCD son asumidas como innecesarias e improductivas, son invisibilizadas en sus capacidades. Son entendidas como una carga para la comunidad, albergan mensajes diabólicos, ya que no pueden valerse por sí mismas. La sociedad decide prescindir de las PCD, a través de políticas eugenésicas (sub-modelo eugenésico) o marginándolas de la vida social (sub-modelo de marginación).

4.2.3. Modelo médico rehabilitador o médico asistencial

Este modelo está basado en una relación médico-paciente. Las causas que dan origen a la discapacidad son científicas. Desde este modelo las personas con discapacidad ya no son consideradas inútiles o innecesarias, pero siempre en la medida en que sean rehabilitadas o normalizadas. La rehabilitación está a cargo de expertos que saben de antemano qué es bueno para ellas. Es por ello que el fin primordial que se persigue desde este paradigma es normalizar a las PCD, aunque ello implique forjar la desaparición o el ocultamiento de la diferencia que la misma discapacidad representa.¹⁹ Este modelo resulta familiar porque es el que ha hegemonizado el abordaje de la discapacidad desde el sistema de salud. La persona pasa a ser un objeto de asistencia, muchas veces dejando de lado sus deseos, proyectos o necesidades, más allá de las médicas. Parte de este modelo se ve reflejado en nuestra ley civil del

17 Ver: <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs352/es/> abril de 2013.

18 El principio de normalización fue inicialmente desarrollado exclusivamente en el ámbito de la discapacidad mental, aunque luego ha ido evolucionando y extendiéndose al resto de las discapacidades. La irrupción de este principio se produjo a finales de la década de los sesenta en los países escandinavos. El mismo tuvo su origen cuando en el año 1959 el gobierno danés dictó una ley relativa al cuidado de personas con discapacidad mental, en la que se planteaba como objetivo primario el hecho de *normalizar* sus vidas.

19 Rosales, P., *Discapacidad, Justicia y Estado*, INFOJUS, 2012.

Código de Vélez,²⁰ determinándose desde un criterio médico-jurídico la causa de la incapacidad para obrar de una persona humana por su enfermedad mental y su efecto, que resulta falta de aptitud para dirigir su persona o administrar sus bienes. En el Proyecto de Reforma a dicho Código Civil,²¹ si bien se introducen algunos cambios en cuanto se presume la plena capacidad de la persona humana para todos los actos de la vida civil como principio general, se mantiene la categoría de la incapacidad y la sustitución de la voluntad del sujeto en contradicción con el postulado de la CDPD en su artículo 12 párrafo cuarto.²²

4.2.3. El modelo social

El modelo social al que adscribe la CDPD es aquel que considera que las causas que dan origen a la discapacidad no son médicas, ni religiosas, ni científicas, sino en preponderancia sociales; y, que las personas con discapacidad pueden aportar a las necesidades de la comunidad en igual medida que el resto de las personas.²³ Entendida, siempre, desde la valoración y el respeto por su condición de personas y de la diversidad. La CDPD impregna en su articulado los principios de respeto y dignidad de la persona humana en coincidencia con la Convención Americana de Derechos Humanos,²⁴ considerada esta última como una de las bases del sistema interamericano de promoción y protección de los derechos humanos. Este modelo social radicalmente proscribía la anterior premisa de que la discapacidad es una deficiencia inherente al individuo, una enfermedad y un modo de opresión social que la discrimina en tanto es el resultado de una cultura que no considera ni tiene presente a las PCD como sujetos plenos de derechos. En cambio, el modelo social pregona la autonomía de la PCD para decidir respecto de su propia vida, y para ello, se centra principalmente en la eliminación de cualquier tipo de barrera (física, económica, cultural, de comunicación, psíquica, política), a fin de brindar una adecuada equiparación de oportunidades. El modelo social reconoce que las personas pueden nacer con una deficiencia de distinta graduación pero, es la sociedad en la que viven quien las transforma en discapacitadas al impedirles o negarles el ejercicio de su autonomía y autosuficiencia en igualdad de condiciones con las demás personas. Para la plena efectivización del plan de vida de las PCD y el ejercicio pleno de su autonomía –sin sustitución de la voluntad– este modelo y la CDPD instauran el llamado sistema de apoyo/s para la toma de decisiones²⁵ (SATD).

20 Código Civil Ley N°340, promulgada el 29 de septiembre de 1869, entró en vigencia el 01/01/1871.

21 Decreto del Poder Ejecutivo N°191/2011.

22 CDPD, art. 1, párrafo 4.

23 Rosales, P., *Discapacidad, Justicia y Estado*, INFOJUS, 2012.

24 Convención Americana sobre Derechos Humanos, "Pacto de San José de Costa Rica". En vigencia desde el 18 de julio de 1978.

25 "SATD" reconocido en la medicina como cualquier tipo de aplicación que recoge datos obtenidos en la historia clínica de los pacientes y produce recomendaciones a los médicos que los atienden.

4.3. BARRERAS²⁶

Por barrera se entiende todo obstáculo que dificulte o impida, en condiciones de igualdad de oportunidades y de plena participación, el acceso de las personas a alguno/s de los ámbitos de la vida social. Quedando expresamente a salvo que, en este concepto, la palabra "obstáculo" debe entenderse en el sentido de una cuestión potencial, amplia, y cambiante, de modo que se ajuste a las circunstancias del caso o de un entorno determinado.

Las PCD enfrentan permanentemente barreras tales como:

4.3.1. Las políticas: que se expresan en la ausencia de posibilidades, oportunidades y acceso a la participación social y laboral.

4.3.2. De movilidad: abarca los obstáculos que las personas con discapacidad encuentran cuando deben movilizarse tanto principalmente a través de su fuerza motriz (es decir, caminando por la calle o queriendo acceder a un edificio, por ejemplo), como también en toda clase de transporte (en especial el transporte público).

4.3.3. Las culturales y sociales se traducen en la discriminación, la desinformación, los prejuicios y la ignorancia.

4.3.4. En la comunicación e información: ésta incluye a todas las barreras que las PCD enfrentan al operar con el lenguaje. Este último claramente puede transmitirse a través de la vía oral y/o de la escritura, y mediante diversos medios técnicos. Las personas con discapacidad que se enfrentan a este tipo de obstáculo pueden entonces verse limitadas o impedidas para transmitir y/o recibir lo que desean comunicar y/o que se les comunique.

4.3.5. De índole económicas que se hacen evidentes en las situaciones de pobreza, marginalidad y exclusión en las que viven la mayoría de las PCD.

4.3.6. Por las actitudes negativas: en este tipo de barreras son visibles las actitudes hacia las personas con discapacidad, tales como los prejuicios, o el acoso.

V. DISCAPACIDAD Y ACCESO AL EMPLEO EN EL PODER JUDICIAL DE LA CABA

5.1. ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO

²⁶ "El significado de la accesibilidad universal y su justificación en el marco normativo español", Informe realizado por un Equipo de Investigación del Instituto de Derechos Humanos "Bartolomé de las Casas", Universidad Carlos III de Madrid, Madrid, noviembre de 2005.

El derecho al trabajo, como se expresó, es un derecho fundamental, reconocido en diversos instrumentos de derecho internacional. Este derecho es esencial para la realización de otros derechos humanos también reconocidos en la Constitución Nacional (artículos 75 inc. 22 y 23) y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana. Toda persona tiene el derecho a trabajar para poder vivir con dignidad. El derecho al trabajo sirve, al mismo tiempo, a la supervivencia del individuo y de su familia y contribuye también, a su plena realización y a su reconocimiento fundamental en el seno de la comunidad a la que pertenece.

El trabajo es un derecho humano y el medio fundamental de nuestra sociedad que posibilita – efectivización mediante– la plena inclusión social para el desarrollo integral de la persona. Su falta de reconocimiento o negación consolida la exclusión social, la estigmatización y el aislamiento de las PCD en relación a las demás personas que acceden al mercado laboral.²⁷

La incorporación al trabajo tiene sentido dentro de un proyecto global de la propia persona.

El acceso al empleo de PCD en el sector público está reconocido en el artículo 27, inciso "g" de la CDPD. Asimismo la Constitución Nacional en su art. 75 inc. 23 regula: "legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato y el pleno goce y ejercicio reconocidos [...] en particular los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad".

La Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, en su art. 42:

"...garantiza a las personas con necesidades especiales el derecho a su plena integración, a la información y a la equiparación de oportunidades. Ejecuta políticas de promoción y protección integral, tendientes a la prevención, rehabilitación, capacitación, educación e inserción social y laboral. Prevé el desarrollo de un hábitat libre de barreras naturales, culturales, lingüísticas, comunicacionales, sociales, educacionales, arquitectónicas, urbanísticas, del transporte y de cualquier otro tipo, y la eliminación de las existentes [...]."

En coincidencia con el principio de garantías a las PCD, en el artículo 43 de nuestra Constitución de la CABA se reconoce el derecho al trabajo y seguridad social de las PCD en forma explícita:

"...Asegura al trabajador los derechos establecidos en la Constitución Nacional y se atiene a los convenios ratificados y considera las recomendaciones de la Organización

²⁷ Se le llama mercado de trabajo o mercado laboral al conjunto de relaciones de mercado entre empleadores y personas que buscan trabajo remunerado. El mercado de trabajo tiene particularidades que lo diferencian de otros tipos de mercado (financiero, inmobiliario, de materias primas, etc.) ya que se relaciona con la libertad de los trabajadores y la necesidad de garantizar la misma.

Internacional del Trabajo". La Ciudad provee a la formación profesional y cultural de los trabajadores y procura la observancia de su derecho a la información y consulta. Garantiza un régimen de empleo público que asegura la estabilidad y capacitación de sus agentes, basado en la idoneidad funcional. Se reconocen y organizan las carreras por especialidad a las que se ingresa y en las que se promociona por concurso público abierto. Asegura un cupo del cinco por ciento del personal para las personas con necesidades especiales, con incorporación gradual en la forma que la ley determine. En todo contrato de concesión de servicios o de transferencia de actividades al sector privado, se preverá la aplicación estricta de esta disposición. Reconoce a los trabajadores estatales el derecho de negociación colectiva y procedimientos imparciales de solución de conflictos, todo según las normas que los regulen. El tratamiento y la interpretación de las leyes laborales deben efectuarse conforme a los principios del derecho del trabajo.

Como corolario de los principios constitucionales y convencionales estatuidos, tanto por la Constitución Nacional como por la de la CABA se sancionó por la Legislatura Porteña la ley 1502, aprobada el 21 de octubre de 2004 y publicada en el BOCBA el 26 de noviembre del mismo año.

Como se mencionó, esta ley obedece al mencionado artículo 43 de la Constitución de la CABA, en cuanto establece en su artículo 4º "...que deberá alcanzarse el cupo del 5% en el plazo máximo e improrrogable de cinco (5) años a partir de la sanción de la propia norma...".

Si bien la ley está vigente y fue pensada para la administración pública local en general, en lo que sigue del presente trabajo se hará referencia exclusivamente a lo que sucede en uno de los tres poderes de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, en particular, el Poder Judicial.

5.2. INCLUSIÓN LABORAL DE PCD EN LA JUSTICIA PORTEÑA

En diciembre del año 2006 comenzaron a incorporarse PCD en el Poder Judicial de la CABA para desempeñar funciones tanto en el área administrativa como jurisdiccional, ello con el objeto de cumplir con la manda constitucional al integrarse PCD al ámbito del empleo público.

Sin embargo, al poco tiempo este objetivo mutó, para alcanzar un fin más amplio: es decir, crear un Poder Judicial accesible e inclusivo. Para ello, la tarea, debía empezar desde el seno de la institución, generando conciencia y cambio actitudinal desde adentro hacia fuera.

En razón de la operatividad de la CDPD y la constitucionalización del acceso al trabajo de las PCD, a partir del paradigma social de la citada convención, el Poder

Judicial de la CABA comienza a gestionar la inclusión sociolaboral de las PCD, entendiéndose por ello que, este Poder Judicial es el que debe adecuarse a las necesidades de las personas a que realicen su propio proyecto vital y al sistema de apoyos que pudieran requerir los postulantes al empleo por la aplicación de la ley 1502.

En razón de la normativa jurídica vigente y en procura de una efectivización plena del derecho al trabajo reconocido en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, la Justicia de la CABA se ha propuesto en forma coherente y especializada efectivizar, promover y reconocer a las PCD respetándose el proyecto de sus planes de vida al incluirlas en la relación laboral.

5.3. METODOLOGÍA DE INCLUSIÓN LABORAL DE PCD IMPLEMENTADA EN EL PODER JUDICIAL DE LA CABA

La metodología de trabajo implementada para el fin buscado tiene como objetivo a mediano plazo generar y desarrollar en el ámbito del Poder Judicial la expresión y la conciencia de que las PCD tienen los mismos derechos y obligaciones que quienes no lo son. Sin perjuicio de ello, no se trata de cumplir literalmente con la obligatoriedad legal del cupo numérico que marca la ley 1502, sino de permitir el acceso a las oportunidades laborales de las PCD y a la efectividad de sus derechos.

5.4. EL CAPITAL HUMANO Y LA GLOBALIZACIÓN Y SUS CONSECUENCIAS

5.4.1. Conceptos de globalización y capital humano

El capital humano como concepto se enfrenta a un pensamiento único que limita su imaginación y su desarrollo en una era marcada por la economía del conocimiento. Esta paradoja viene dada por la economía de mercado y su marcha elevada a potencia exponencial hacia la Economía-Mundo y el Estado-Mundo. Un tercer milenio en el que todas las Instituciones Internacionales así como los economistas se han convertido en neoliberales.

Otro término que es indispensable definir es el de globalización. Un primer tiempo es entender la diferencia entre la mundialización de los tiempos antiguos que ofrecía oportunidades a las regiones más atrasadas para que estas pudieran acercarse a los niveles de desarrollo de las más avanzadas y la opuesta, en consecuencias que vemos en los tiempos modernos. Se cita el texto de Ernesto López²⁸ "Globalización y Democracia" que lo resume principalmente como:

"...una tendencia a la apertura de los sistemas económicos nacionales y de sus respectivos mercados y por lo tanto disminución de políticas estatales reguladoras y/o proteccionistas, prioridad de innovación tecnológica, aparición de elevadas tasas de

28 López, E., *Globalización y Democracia*, Red de Editoriales de Universidades Nacionales y Página/12, Argentina, 1998.

desempleo, descenso de los niveles históricos de remuneración de la fuerza de trabajo...".

Asimismo como resultado de lo anterior se patentiza el aumento de interdependencia entre países o economías diferentes y la consolidación de una definida tendencia a la formación de polos económicos regionales.

En lo que interesa al enfoque de la inclusión laboral que se expone de las PCD, no puede dejar de expresarse que, si bien los mercados de productos de capital tienden a ser mundialistas, los de trabajo permanecen segmentados. Y entonces, lo que un trabajador gana en un día en un país puede ser lo mismo o menos que lo que por el mismo trabajo gana un empleado en otro país.

La inequidad como modo de presión y de desigualdad social ha surgido en los últimos tiempos como correlato de la política neoliberal. La noción de equidad habría sido considerada como una legitimación de la diferenciación social. Equidad no supone igualdad. Supone al contrario la búsqueda de criterios de igualdad más exigentes. Esto se trae a consideración porque la consecuencia es que la salud mental no es plena si está vigente la inequidad.

Según el filósofo Alain Badiou,²⁹ la pregunta que cabe es: ¿en qué se va a transformar la humanidad? También su pensamiento admite que otro mundo es posible a partir del cambio desde un punto muy pequeño.

Necesitamos cambiar algo. Necesitamos operar para este logro, a partir de una política emancipatoria que nos saque de "la reacción a algo". Ello solo propondría cambios cosméticos en el modelo ya existente. La propuesta a la que apunta Badiou es efectivizar una acción directa por fuera de la "reacción a algo". Nuestros pequeños emprendimientos entendidos como acciones directas tendrán así un lugar en el cambio de condiciones generales y podrán desarrollarse en forma independiente de las políticas y de los gobiernos, aportando a una transformación general más igualitaria.

Este camino propuesto por Badiou y expresado en clave de derechos humanos a partir del cumplimiento por el Poder Judicial de la CABA a las mandas constitucionales, relativas al empleo, es "el punto pequeño de partida de una acción directa" para la promoción y goce del derecho al trabajo por el acceso al empleo público de las PCD.

Se intenta modificar la realidad laboral de las PCD en la Ciudad de Buenos Aires, a partir del desempeño de ellas en el ámbito público; se pasa a desarrollar el enfoque de implementación de esta política inclusiva en base a la metodología de trabajo que a continuación se describe, propia de la administración de los Recursos Humanos.

Para referirnos a las personas en relación a sus habilidades, competencias

29 Badiou, A., *Conferencias de Alain Badiou: movimiento social y representación política, in acontecimiento*, Argentina, 2000.

laborales³⁰ y conocimientos, y la forma en que ellas pueden incrementarlas, se ha desarrollado el concepto de capital humano. Este concepto en la actualidad es aplicado en todas las organizaciones laborales y entendido como las capacidades y conocimientos generales que una persona adquiere en el transcurso de su vida laboral. Este concepto expresa la idea de "almacenamiento intangible" inherente a la persona, y puede acumularse para ser o no utilizado. Es una opción individual, una inversión. Es así, que se puede interpretar como la mano de obra dentro de una organización y es el recurso más importante y básico ya que lo poseen quienes desarrollan el trabajo.³¹

5.4.2. Componentes³²

Los componentes del capital humano son la Capacidad, que implica pericia en una serie de actividades y consta de: a) Conocimiento, entendido como el dominio de un cuerpo de hechos requeridos para desempeñar un puesto. Representa el contexto dentro del cual actúa una persona; b) Habilidad, tomada como Familiaridad con los medios y métodos para realizar una determinada tarea; c) Talento, que es facultad innata para realizar una tarea específica; d) Comportamiento, entendido como los medios observables de actuar que contribuyen a la realización de una tarea. Combina respuestas inherentes adquiridas con situaciones y estímulos. Manifiesta valores, ética, creencias y reacciones ante el mundo; e) Esfuerzo: es la aplicación consciente de recursos mentales y físicos a un fin concreto. El esfuerzo promueve la habilidad, el conocimiento y el talento y encauza la conducta hacia el logro de una inversión de capital humano; y f) Tiempo como el elemento cronológico de la inversión en capital humano.

5.4.3. Capital humano en el Poder Judicial de la CABA

Existen diversas formas de interpretar y abordar este concepto, y el Poder Judicial de la CABA considera que para identificar el capital humano en las personas con discapacidad, es necesario contar con información que permita relacionar sus características con su entorno inmediato y las condiciones sociales en las que se desarrolla su cotidianidad.

5.4.4. Inversión de capital humano con discapacidad en el Poder Judicial de la CABA

Es imprescindible entender a cada persona empleada en el ámbito como parte de la organización administrativa/jurisdiccional del Poder Judicial. También atenderlas

30 Se entiende por competencia laboral la capacidad integral que tiene una persona para desempeñarse eficazmente en situaciones específicas de trabajo.

31 Chiavenato, I., *Administración de Recursos Humanos, el capital humano de las organizaciones*, Mc Graw Hill, 2007.

32 Davenport, T., *Capital Humano: creando ventajas competitivas a través de las personas*, Editorial Gestión 2000, San Francisco, 2000.

en el reconocimiento de todos sus derechos y considerarlas como individuos esenciales que, acumulando capital personal, habilidades y competencias laborales, puedan ser identificadas como personas necesarias y fundamentales para la organización conservándolas en el puesto de trabajo y de este modo incrementar recíprocamente el máximo beneficio y goce de su derecho al desempeño laboral. Este concepto instalado en las estructuras del Poder Judicial se nutre y sostiene desde una perspectiva y visión constitucional de derechos humanos como resulta el trabajo inclusivo de las PCD en igualdad de condiciones con los demás trabajadores del Poder Judicial de la CABA. La Justicia de la CABA desarrolla los recursos humanos del empleo, en la diversidad.

Todo trabajador por el ejercicio de la autonomía personal que se le reconoce es dueño de su capital humano, siendo el trabajador quien decide cómo y dónde aportarlo.

5.5. INCORPORACIÓN DE PCD EN EL PODER JUDICIAL DE LA CABA

Como finalidad a largo plazo el Poder Judicial procura adscribirse al “diseño universal” proclamado en la CDPD y visto como el entorno, los programas y servicios que puedan utilizar todas las personas, en la mayor medida posible, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado. El diseño universal no excluirá las ayudas técnicas para grupos particulares de PCD, cuando se necesiten.

En tal virtud, para alcanzar este paradigma del diseño universal, en la actualidad se está construyendo dentro del Poder Judicial de la CABA el camino sobre dos líneas de trabajo establecidas que convergen en el desarrollo de objetivos mediatos e inmediatos.

5.5.1. Lineamientos de trabajo

Primeramente en la incorporación de PCD, operativizando las mandas constitucionales de los arts. 42 y 43 de la CABA incluyéndolas al empleo público. De este modo se cumple además con normativa infraconstitucional –ley 1502– reguladora del ingreso porcentuado. Esta primera línea de trabajo se denomina la integración sociolaboral de PCD.

La integración es un concepto de carácter dinámico y permanente que intenta colocar a todos los miembros del grupo de trabajo y del entorno en general, a mantenerse alerta y dispuestos a modificar los parámetros laborales y de relación habituales para que las PCD formen y se integren de manera real. Este concepto implica que la valorización se realiza por su idoneidad,³³ conocimientos técnicos y/o habilidades sociales, siguiendo los mismos parámetros laborales que aquellos que no posean discapacidad.

La segunda línea de trabajo se desarrolla de manera simultánea con la primera, y permite entender al Poder Judicial de la CABA como uno de los órganos del Estado

33 Entendiendo por idoneidad la reunión de las condiciones necesarias para desempeñar una función.

que debe ofrecer servicio de empleo sin discriminación a todas las personas idóneas para desarrollar las tareas propias de la institución judicial, sin importar sus circunstancias particulares. Se patentiza el estándar convencional de la accesibilidad en el Poder Judicial para todos los usuarios con discapacidad.

El Poder Judicial, en relación a su función integradora e inclusiva de las PCD en sus distintas áreas de trabajo, tiene una misión indelegable en orden a elaborar una estrategia que propenda a la accesibilidad universal. Ésta debe entenderse como una condición que garantiza a todas las personas, en este supuesto particular, acceso al empleo y amplia participación.

Las PCD en su ámbito de cumplimiento de la labor judicial deben tener espacios y entornos accesibles, proporcionados a partir de una estrategia planificada que busque lograr ajustes razonables. Se deben evitar modificaciones de último momento, parches o improvisaciones que en realidad nada tienen que ver con la accesibilidad. De lo contrario nacen nuevas barreras a las PCD, las que nuevamente incumplen con las estrategias de realizar ajustes razonables, y no reflejan el paradigma del diseño universal, como camino al escenario deseado: la accesibilidad.

Es así que:

"...El concepto de accesibilidad universal³⁴ se presenta como una condición ineludible para el ejercicio de los derechos –en igualdad de oportunidades– por todos los individuo –posean o no discapacidad–, y para, en último término, conseguir el logro de la igual dignidad humana, del libre desarrollo de la personalidad, de todas las personas. En ese sentido, no puede ser vista como una cuestión sujeta a la voluntad política, facultativa y graciable, o como una técnica para la rehabilitación de ciertas personas..."

La incorporación de las medidas de accesibilidad tiende a facilitar la integración en igualdad de condiciones.

Según explica Agustina Palacios, de acuerdo al artículo 2 de la CDPD:

"...Los ajustes razonables son aquellas medidas destinadas a adaptar el entorno, a las necesidades específicas de ciertas personas, que, por diferentes causas, se encuentran en una situación especial, que no ha podido ser prevista a través del diseño universal.³⁵ Estas medidas tienden a facilitar la participación en igualdad de

34 "El significado de la accesibilidad universal y su justificación en el marco normativo español". Informe realizado por un Equipo de Investigación del Instituto de Derechos Humanos "Bartolomé de las Casas", Universidad Carlos III de Madrid, Madrid, noviembre de 2005.

35 La CDPD define los ajustes razonables en su artículo 2 como "las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se refieran en un caso particular, para garantizar a las PCD el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales".

condiciones. Al igual que sucede en materia de accesibilidad, el concepto de ajustes razonables no debe restringirse ni al ámbito del género ni al de la discapacidad, ya que cualquier persona puede (y es) sujeto de un ajuste razonable..."

5.5.2. Ley 1502/2004 (Reglamento de incorporación de PCD, Resolución del Consejo de la Magistratura 569/2010)³⁶

En razón de los mencionados lineamientos de trabajo, y con el objeto de formalizar este enriquecedor cambio en la cultura organizacional de la institución bajo análisis y en el marco de la Ley de la CABA 1502/04, se reglamentó en el 2010, por el Consejo de la Magistratura local, el proceso de incorporación laboral de PCD a través de la creación del Reglamento de Incorporación de PCD (Resolución CM N°569/2010).

Mediante este Reglamento, el cual entró en vigencia en septiembre del año 2010, el Poder Judicial de la CABA estandariza el ingreso para la incorporación al trabajo de PCD.

En dicho cuerpo reglamentario se establece:

"[...] toda persona que acredite su condición de PCD mediante certificado de discapacidad emitido por el Ministerio de Salud y Acción Social de la Nación, o el organismo que en el futuro cumpla esta función, en los términos y con el contenido previsto en el artículo 3 de la Ley 22.431, es candidato potencial para cubrir las vacantes que se generen [...]".³⁷

5.5.3. Idoneidad y elegibilidad

Ello así cuando los candidatos posean la idoneidad, y cuando en el proceso de selección se valoren los adecuados criterios de elegibilidad;³⁸ es de absoluta prioridad que se cubran los puestos que se generen con PCD.

5.6. PROCESOS DE ADMINISTRACIÓN DE RRHH APLICADOS

5.6.1. Búsqueda, selección e incorporación en puestos de trabajo

Como plataforma para los procesos en la búsqueda de candidatos a cubrir los puestos vacantes o los generados por las estructuras requerientes, el Poder Judicial utiliza diferentes fuentes de reclutamiento:³⁹ el Registro Laboral Único de la Comisión para la Plena Inclusión y Participación de PCD (COPIDIS) –creado mediante Ley 1502

36 Resolución del Consejo de la Magistratura de la CABA, N°569/2010, septiembre de 2010. Mediante la misma se crea el reglamento de incorporación de PCD al Poder Judicial de la CABA.

37 Reglamento de incorporación de PCD del Poder Judicial de la CABA.

38 Los criterios de elegibilidad son aquellos que determinaran los candidatos que participaran en el armado de la terna.

39 El reclutamiento se define como los procedimientos utilizados con el fin de atraer a un número suficiente de candidatos idóneos para un puesto específico.

CABA-, el Registro de Aspirantes del Poder Judicial de la CABA, la bolsa de trabajo de la Dirección de Promoción de la Empleabilidad de PCD del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, la bolsa de Trabajo de la AMIA, las bolsas de trabajo de distintas Universidades Nacionales, o Universidades Privadas, Organismos no Gubernamentales, Fundaciones, y también a partir de las presentaciones espontáneas de candidatos.

Este proceso de reclutamiento es permanente, continuo e interactivo.

Es un proceso dinámico que realiza un equipo profesional especializado en el área de Recursos Humanos del Poder Judicial y conlleva varias etapas. La primera, cuando se genera una vacante en cualquiera de los ámbitos jurisdiccionales, o dependencias administrativas.

En este tiempo se evalúa el conjunto de aspirantes previamente reclutados, para luego avanzar hacia la etapa de selección.

Esta etapa de selección amerita la confección de un específico análisis de la posición laboral a cubrirse. Ello importa la ejecución conjunta del relevamiento entre la dependencia solicitante y el equipo especializado.

Este trabajo de análisis y su consecuente interacción consiste, recíprocamente, tanto en la obtención de información como en la organización de la estructura donde la vacante se produce, como también solicita, el titular del área, información sobre el futuro ocupante.

A partir del intercambio comunicacional producido se determinan los deberes del puesto, se proporcionan datos sobre los requerimientos y especificaciones de aquél, y la descripción de las tareas. Asimismo fluyen las especificaciones sobre la formación, conocimientos, como también las competencias laborales necesarias que deberá poseer el candidato.

Una vez realizada la etapa de análisis del puesto, la determinación del perfil ocupacional y los requisitos de lugar de trabajo a ocuparse, se establece cuál es el perfil deseado de candidato y cuáles son los requisitos inherentes del puesto a cubrirse.

La segunda de las etapas implica estarse de conformidad a lo normado en el Reglamento de incorporación de PCD, dándose inicio al proceso de búsqueda del candidato entre las fuentes de reclutamiento mencionadas, en tanto se cuenta con el resultado del análisis previo realizado.

Mediante rueda de entrevistas por el equipo técnico especializado, se genera una terna entre aquellas personas con discapacidad, que también serán entrevistados por el titular de la dependencia solicitante.

5.6.2. Adaptación del puesto

La tercera etapa resulta una dinámica diferente, como es la adaptación del puesto generado para una vez que el titular del área ya ha seleccionado al candidato. Se procura que la elección de la persona se base en los parámetros de una inclusión real. Por ello se realiza un relevamiento que verifique la necesidad de adaptaciones y ajustes necesarios, en caso que existan. Este relevamiento es realizado conjuntamente con las áreas especializadas, tales como las Técnicas (informática y tecnología), de Infraestructura (área de obras y proyectos, área de servicios generales y de obras menores, seguridad e higiene), Administración General (área de compras y contrataciones) y Centro de Formación Judicial (capacitación). Toda vez que este trabajo es realizado desde una visión de práctica transversal, se colige una optimización de los recursos humanos que integran el Poder Judicial.

¿En qué consiste la adaptación del puesto de trabajo? En la eliminación de barreras y en la modificación de las condiciones del entorno laboral para que las PCD puedan desempeñarlo sin obstáculos. Esta instancia conjugará las exigencias del puesto y la capacidad funcional del trabajador con discapacidad, con el objeto de detectar los posibles desajustes improductivos de un desarrollo eficaz de la tarea.

El abordaje de intervención para la adaptación del puesto es necesariamente participativo e inclusivo. Son partes de dicho proceso, en tanto buscan "soluciones adaptadas", el nuevo ingresante, el equipo técnico especializado y el área laboral de recepción. En definitiva es un trabajo interdisciplinario porque se intenta aportar soluciones desde las distintas incumbencias profesionales participantes con el objeto de lograr la eliminación de los obstáculos que pudieran encontrarse en el entorno para la superación de las deficiencias de cualquier índole que pudiera encontrar el sujeto ingresante en el entorno y posibilitar de este modo el pleno goce del derecho a trabajar de la PCD en igualdad de condiciones con los demás empleados del área. Esta intervención interdisciplinaria de los equipos técnicos profesionales para la inclusión real de las PCD puede consistir, entre otras cosas, en formación personalizada, aprendizaje de tareas, ayudas técnicas, manejo de instrumentos específicos del puesto, etc.

5.6.3. Transversalidad

Desde el momento de las primeras inclusiones y hasta la actualidad se han estado realizando las adecuaciones necesarias ante las necesidades de los empleados con diferentes problemáticas. Algunos ejemplos: para las personas con discapacidad visual se ha instalado el JAWS (Job Access With Speech), un software lector de pantalla, se adquirieron lupas para monitores, y monitores especiales. También se dictan cursos permanentes de LSA (Lengua de Señas Argentina) para todos los agentes del Poder Judicial. Asimismo se han adaptado los mobiliarios; se han dispuesto en los distintos

edificios judiciales rampas, baños accesibles, así como aplicaciones auditivas para las personas con discapacidad visual en los ascensores. Se han, diseñado accesorios personalizados para el acceso a los puestos de trabajo en relación a las personas con diferentes problemáticas motoras. Se compran artículos que facilitan la manipulación y traslado de documentación y papeles para las personas con discapacidad visceral. Es preciso destacar que todas las inclusiones de personas con discapacidad intelectual se han realizado en el marco del Programa de Empleo con Apoyo (ECA).⁴⁰ Puede manifestarse que en el ámbito del Poder Judicial de la CABA se han obtenido como logros a resaltar, innumerables adaptaciones personalizadas a los requerimientos de los empleados que han ingresado al empleo público por la ley 1502, dándose cumplimiento a la Constitución de la Ciudad Autónoma y, a los postulados de la CDPD en su art. 27 inc. "j".

A partir de las ejemplificaciones que se brindan puede reconocerse sin hesitaciones que las decisiones adoptadas desde el Poder Judicial de la CABA para las PCD dan cuenta del cabal cumplimiento, desde el Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, de sus obligaciones estaduales en cuanto a:

"...legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular de las personas con discapacidad [...]"

Coinciden con el postulado del art. 75 inc. 23 de la Constitución Nacional.

5.6.4. Proceso de Sensibilización del área laboral receptora de las PCD

Teniendo en cuenta que la resistencia al cambio es una variable presente en cualquier organización con una cultura de incorporación de personal que no acostumbraba a la usanza de procesos de selección de personal a través de Recursos Humanos, el Poder Judicial priorizó derribar esta barrera implementando reuniones interdisciplinarias en las que la dependencia receptora del nuevo integrante adquiere información respecto a la incorporación de PCD y a su interacción con el plantel de trabajo de dicho lugar. Satisfactoriamente, a partir de los procesos de sensibilización se ha disminuido notablemente la ignorancia, la desinformación, el desconocimiento y la falta de cumplimiento y promoción del artículo 27 de la CDPD.

El nuevo trabajador judicial ingresa a un entorno próximo en donde se observa como necesario, se siente esperado y elegido mediante un procedimiento que le garantiza que su labor se desarrollará en condiciones de igualdad con las demás personas.

⁴⁰ Empleo con Apoyo (ECA). Es un sistema de servicios destinado a personas con discapacidad que brinda apoyos individualizados y continuados con el fin de garantizar y mantener un empleo remunerado en el mercado libre, asegurando el éxito a largo plazo donde existan claras oportunidades para la interacción con personas sin discapacidad.

5.6.5. Inducción al puesto

La inducción se constituye en proceso necesario para maximizar las potencialidades que el nuevo empleado puede desarrollar. La finalidad de la inducción es brindar información general, amplia y suficiente que permita la ubicación del empleado y de su rol dentro de la dependencia para fortalecer su sentido de pertenencia y la seguridad para realizar su trabajo de manera autónoma.

Hay dos tipos de inducción que se brindan, la primera a nivel institucional, que comprende toda la información general, que permite al empleado conocer la historia, estructura, normatividad, reglamentos y beneficios de los cuales será usuario. Esta primera inducción es realizada una vez que la PCD es designada por la resolución administrativa correspondiente.

La segunda, denominada inducción en el puesto de trabajo, hace referencia al proceso de acomodación y adaptación, incluyendo aspectos relacionados con rutinas, ubicación física, manejo de elementos, así como la información específica de la dependencia, y el manejo adecuado de las relaciones interpersonales. Esta segunda inducción es brindada ya sea por el superior directo o por quien él disponga.

5.6.6. Seguimiento de la persona con discapacidad en el empleo

Durante el primer trimestre posterior a la incorporación en el empleo, se realiza un seguimiento del nuevo trabajador, manteniendo contacto vía correo electrónico, telefónicamente y con visitas personalizadas al puesto, para verificar la estabilidad y adecuación mutua entre la persona y el entorno. Una vez que finaliza el seguimiento formal, la persona es supervisada por el responsable del área en la cual se encuentra. Es muy importante destacar que los usuarios de este proceso no son exclusivamente las PCD sino que también sus compañeros de trabajo, supervisores y los involucrados en el entorno laboral poseen pleno acceso a la supervisión a fines de consultas, dudas, requerimientos de mejoras, ajustes o intervenciones. Este contacto nunca se desvanece, ya que la relación e interacción sociolaboral perdura todo el tiempo que la persona trabaje en ese lugar.

5.6.7. Apoyos

En referencia al marco introducido por el paradigma de la "accesibilidad universal", la Justicia Porteña promueve y brinda desde hace años el sistema de apoyos que sea necesario y que mejor se adecue a la optimización de calidad de la vida laboral de la PCD. Específicamente los apoyos para las inclusiones de trabajadores y el posterior seguimiento se expresan en el ámbito judicial en acompañamientos especializados de distintos profesionales, a saber: Terapistas Ocupacionales, Psicóloga/o, Trabajador/a Social, Apoyos Naturales (identificados como personas pertenecientes al entorno

laboral) para su real inclusión, integración, y adaptación al puesto de trabajo.

En estos casos, los profesionales que brinden los Apoyos son los necesarios, y su figura es planteada previo al ingreso de la PCD. Quien oficia de apoyo trabaja juntamente con el equipo de trabajo donde prestará servicios la PCD. A fin de que se fortalezca la inversión de capital humano, que se desarrolle la autonomía y se desarrolle como trabajador, los apoyos para la PCD pueden permanecer o retirarse en forma consensuada con el trabajador. La figura del apoyo también puede ser incorporada con posterioridad a su ingreso, o también pendiente en su vida laboral ante una determinada necesidad.

No puede dejar de expresarse la virtualidad prevista en el párrafo 1 del art. 27 de la CDPD. Esto es, cuando una persona adquiere una discapacidad pendiente la relación de empleo. En dicho supuesto deben adoptarse todas las medidas posibles y necesarias para la optimización de su tarea laboral. La figura del/los apoyo/s o de redes de apoyo/s resulta imprescindible, como también su seguimiento posterior mediante los mismos procedimientos referenciados.

En forma estadística, se detectó que los apoyos más utilizados en las inclusiones realizadas fueron de Terapistas Ocupacionales, en el marco del Programa de Empleo con Apoyo (ECA), las cuales reportan sobre la evolución integrativa del trabajador en su entorno laboral al equipo técnico especializado del área de Recursos Humanos.

5.6.8. Motivación y beneficios traducidos en resultados

Cada persona humana constituye una realidad diferente en relación con las demás personas. No obstante el reconocimiento pleno de los derechos humanos de todas las personas, incluidas las PCD, debe ser progresivo y no regresivo. Es a partir del nuevo paradigma social que proclama la CDPD que se reconoce el derecho al trabajo en igualdad de condiciones con las demás personas. Ello sin desconocer que en la práctica y aun cuando nos atraviesa el paradigma social de la discapacidad en la inclusión laboral, podemos pensar que el comportamiento organizacional se da en un complejo sistema social. Al igual que en cualquier entorno laboral, el comportamiento de los empleados con discapacidad del Poder Judicial porteño dependerá en gran medida de la motivación, de las habilidades y potencias personales y del ambiente que los rodea.

Como se mencionó con anterioridad, la inclusión laboral de las PCD es un derecho humano fundamental reconocido a nivel constitucional, supralegal (CDPD), legal y local. Su reconocimiento pleno debe entenderse como ventajoso ya sea a nivel personal como a nivel organizacional. Y el Poder Judicial no es la excepción. Se realizó en tal sentido una propuesta más extensiva en dicha cuestión: instalándose como estrategia, en clave de satisfacción del derecho al trabajo, la motivación como

estímulo para alcanzar el objetivo deseado. ¿De qué manera? Una vez más, mediante la eliminación de los obstáculos que pueden obstruir el acceso a sus puestos de trabajo, específicamente, en materia de transporte.

Si bien el Decreto Nacional N°38/2004⁴¹ establece la gratuidad en los medios de transporte público para todas las PCD, existen innumerables razones que limitan el acceso al mismo.

Por ello, y en el marco de la materialización del artículo 20 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad –la adopción de medidas efectivas para asegurar que las personas con discapacidad gocen de movilidad personal con la mayor independencia posible– es que a través del subsidio por movilidad reducida, reglamentado mediante la Resolución CM N°742/2010⁴² del Poder Judicial de la CABA, todos aquellos empleados con discapacidad que por razones de accesibilidad al transporte, cuestiones médicas transitorias o permanentes, y, hasta circunstancias geográficas, se encuentren limitados de hacer uso del citado decreto, podrán acceder al reglamento en cuestión, el cual cubre los viáticos desde su domicilio particular a su domicilio laboral.

El resultado de esta acción se tradujo en la reducción del sesenta y cinco por ciento (65%) del ausentismo, así como el aumento de la productividad, en las dependencias en donde hay usuarios del subsidio.

Invertir en beneficios, motivación e incrementos en las mejoras de acceso al empleo de los trabajadores con discapacidad se traduce en reconocimiento constante en resultados inmediatos y a largo plazo desde una perspectiva de derechos humanos.

5.6.9. Capacitación

A través de actividades de capacitación tanto para los empleados que poseen discapacidad como los que no, se adquieren conocimientos técnicos, teóricos y prácticos que contribuyen al desarrollo de los empleados en su desempeño y enriquecimiento de sus conocimientos. En el Poder Judicial, el sector competente a brindar este servicio es el Centro de Formación Judicial. El mismo ha dictado y promovido actividades, talleres y otros formatos de capacitación en materia de discapacidad. Asimismo, procura y prioriza siempre que todas las acciones que de este sector surjan sean concebidas con la accesibilidad correspondiente como factor principal. Es así que siempre se cuenta con intérpretes de LSA para las personas con discapacidad auditiva, se verifica la necesidad de adaptar el material de lectura o brindarlo con anterioridad a las personas

41 Decreto 38/2004 (y sus posteriores modificatorias). Establece que el certificado de discapacidad previsto por la Ley N°22.431 y su modificatoria será documento válido para acceder al derecho de gratuidad para viajar en los distintos tipos de transporte colectivo terrestre, sometidos a contralor de la autoridad nacional.

42 Resolución del Consejo de la Magistratura de la CABA, N°742/2010, septiembre de 2010. Mediante la misma se crea el reglamento de subsidio por movilidad reducida.

con discapacidad visual que así lo soliciten, se prevé el acceso a nivel infraestructura y mobiliaria para las personas con problemáticas motoras. A su vez, este sector está en contacto permanente con el área de Recursos Humanos que se especializa en los usuarios con discapacidad. El Poder Judicial de la CABA posee convenios con otros organismos, a través de los cuales acuerda recibir y brindar información y capacitación para mantenerse siempre informado y actualizado en materia de discapacidad. El organismo ha participado y dictado en diversos entornos y encuentros las vivencias experimentadas en relación a la inclusión laboral de PCD. Es dable destacar que agentes que desempeñan tareas específicas, como ser los electricistas, se encuentran en la actualidad siendo capacitados por el INTI (Instituto Nacional de Tecnología Industrial) para la fabricación de aros magnéticos, como una herramienta facilitadora para los entornos en donde se desempeñan agentes con discapacidad auditiva.

VI. CONCLUSIONES

a) Las prácticas de inclusión sociolaborales llevadas a cabo por el Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires coinciden con el marco jurídico constitucional, nacional, suprallegal y de la Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, desde una perspectiva de derechos humanos, con énfasis en que cada empleado CDP pueda desarrollar su plan de vida, desplegadas desde el enfoque propio de la administración efectiva de los recursos humanos.

b) El marco jurídico constitucional del derecho humano al trabajo y al empleo resulta del art. 75 inc. 23, y de los arts. 42 y 43 de la Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Se garantiza un régimen de empleo público que asegure la estabilidad y capacitación de sus agentes, basado en la idoneidad funcional. En especial, asegura un cupo del cinco por ciento del personal para las personas con necesidades especiales, con incorporación gradual en la forma que la ley determine.

c) La ley 1502 de la CABA en su artículo 4 regula en los términos del art. 43 de la Constitución de la CABA, y asegura el ingreso gradual y progresivo de PCD para cubrir el cupo del cinco por ciento (5%), calculado sobre la base de la totalidad del personal de la planta que se desempeña en empleo público de la CABA.

d) La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ratificada por la Ley 26.378, en su art. 27 reconoce el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad.

d) "...Es el Estado quien debe velar para que se realicen ajustes razonables para

las personas con discapacidad en el lugar de trabajo [...] promoviendo programas para el mantenimiento del empleo, rehabilitación vocacional y profesional...".

e) Para Marcuse, el trabajo no es una simple actividad económica, sino que es la actividad "existencial" del hombre, su "actividad libre y consciente" para desarrollar su naturaleza universal y no sólo un medio para mantenerse en la vida. En la actualidad decimos que el ejercicio del derecho humano al trabajo permite a las personas desarrollar su proyecto de vida.

f) La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ratificada por ley 26.378, es ante todo un instrumento de derechos humanos, destinado a proteger los derechos y la dignidad de las Personas con Discapacidad. El Estado argentino tiene la obligación de promover, proteger y garantizar el pleno disfrute de los derechos humanos de las personas con discapacidad y garantizar que gocen de plena igualdad ante la ley, pero también de manera sustantiva.

g) La CDPD no es ni debe ser interpretada como un instrumento aislado, sino que supone la última manifestación de una tendencia mundial, en favor de generar la visibilidad de las personas con discapacidad, tanto en el ámbito de los valores como en el ámbito del Derecho, con la consecuente construcción de una sociedad inclusiva.

h) Desde los postulados convencionales se busca que las personas con discapacidad alcancen la autonomía y la libre elección de sus vidas. Para llegar a esa premisa, la CDPD no excluye la diferencia, ni la discapacidad, sino que promueve, habilita e invita a reconocer y aceptar la convivencia en la sociedad, desde una mirada de aceptación de la diferencia a partir de la igualdad legal, con las correspondientes obligaciones del Estado y la sociedad integralmente.

i) Las PCD resultan ser la minoría más numerosa del mundo: más de mil millones de personas, o sea, un quince por ciento (15%) de la población mundial, padecen alguna forma de discapacidad. Entre ciento diez (110) y ciento noventa (190) millones de personas tienen dificultades considerables para funcionar en la vida en comunidad, es decir, con plena autonomía.

j) El "modelo social" al que adscribe la CDPD instaurando un nuevo paradigma es aquel que considera las causas que dan origen a la discapacidad y pregona que no son médicas, ni religiosas, ni científicas, sino en preponderancia sociales. Las personas con discapacidad pueden aportar a las necesidades de la comunidad en igual medida que el resto de las personas. Con una visión, de la valoración y el respeto por su condición de personas y de la diversidad. La CDPD impregna en su articulado los principios de respeto y dignidad de la persona humana en coincidencia con la Convención Americana de Derechos Humanos.

h) Este "modelo social" radicalmente proscribía la anterior premisa de que la discapacidad es una deficiencia inherente al individuo, una enfermedad y un modo de opresión social que lo discrimina en tanto es el resultado de una cultura que no considera ni tiene presente a las PCD como sujetos plenos de derechos. El modelo social afirma la autonomía de la PCD para decidir respecto de su propia vida, y para ello, se centra principalmente en la eliminación de cualquier tipo de barrera (física, económica, cultural, de comunicación, psíquica, política), a fin de brindar una adecuada equiparación de oportunidades.

i) El "modelo social" también reconoce que las personas pueden nacer con una deficiencia de distinta graduación pero es la sociedad en la que viven la que las transforma en discapacitadas, al impedirles o negarles el ejercicio de su autonomía y autosuficiencia en igualdad de condiciones con las demás personas. Para la plena efectivización del plan de vida de las PCD y el ejercicio pleno de su autonomía –sin sustitución de la voluntad– este modelo y la CDPD instauran el llamado sistema de apoyo/s para la toma de decisiones (SATD).

j) Como corolario de los principios constitucionales y convencionales enunciados se sancionó por la Legislatura Porteña la ley 1502, del 21/10/2004 que regula el ingreso porcentual (5%) de las personas con discapacidad a la administración pública de la CABA.

k) A partir del paradigma del "modelo social" de la citada convención, el Poder Judicial de la CABA comienza a gestionar la inclusión sociolaboral de las PCD, entendiéndose por ello que este Poder Judicial es el que debe adecuarse a las necesidades de las personas, a que realicen su propio proyecto vital y al sistema de apoyos que pudieran requerir los postulantes al empleo por la aplicación de la ley 1502.

l) La metodología de trabajo implementada para la inclusión laboral de las PCD en el ámbito judicial de la CABA tiene como objetivo a mediano plazo, generar y desarrollar la expresión y la conciencia que las PCD tienen los mismos derechos y obligaciones de quienes no lo son. Esta metodología es encarada desde el enfoque de la administración de los recursos humanos. Dicha metodología estima lineamientos de trabajo basados en la integración y la accesibilidad. Esta sistemática enmarca técnicas de búsqueda y selección de candidatos y de sus respectivas adaptaciones a los puestos de trabajo. Para ello procura la utilización transversal de recursos y herramientas existentes en el Poder Judicial de la CABA. También la sensibilización para el área receptora del nuevo trabajador, la inducción a su puesto de trabajo y su correspondiente seguimiento. Se trabaja con el sistema de apoyos, contando con capacitación para todo el organismo y con iniciativas de motivación a través de beneficios.

ll) Hasta el mes de junio de 2013, el porcentaje de inclusión laboral de PCD en el ámbito del Poder Judicial de la CABA (Consejo de la Magistratura y estructura

jurisdiccional exclusivamente) supera el 4%. Puede señalarse que esta acción directa implementada en procura de satisfacer el derecho humano al trabajo de las PCD se encuentra en plena etapa de expansión. A su vez, esta vivencia del Poder Judicial de la CABA resulta un aporte a la transformación de la sociedad en general y es esperable que se replique en otros ámbitos, para que puedan reconocer tanto a las PCD como a quienes no presentan discapacidad para el acceso al empleo.

BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

Badiou, Alain (2000), *Conferencias de Alain Badiou: movimiento Social y representación política, in acontecimiento*, Buenos Aires.

Chiavenato, Idalberto (2007), *Administración de Recursos Humanos, el capital humano de las organizaciones*, Mc Graw Hill.

Código Civil Argentino.

Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Constitución de la Nación Argentina.

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Davenport, Thomas (2000), *Capital Humano: creando ventajas competitivas a través de las personas*. Editorial Gestión 2000, San Francisco.

Decreto 38/2004.

Decreto del Poder Ejecutivo N° 191/2011.

INFOJUS (2012), *Discapacidad, Justicia y Estado*, primera edición.

Informe realizado por un Equipo de Investigación del Instituto de Derechos Humanos "Bartolomé de las Casas", Universidad Carlos III de Madrid (2005), "El significado de la accesibilidad universal y su justificación en el marco normativo español", Madrid.

Convención Americana sobre Derechos Humanos "Pacto de San José de Costa Rica".

Las 100 Reglas de Brasilia sobre acceso a la Justicia de personas en condición de vulnerabilidad.

Ley Nacional 26.378 (sancionada el 21 de mayo de 2008 y promulgada el 6 de junio de 2008, publicada en B.O. el 9 de junio de 2008).

Ley 1502 CABA (sancionada: 21/10/2004. Publicación: BOCBA N°2076 del 26/11/2004).

Ley N° 22.431 (actualizada por leyes 25.635, 25.634, 25.504, 24.901, 24.314, 24.308, 23.876, 23.021).

López, Ernesto (1998), *Globalización y Democracia*, Red de Editoriales de Universidades Nacionales y Página/12, Buenos Aires.

Marcuse, Herbert (Berlín, 1898 - Starnberg, 1979).

Marx, Karl (Tréveris, 1818 - Londres, 1883).

Palacios, Agustina (2008), *El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*, CERMI - Ediciones CINCA, España.

Resolución del Consejo de la Magistratura de la CABA N°504/2004, Reglamento general.

Resolución del Consejo de la Magistratura de la CABA, N°569/2010, septiembre de 2010. Reglamento de incorporación de PCD del Poder Judicial de la CABA.

Resolución del Consejo de la Magistratura de la CABA, N°742/2010, septiembre de 2010. Reglamento de subsidio por movilidad reducida.

Sanchis, E. (2011), *Trabajo y paro en la sociedad posindustrial*, Tirant Lo Blanch, España.

<http://pablorosales.com.ar/es/> consultada en abril, mayo y junio de 2013.

<http://rafabravo.wordpress.com/2013/05/19/satd/> junio de 2013.

<http://www.villaverde.com.ar/es/derecho-de-familia-ni-ez-y-adolescencia-biotica-de-los-derechos-humanos-derecho-antidiscriminatorio-discapacidad/> consultada en abril, mayo y junio de 2013.

<http://www.who.int/mediacentre/es/> fecha de consulta: abril de 2013.



Romina Cecilia Bruno

Poder Judicial y Derechos Humanos de
las personas con discapacidad: Hacia
una justicia sin barreras

cfj • PREMIO
FORMACIÓN
JUDICIAL

3er. Premio

Poder Judicial y Derechos Humanos de las personas con discapacidad: Hacia una justicia sin barreras*

Romina Cecilia Bruno**

I. INTRODUCCIÓN

Las personas con discapacidad constituyen uno de los grupos de individuos cuya vulnerabilidad ha hecho que históricamente sean objeto de discriminación y segregación, impidiéndoseles el acceso a los derechos en condiciones de igualdad respecto de los demás integrantes de la sociedad.

No resulta novedoso constatar que existen barreras de todo tipo (físicas o arquitectónicas, educativas, comunicativas, culturales, etc.) que les impiden desarrollar su autonomía y acceder al goce efectivo de sus derechos humanos, más allá de que éstos puedan estar contemplados en las normas vigentes.

En el caso de Argentina, si bien en el plano normativo existen numerosas regulaciones legales y convencionales que rigen en la temática que nos ocupa, lo cierto es que recientemente en el caso "Furlan"¹ la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha dictado una condena al Estado, al constatar violaciones de derechos humanos en perjuicio de una persona con discapacidad que además presentaba otras características que aumentaban su vulnerabilidad: ser pobre y menor de edad.

La responsabilidad estatal, en resumidas cuentas, se originó en no haber actuado con la debida diligencia, lo que impidió contemplar la situación de extrema vulnerabilidad en la que se encontraba la víctima, que ameritaba la adopción de medidas especiales de protección, las que, al no haberse realizado o haberlo sido con excesivo retardo, terminaron agravando la situación violatoria de derechos.

En el presente trabajo se pretende hacer un breve racconto de los antecedentes del caso, para luego analizar las violaciones a derechos humanos constatadas en el Sistema Interamericano, haciendo hincapié en la actuación que tuvieron los operadores del Sistema de Justicia.

Por último, se intentará reflexionar sobre qué se espera del Poder Judicial

* Trabajo ganador del 3er Premio Formación Judicial 2013, en el eje "Justicia y discapacidad. Asignatura pendiente".

** El seudónimo utilizado fue "Caminante".

¹ CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, Caso FURLAN y FAMILIARES vs. ARGENTINA, sentencia del 31 de agosto de 2012.

en situaciones como la analizada, siguiendo el desarrollo argumental de la Corte Interamericana.

II. EL CASO

Sebastián Furlán era un niño que vivía con su familia, de escasos recursos, en el Conurbano Bonaerense. El 21 de diciembre de 1988, cuando tenía 14 años de edad, tuvo un accidente en un predio de entrenamiento militar abandonado cercano a su casa, adonde había ingresado a jugar. Se le cayó encima un pesado travesaño y lo golpeó en la cabeza, lo que le ocasionó pérdida de conocimiento, traumatismos y fracturas. Estuvo internado en coma y debió ser operado.

Luego fue dado de alta, con dificultades en el habla y en el uso de sus miembros superiores e inferiores, por lo que los médicos ordenaron que continuara con un tratamiento de rehabilitación ambulatorio.

El traumatismo y el estado de coma en el que permaneció le ocasionaron diversas secuelas de carácter irreversible, concretamente un desorden orgánico post-traumático y una reacción anormal neurótica con manifestación obsesiva compulsiva, con deterioro de su personalidad, además de un importante grado de incapacidad psíquica y trastornos irreversibles en el área cognitiva y en el área motora.

A partir de ello tuvo problemas en la escuela y debió dejar sus actividades deportivas. También realizó dos intentos de suicidio y protagonizó diversas conductas agresivas, incluso contra miembros de su familia.

El 18 de diciembre de 1990 su padre presentó una demanda con el fin de reclamar una indemnización por los daños y perjuicios derivados de la incapacidad resultante del accidente de su hijo. Luego de varios trámites, recién en 1996 el juzgado ordenó que se corriera traslado de la demanda al "Ministerio de Defensa - Estado Mayor General del Ejército".

El 7 de septiembre de 2000 el juzgado de primera instancia hizo lugar a la demanda y estableció que el daño ocasionado a Sebastián Furlan había sido consecuencia de la negligencia por parte del Estado, como titular y responsable del predio, en virtud de las condiciones de abandono, con elementos de notorio riesgo y sin ningún tipo de cerco perimetral que impidiera el ingreso. En la sentencia se estableció que este predio era considerado por los habitantes de la zona como una plaza o un sitio de uso público, donde generalmente acudían los menores de edad a jugar.

Asimismo, el juzgado consideró que en el caso había mediado responsabilidad de Sebastián Furlan, quien "por su propia voluntad y consciente de los riesgos que

podían sobrevenir de la realización de juegos en sectores no habilitados y con elementos desconocidos y abandonados”, había desplegado una conducta que tuvo incidencia causal en el hecho dañoso. En virtud de ello, el juzgado atribuyó un 30% de responsabilidad a Sebastián Furlan y un 70% de responsabilidad al Estado. En consecuencia, condenó al Estado Nacional -Estado Mayor General del Ejército- a pagar una indemnización a la víctima.

Sin embargo, el resarcimiento reconocido a favor de Sebastián Furlan quedó comprendido dentro de la ley 23.982, que estructuró la consolidación de las obligaciones vencidas de causa o título anterior al 1 de abril de 1991 que consistiesen en el pago de sumas de dinero. Dicha ley estipuló dos formas de cobro de indemnización: el pago diferido en efectivo o la suscripción de bonos de consolidación emitidos a dieciséis años de plazo, optando el padre de la víctima por esta última solución, ya que necesitaba una rápida obtención del dinero.

El 12 de marzo de 2003 el Estado entregó los bonos al beneficiario, quien los vendió ese mismo día. Luego de pagar honorarios y costas Sebastián Furlan recibió en definitiva 116.063 bonos, equivalentes a 38.300 pesos argentinos aproximadamente, de los 130.000 pesos argentinos ordenados por la sentencia.

Por otra parte, a causa de una agresión a su abuela, en la que le ocasionó algunas lesiones, se le inició un proceso penal. Durante el trámite se le hizo una pericia psiquiátrica en la que se determinó que Sebastián sufría un “síndrome psiquiátrico mixto, secuelear psicorgánico-disociativo que lo incapacitaba para discernir intelectivamente la eventual ilicitud de su accionar y dirigir autónomamente su voluntad” y que presentaba peligrosidad potencial para sí y terceros, por lo que debía ser internado en un establecimiento para su protección y tratamiento. Fue sobreseído en base a esa pericia, aunque se estableció la necesidad de que contara con “tratamiento psicológico, control neurológico y un sistema familiar que lo contenga y sostenga en su desarrollo”, que posteriormente se le permitió cumplir de manera ambulatoria.

III. LOS DERECHOS VULNERADOS

3.1. ACLARACIONES PREVIAS AL ANÁLISIS

Antes de ingresar al análisis del caso, la Corte consideró necesario destacar que Sebastián Furlan era un niño al momento del accidente y que, posteriormente, dicho accidente desencadenó que fuera un adulto con discapacidad, por lo que al examinar el caso debía tener en cuenta dos marcos jurídicos específicos: por un lado, los estándares internacionales sobre la protección y garantía de los derechos de los niños y niñas y, por otra parte, los que se refieren a las personas con discapacidad.

Como se verá en el análisis que sigue, esa doble perspectiva atraviesa toda la argumentación de la Corte, tanto al establecer los derechos humanos violados en el caso como al seleccionar las medidas de reparación encaminadas a satisfacer a la víctima y sus familiares y a garantizar la no repetición de hechos similares en el futuro.

3.2. LA DURACIÓN IRRAZONABLE DEL PROCESO

La Corte Interamericana concluyó que las autoridades judiciales, a cargo del proceso civil por daños y perjuicios y del cobro de la indemnización, no actuaron con la debida diligencia ni con la celeridad que exigía la situación de vulnerabilidad en la que se encontraba Sebastián Furlan, al haber excedido el plazo razonable del proceso. Ello, según afirmó, configura una violación al derecho a las garantías judiciales (artículos 8.1, en relación con los artículos 19 y 1.1, todos de la Convención Americana).

Para arribar a esa conclusión tuvo en cuenta que el proceso civil por daños y perjuicios demoró 9 años, 11 meses y 5 días hasta la sentencia definitiva, y que el mismo estuvo seguido de la etapa de ejecución de la sentencia que duró 1 año, 9 meses y 5 días hasta el pago efectivo de la obligación. En efecto, el caso se inició el 18 de diciembre de 1990 y concluyó el 12 de marzo de 2003, por lo que la duración total fue de 12 años y tres meses, aproximadamente.

La Corte analizó esos datos aplicando un test para determinar la razonabilidad del plazo, que consta de cuatro elementos: a) complejidad del asunto; b) actividad procesal del interesado; c) conducta de las autoridades judiciales, y d) afectación generada en la situación jurídica de la persona involucrada en el proceso.

En resumidas cuentas, con respecto al primer aspecto concluyó que no se trataba de un caso particularmente complejo.

En cuanto al segundo ítem constató que inicialmente, antes de correrse traslado de la demanda, había habido un período de indeterminación de la parte demandada que duró casi cuatro años, sin que exista evidencia suficiente que permita concluir que la parte interesada haya propiciado una confusión tal, que no permitiera identificar al propietario del bien inmueble. Tampoco constató que la actuación del demandante en el proceso haya sido dilatoria o pudiera haber contribuido sustancialmente a que un proceso de esta naturaleza demorara ese tiempo en resolverse, por lo que afirmó que no podía atribuirse la dilación del proceso a la presunta falta de iniciativa de la parte actora.

En lo que respecta a la conducta de las autoridades judiciales, la Corte concluyó que éstas no procuraron en forma diligente que los plazos procesales se cumplieran, no respetaron su deber de tomar medidas tendientes a evitar la paralización del proceso y, no obstante tratarse de un asunto relacionado con una indemnización por incapacidad

física de un menor de edad, los jueces no hicieron uso de sus facultades ordenatorias e instructorias (previstas en la normativa vigente –código procesal y reglamento–) que les hubieran permitido conferirle preferente despacho. En definitiva, no tuvieron la diligencia especial requerida para resolver este tipo de casos.

Agregó el tribunal interamericano algunas consideraciones acerca de otras autoridades estatales que también contribuyeron a la dilación excesiva del plazo del proceso, aludiendo no sólo a la parte demandada (Estado Mayor General del Ejército), sino también a otros organismos que debieron brindar información o actuar de manera expedita con el fin de garantizar la celeridad del proceso (el Registro de la Propiedad, la Dirección de Catastro y las autoridades de salud. Estas últimas, por ejemplo, demoraron un año y siete meses en darle un turno para una resonancia magnética ordenada en una pericia médica).

El último aspecto analizado por la Corte para determinar la razonabilidad del plazo fue la afectación generada por la duración del procedimiento en la situación jurídica de Sebastián Furlan. A partir de la prueba del expediente confirmó la grave afectación a su salud física y psíquica, ocasionada a raíz del accidente y sus posteriores necesidades de atención médica y psicológica, lo que se sumó a que su familia no contaba con los medios económicos suficientes para poder brindarle los tratamientos médicos y psiquiátricos que le fueron recomendados a lo largo de los años, que le hubieran permitido un mejor funcionamiento y calidad de vida, y que llegara a la adultez con mejores posibilidades de autovalimiento.

La Corte tuvo en cuenta las pericias efectuadas en el caso, en particular lo declarado por la perito Rodríguez que señaló:

En este caso debió haberse aprovechado los años posteriores al [traumatismo craneoencefálico], cuando el chico estaba escolarizado, para trabajar los aspectos conductuales, sociales, cognitivos (que seguramente estaban comprometidos), y además estar cerca de la familiar para orientarla y detectar las posibles disfunciones que ocurren con frecuencia. Todo esto requería un equipo interdisciplinario. Se indicó tratamiento psicopatológico pero esto no fue suficiente, si el hospital no podía proveer este abordaje, y en ese momento no había en el sistema público de salud una institución que pudiera hacerlo, tendría que haberse derivado a una institución privada.²

También se consideró que las autoridades judiciales habían sido informadas respecto de los dos intentos de suicidio protagonizados por Sebastián Furlan, lo que evidenciaba los problemas en la rehabilitación temprana que éste había tenido y la necesidad de una asistencia médica especializada ante su delicada situación, todo lo

² Conf. declaración rendida ante fedatario público por la médica Estela del Carmen Rodríguez, folio 765, citada en la sentencia analizada, párrafo 198.

cual requería una mayor celeridad para la culminación del proceso. También se hizo saber el incidente que desencadenó la orden de detención preventiva de Sebastián Furlan y su posterior internación.

En definitiva, la Corte sostuvo que la prolongación del proceso en este caso incidió de manera relevante y cierta en la situación jurídica de la víctima y que su efecto tenía un carácter irreversible, por cuanto al retrasarse la indemnización que necesitaba tampoco pudo recibir los tratamientos que le hubieran brindado una mejor calidad de vida.

3.3. LA DISMINUCIÓN EN EL MONTO DE INDEMNIZACIÓN PERCIBIDO

La Corte analizó el monto de indemnización inicialmente asignado y el que finalmente percibió Sebastián Furlan y consideró que se vulneró el derecho a la protección judicial y el derecho a la propiedad privada (artículos 25.1, 25.2.c y 21, en relación con el artículo 1.1 de la Convención Americana).

Ello en virtud de que la aplicación de la ley 23.982 al caso ocasionó una restricción al derecho a la propiedad que, a criterio del tribunal interamericano, no resultó proporcionada en sentido estricto porque no contempló ninguna posibilidad de aplicación que hiciera menos gravosa la disminución del monto indemnizatorio que le correspondía a la víctima. Sostuvo el tribunal que no encontró en el expediente ningún tipo de previsión que hubiera podido moderar el impacto de la reducción de la indemnización, así como tampoco otro tipo de medidas ajustadas a las circunstancias específicas de una persona con varias discapacidades que requerían, para su debida atención, del dinero ya previsto judicialmente como derecho adquirido a su favor. En las circunstancias específicas del caso concreto, el no pago completo de la suma dispuesta judicialmente en favor de una persona pobre en situación de vulnerabilidad exigía una justificación mucho mayor de la restricción del derecho a la propiedad y algún tipo de medida para impedir un efecto excesivamente desproporcionado, lo cual no se comprobó en este caso.

3.4. EL DERECHO A SER OÍDO

La Corte constató que en el caso se vulneró el derecho a ser oído y a ser debidamente tomado en cuenta en perjuicio de Sebastián Furlan (artículo 8.1, en relación con los artículos 19 y 1.1, todos de la Convención Americana), ya que nunca fue escuchado directamente por el juez a cargo del proceso civil por daños y perjuicios.

3.5. LA AUSENCIA DE PARTICIPACIÓN DE LA ASESORÍA DE MENORES E INCAPACES

El tribunal observó que el asesor de menores no fue notificado por el juez del

proceso civil mientras Sebastián Furlan era un menor de edad ni posteriormente, cuando se contó con los peritajes que daban cuenta del grado de su discapacidad. En consecuencia, la víctima se vio privada de la intervención de ese representante, al que la ley le concede determinadas facultades y, en definitiva, no pudo contar con una garantía que resultaba obligatoria en el ámbito interno.

La Corte dijo:

en las circunstancias específicas del presente caso el asesor de menores e incapaces constituía una herramienta esencial para enfrentar la vulnerabilidad de Sebastián Furlan por el efecto negativo que generaba la interrelación entre su discapacidad y los escasos recursos económicos con que contaban él y su familia, generando, como se mencionó anteriormente (...), que la pobreza de su entorno tuviera un impacto desproporcionado en su condición de persona con discapacidad.³

Concluyó entonces que lo expuesto constituía una violación al derecho a las garantías judiciales establecido en el artículo 8.1, en relación con los artículos 19 y 1.1, todos de la Convención Americana.

3.6. DISCRIMINACIÓN DE HECHO EN EL ACCESO A LA JUSTICIA Y DERECHO A LA INTEGRIDAD PERSONAL

La Corte señaló la obligación de los Estados de crear condiciones de igualdad real frente a grupos que han sido históricamente excluidos o que se encuentran en mayor riesgo de ser discriminados, y agregó que la presencia de condiciones de desigualdad real obliga a adoptar medidas de compensación que contribuyan a reducir o eliminar los obstáculos y deficiencias que impidan o reduzcan la defensa eficaz de los propios intereses.

Afirmó que en el caso, ante la situación agravada de vulnerabilidad de Sebastián Furlan, por ser menor de edad con discapacidad viviendo en una familia de bajos recursos económicos, correspondía que el Estado adoptara todas las medidas adecuadas y necesarias para enfrentar dicha situación.

Ante las violaciones declaradas, referidas anteriormente, la Corte sostuvo que existió una discriminación de hecho asociada a las violaciones de garantías judiciales, protección judicial y derecho a la propiedad, además de una vulneración al derecho a la integridad personal, esto último a partir de la afectación jurídica que le produjo el proceso civil y el impacto que la denegación del acceso a la justicia tuvo en la posibilidad de acceder a una adecuada rehabilitación y atención de su salud.

En definitiva, sostuvo el tribunal que el estado incumplió su obligación de

³ CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, Caso FURLAN..., op. cit., párr. 243.

garantizar, sin discriminación, el derecho de acceso a la justicia y el derecho a la integridad personal (artículos 5.1, 8.1, 21, 25.1 y 25.2.c, en relación con los artículos 1.1 y 19 de la Convención Americana).

3.7. DERECHO A LA INTEGRIDAD PERSONAL Y ACCESO A LA JUSTICIA DE LOS FAMILIARES DE LA VÍCTIMA

Por otro lado, la Corte evaluó el impacto de los hechos en la familia de Sebastián Furlan y encontró probada la vulneración a la integridad psíquica y moral de sus padres y hermanos, ante la falta de acceso a la justicia derivado del proceso judicial y la ejecución del mismo, en particular respecto de su padre, teniendo en consideración que fue él quien tuvo que asumir la búsqueda de la protección de la salud y seguridad social para su hijo mayor y la reparación económica para éste y la familia.

También se probó la desintegración del núcleo familiar, así como el sufrimiento padecido por todos sus integrantes como consecuencia de la demora en el proceso civil, la forma de ejecución de la sentencia y los demás problemas que tuvo Sebastián Furlan para el acceso a una rehabilitación adecuada.

Todo ello configuró una violación del derecho a la integridad personal y el derecho al acceso a la justicia de sus padres y hermanos (artículos 5, 8.1 y 25, en relación con el artículo 1.1, todos de la Convención Americana).

IV. CONSECUENCIAS DE LA CONDENA: LAS REPARACIONES ORDENADAS

Con respecto a las medidas de reparación, en resumida síntesis, la Corte ordenó al Estado pagar determinados montos de dinero en concepto de indemnizaciones por daños materiales e inmateriales y reintegro de costas y gastos, publicar el resumen oficial de la sentencia en un diario oficial y en otro de amplia circulación nacional, así como también la totalidad de la sentencia en un sitio web oficial.

Asimismo, al tratar las medidas de rehabilitación, satisfacción y garantías de no repetición que serían adecuadas en caso, la Corte resaltó que seguiría el modelo social para abordar la discapacidad, consagrado en los diversos tratados internacionales sobre la materia a los que hizo referencia a lo largo de su sentencia, los que serán mencionados más adelante.

En relación con ese modelo, explicó el tribunal:

implica que las medidas de reparación no se centran exclusivamente en medidas de rehabilitación de tipo médico, sino que se incluyen medidas que ayuden

a la persona con discapacidad a afrontar las barreras o limitaciones impuestas, con el fin de que dicha persona pueda "lograr y mantener la máxima independencia, capacidad física, mental, social y vocacional, y la inclusión y participación plena en todos los aspectos de la vida".⁴

Concretamente ordenó brindar a Sebastián Furlán y su familia, si así lo solicitaran, la atención médica y psicológica o psiquiátrica gratuita y de forma inmediata, adecuada y efectiva, a través de sus instituciones públicas de salud especializadas, y la conformación de un grupo interdisciplinario que, teniendo en cuenta la opinión de Sebastián Furlan, determinaría las medidas de protección y asistencia más apropiadas para su inclusión social, educativa, vocacional y laboral.

Con respecto a esta última medida de reparación es interesante hacer referencia al razonamiento de la Corte:

el proyecto de vida de Sebastián Furlan quedó gravemente afectado. Teniendo en cuenta estas dificultades que un niño con discapacidad debía enfrentar respecto a sus propias limitaciones y las posibles dificultades de integración, principalmente en el ámbito social y escolar, la prueba pericial resaltó que Sebastián Furlan tenía que haber recibido asistencia especializada...

[...] Además, teniendo en cuenta que la falta de una debida rehabilitación ha tenido un impacto negativo en las diversas esferas sociales, laborales y educativas de a Sebastián Furlan (...), la Corte considera necesario que se le ofrezca acceso a servicios y programas de habilitación y rehabilitación, que se basen en una evaluación multidisciplinaria de las necesidades y capacidades de la persona. Lo anterior tomando bajo consideración el modelo social para abordar la discapacidad (...), por cuanto brinda un enfoque más amplio de medidas de rehabilitación para las personas con discapacidad. Por tanto, el Tribunal ordena al Estado argentino la conformación de un grupo interdisciplinario, el cual, teniendo en cuenta la opinión de Sebastián Furlan, determinará las medidas de protección y asistencia que serían más apropiadas para su inclusión social, educativa, vocacional y laboral. Igualmente, en la determinación de dichas medidas, se deberá tener en cuenta la asistencia necesaria para facilitar la implementación de las mismas, por lo que de manera consensuada, se deberán poner en práctica, entre otras medidas, atención a domicilio o en sitios cercanos a su residencia.⁵

Por otra parte, le ordenó al Estado adoptar las medidas necesarias para asegurar que al momento en que una persona sea diagnosticada con graves problemas o secuelas relacionadas con discapacidad, le sea entregada a la persona o su grupo

4 CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, Caso FURLAN..., op. cit., párr. 278, con cita del artículo 26 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

5 CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, Caso FURLAN..., op. cit., párr. 287/288.

familiar una carta de derechos que resuma en forma sintética, clara y accesible los beneficios que contempla la legislación argentina, además de los estándares sobre protección de las personas con discapacidad mental establecidos en la sentencia y las políticas públicas análogas, así como las instituciones que pueden prestar ayuda para exigir el cumplimiento de sus derechos. Al respecto, el tribunal interamericano dijo:

Teniendo en cuenta que el Estado cuenta con un marco legal que podría impedir que situaciones como las del presente caso se repitan, el Tribunal considera importante implementar la obligación de transparencia activa en relación con las prestaciones en salud y seguridad social a las que tienen derecho las personas con discapacidad en Argentina. Ello impone al Estado la obligación de suministrar al público la máxima cantidad de información en forma oficiosa, entre otros, respecto a la información que se requiere para el acceso a dichas prestaciones. Dicha información debe ser completa, comprensible, brindarse en un lenguaje accesible y encontrarse actualizada. Asimismo, dado que sectores importantes de la población no tienen acceso a las nuevas tecnologías y, sin embargo, muchos de sus derechos pueden depender de que conozcan la información sobre cómo hacerlos efectivos, el Estado debe encontrar formas eficaces para realizar la obligación de transparencia activa en tales circunstancias.⁶

Por otra parte, en el contexto de ese análisis, la Corte trajo a colación algunas consideraciones respecto de los deberes generales de los Estados de respetar y garantizar los derechos de la Convención Americana, y aludió asimismo a la necesidad de realizar un control de convencionalidad de las normas que se aplican en ellos, sosteniendo que:

en el marco de las obligaciones derivadas de los artículos 1.1 y 2 de la Convención, y según los estándares desarrollados en la presente Sentencia..., los Estados deben adoptar medidas para reducir las limitaciones o barreras y para dar el trato preferente apropiado a las personas con discapacidad, a fin de conseguir los objetivos de la plena participación e igualdad dentro de la sociedad para todas ellas.

[...] este Tribunal recuerda que es consciente que las autoridades internas están sujetas al imperio de la ley y, por ello, están obligadas a aplicar las disposiciones vigentes en el ordenamiento jurídico. Pero cuando un Estado es Parte de un tratado internacional como la Convención Americana, todos sus órganos, incluidos sus jueces y demás órganos vinculados a la administración de justicia, también están sometidos a aquél, lo cual les obliga a velar para que los efectos de las disposiciones de la Convención no se vean mermados por la aplicación de normas contrarias a su objeto y fin.

[...] Los jueces y órganos vinculados a la administración de justicia en todos los niveles están en la obligación de ejercer *ex officio* un "control de convencionalidad"

6 CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, Caso FURLAN..., op. cit., párr. 294.

entre las normas internas y la Convención Americana, en el marco de sus respectivas competencias y de las regulaciones procesales correspondientes. En esta tarea, los jueces y órganos vinculados a la administración de justicia deben tener en cuenta no solamente el tratado, sino también la interpretación que del mismo ha hecho la Corte Interamericana, intérprete última de la Convención Americana

[...] En conclusión, con base en el control de convencionalidad, es necesario que las interpretaciones judiciales y administrativas y las garantías judiciales se apliquen adecuándose a los principios establecidos en la jurisprudencia de este Tribunal en el presente caso. Ello es de particular relevancia en relación con lo señalado en el presente caso respecto a la necesidad de tener en cuenta las situaciones de vulnerabilidad que pueda afrontar una persona, especialmente cuando se trate de menores de edad o personas con discapacidad, con el fin de que se les garantice un trato preferencial respecto a la duración de los procesos judiciales y en el marco de los procesos en que se disponga el pago de indemnizaciones ordenadas judicialmente.⁷

Por último, la Corte tuvo en cuenta que el Estado venía realizando actividades en materia de capacitación a funcionarios, campañas de divulgación y cooperación interinstitucional, tendientes a potencializar los servicios a favor de las personas con discapacidad, por lo que entendió necesario –como medida de reparación– que continuara realizando los cursos de capacitación a funcionarios de la rama ejecutiva y judicial, así como también las campañas informativas públicas en materia de protección de los derechos de personas con discapacidad.

Consideró el tribunal interamericano que los programas de capacitación y formación deben reflejar debidamente el principio de la plena participación e igualdad, y realizarse en consulta con las organizaciones de personas con discapacidad.

Además, la Corte valoró que el Estado continuara fortaleciendo la cooperación entre instituciones estatales y organizaciones no gubernamentales, con el objetivo de brindar una mejor atención a las personas con discapacidad y sus familiares, para lo cual entendió que se debía garantizar que las organizaciones de personas con discapacidad puedan ejercer un rol fundamental, a fin de asegurar que sus preocupaciones sean consideradas y tramitadas debidamente.

V. DESAFÍOS PARA EL PODER JUDICIAL

De la sentencia analizada surgen diversos estándares que deben ser respetados y aplicados por los organismos estatales para garantizar los derechos de las personas con discapacidad, especialmente cuando además se trata de niños y niñas en situación

7 CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, Caso FURLAN..., op. cit., párrafos 299, 302 y 305.

de pobreza, como sucedía en el caso de Sebastián Furlan.

En lo que respecta a los operadores del Sistema de Justicia es significativo lo que la Corte expresa respecto de la debida diligencia que deben tener frente a este tipo de casos.

Así, se advierte la necesidad de detectar lo antes posible las potenciales situaciones de vulnerabilidad que pueden estar atravesando las personas que acuden al Poder Judicial, con el fin de evaluar y adoptar oportunamente las medidas necesarias que permitan resguardar sus derechos, incluyendo la optimización de las herramientas procesales disponibles (por ejemplo, respetar los plazos, evitar la inactividad, dar oportuna intervención a la Asesoría de Menores e Incapaces, etc.) e incluso la generación de nuevas soluciones según cada caso (por ejemplo, acelerar los trámites posibles, darles preeminencia).

Asimismo, debe garantizarse a cada persona el derecho a participar y ser oída respecto de todas las decisiones que pudieran afectar sus derechos, según su grado de madurez y capacidad, y a que sus opiniones sean tenidas en cuenta.

En otro orden de ideas, resulta sumamente importante que tanto la persona con discapacidad como sus familiares, más aún si aquella es menor de edad, sean informadas debidamente de todos sus derechos, así como de los programas a los que puedan tener acceso, sea para la rehabilitación de su salud, educativos, deportivos, etc., debiéndoseles proporcionar la información acerca de las instituciones que pueden brindar esos servicios.

En lo que a los procedimientos judiciales respecta, es necesario que quien acuda a los tribunales en busca de información o asesoramiento reciba una respuesta adecuada y no meramente formal, como le sucedía al padre de Sebastián Furlan, quien declaró:

Todo el tiempo iba al juzgado. El tiempo pasaba y la situación era cada vez más desesperante. Pero nunca [le] daban una respuesta. A [él] le costaba mucho trasladarse a los tribunales. Todo el gasto que tenía que hacer. Además no era fácil porque ir al juzgado significaba que alguien más cuide a Sebastián. A pesar de todo [él] hacía [su] mayor esfuerzo, pero no tenía sentido. [...] Nunca le dieron explicaciones sobre la demora del juicio, simplemente [le] decían que era para largo⁸.

En definitiva, más allá de lo que establezcan las normas de procedimiento, la Corte pone el énfasis en el control de convencionalidad que deben efectuar quienes las aplican, lo que obliga a tener presente todos los estándares desarrollados por el tribunal como intérprete final de los derechos contenidos en la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

⁸ Declaración del padre de la víctima, citada en la sentencia analizada, párrafo 259.

En línea con lo anterior, los miembros del Poder Judicial deben dejar de lado las trabas legales y aplicar el plexo normativo convencional integrado conjuntamente por la Convención Americana y los otros instrumentos internacionales más específicos a los que la Corte hace referencia al interpretar el alcance de los derechos humanos contemplados en aquella, según las particularidades de cada caso.

En la situación analizada ha acudido a la normativa que protege los derechos de las personas con discapacidad, por un lado, y a la que contempla los derechos de los niños, niñas y adolescentes, por otro, con el fin de profundizar la protección y permitir así atender a los dos aspectos que incrementaban la situación de vulnerabilidad de la víctima.

Así, ambas situaciones requieren, para su debida protección, de medidas especiales que configuran un plus y se suman a los derechos y garantías reconocidos a todas las personas en la Convención Americana.

El alcance que debe asignarse a esa protección específica que deben tener las personas con discapacidad está contenido en diversos instrumentos que la Corte Interamericana trae a colación –en particular en los párrafos 125 a 139 de la sentencia analizada– tales como la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (adoptada en 1999 y ratificada por Argentina en 2001) y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (que entró en vigencia el 3 de mayo de 2008 en el Sistema Universal, y fue ratificada por Argentina el 2 de septiembre de 2008).

En el fallo analizado la Corte destacó:

en las mencionadas Convenciones se tiene en cuenta el modelo social para abordar la discapacidad, lo cual implica que la discapacidad no se define exclusivamente por la presencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, sino que se interrelaciona con las barreras o limitaciones que socialmente existen para que las personas puedan ejercer sus derechos de manera efectiva. Los tipos de límites o barreras que comúnmente encuentran las personas con diversidad funcional en la sociedad, son, entre otras, barreras físicas o arquitectónicas, comunicativas, actitudinales o socioeconómicas⁹.

Citó asimismo la apreciación de tales aspectos efectuada por el propio tribunal en un precedente en que también analizó los derechos de las personas con discapacidad¹⁰, cuyos estándares profundizó en esta sentencia, y también se refirió a la opinión del Comité de los Derechos del Niño en su Observación General N° 9 sobre

9 CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, Caso FURLAN..., op. cit., párrafo 133.

10 CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, Caso Ximenes Lopes vs. Brasil, sentencia del 4 de julio de 2006.

"Los derechos de los niños con discapacidad" (de fecha 27 de febrero de 2007), y del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en su Observación General N° 5 sobre "Personas con Discapacidad" (del 12 de septiembre de 1994).

Aludió además a la "Declaración del Decenio de las Américas por los Derechos y la Dignidad de las personas con discapacidad (2006-2016)", aprobada por la Asamblea General en la cuarta sesión plenaria, celebrada el 6 de junio de 2006.

Hizo referencia también el tribunal internacional a que los derechos de las personas con discapacidad se encuentran contemplados en la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (art. XVI) y el Protocolo Adicional a la Convención Americana en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales ("Protocolo de San Salvador"), cuyo artículo 18 señala que "[t]oda persona afectada por una disminución de sus capacidades físicas o mentales tiene derecho a recibir una atención especial con el fin de alcanzar el máximo desarrollo de su personalidad".

En materia de derechos de la niñez puede citarse fundamentalmente la Convención sobre los Derechos del Niño, cuyo preámbulo establece que éste requiere "cuidados especiales" (en consonancia con el artículo 19 de la Convención Americana que señala que debe recibir "medidas especiales de protección"), aunque la Corte ha aclarado que es preciso ponderar no sólo el requerimiento de medidas especiales, sino también las características particulares de la situación en la que se hallen el niño o la niña¹¹.

Volviendo a los desafíos que tienen por delante los operadores del Sistema de Justicia para garantizar los derechos referidos, es importante señalar lo que establece la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en su artículo 13, relativo al acceso a la justicia:

1. Los Estados Partes asegurarán que las personas con discapacidad tengan acceso a la justicia en igualdad de condiciones con las demás, incluso mediante ajustes de procedimiento y adecuados a la edad, para facilitar el desempeño de las funciones efectivas de esas personas como participantes directos e indirectos, incluida la declaración como testigos, en todos los procedimientos judiciales, con inclusión de la etapa de investigación y otras etapas preliminares.

2. A fin de asegurar que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a la justicia, los Estados Partes promoverán la capacitación adecuada de los que trabajan en la administración de justicia, incluido el personal policial y penitenciario.

Se advierte así que, según esa norma convencional, la garantía del acceso a

11 CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, Opinión Consultiva OC-17/02 "Condición Jurídica y Derechos Humanos del Niño", del 28 de agosto de 2002. Serie A No. 17, párr. 61.

la justicia gira en torno a dos ejes fundamentales: la adaptación o ajuste de los procedimientos según las particularidades del caso y la capacitación de los operadores judiciales sobre estas temáticas.

Más allá del orden que tienen ambos aspectos en el texto normativo, una reflexión sobre ellos permite sostener que parecería lógico dar prioridad al segundo objetivo, dado que si la capacitación resulta efectiva, es decir si quienes deben aplicar las normas tienen en consideración el plexo normativo reseñado antes y la interpretación que de él ha efectuado la Corte Interamericana –entre otros organismos competentes–, entonces los resultados de ese aprendizaje se plasmarán en la práctica a través de la implementación de los ajustes necesarios en los trámites y procedimientos que permitan, una vez identificadas las necesidades concretas, garantizar el acceso a la justicia, entre otros derechos, de las personas en situación de vulnerabilidad.

En este sentido se ha afirmado que “en algunas ocasiones la igualdad de oportunidades, exige la desigualdad en las prestaciones, para garantizar un resultado justo.”¹²

VI. REFLEXIONES FINALES

La riqueza de los lineamientos que emanan del fallo de la Corte Interamericana analizado es inmensa.

Corresponde ahora a los operadores judiciales aprehender los estándares que el tribunal señala y afrontar la labor cotidiana con una mirada inclusiva, que permita distinguir las particularidades de cada caso y poder así adaptar las respuestas del Poder Judicial a las necesidades concretas.

Los instrumentos legales que se tienen a disposición pueden ser de utilidad, pero en los eventuales casos en que ellos mismos configuren una barrera para la protección de las personas en situación de vulnerabilidad deberán ser dejados de lado, dando lugar a soluciones y prácticas que posibiliten la protección de los derechos involucrados, el acceso a la justicia y que, en definitiva, fortalezcan la dignidad de las personas.

Esta nueva perspectiva hará posible encarar los desafíos que quedan pendientes con el fin de lograr que las personas con discapacidad puedan hacer efectivos sus derechos humanos.

12 Eroles, 2011: 22

BIBLIOGRAFÍA

CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, Caso FURLAN y FAMILIARES vs. ARGENTINA, sentencia del 31 de agosto de 2012, disponible en www.corteidh.or.cr consultada el 18/06/13.

CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, Caso Ximenes Lopes vs. Brasil, sentencia de 4 de julio de 2006, disponible en www.corteidh.or.cr consultada el 18/06/13.

Eroles, Carlos y Fiamberti, Hugo –compiladores– (2011) "Los derechos de las personas con discapacidad (Análisis de las convenciones internacionales y de la legislación vigente que los garantizan)", Secretaría de Extensión Universitaria y Bienestar Estudiantil, Universidad de Buenos Aires, Editorial Eudeba (cooperación editorial), disponible en www.ungs.edu.ar/ms_ungs/wp-content/uploads/2011/10/LIBRO-COMPAGINADO-Eroles-Fiamberti2.pdf, consultada el 18/06/13.



Addenda premios anteriores

Premio CONSEJO DE LA MAGISTRATURA DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES (2004)

Tema

ACCESO A LA JUSTICIA EN LA CIUDAD DE BUENOS AIRES

Categoría

Empleados del Poder Judicial de la Ciudad

1er. premio: Acceso a la Justicia

Autora: Mónica López Maldonado

2do. premio: Acceso a la Justicia en la Ciudad de Buenos Aires Estado Actual y Perspectivas

Autora: Ágata Emilia Teti

3er. premio: Desierto

PREMIO FORMACIÓN JUDICIAL 2005

Tema

CALIDAD DEL SERVICIO DE JUSTICIA

Categoría

Magistrados, Integrantes del Ministerio Público y Funcionarios del Poder Judicial de la Ciudad

1er. Premio: Como David a Goliat

Autoras: Iris Elisabet Garzón y Paula Lagos

2do. Premio: Algunas bases para mejorar el servicio de Justicia.

Autor: Matías Fernández de la Puente

3er. Premio: Calidad del servicio de Justicia

Autores: Javier Alejandro Buján y Luisa María Escribá

Categoría

Empleados del Poder Judicial de la Ciudad

1er. Premio: Diagnóstico y propuestas para elevar la calidad del servicio de Justicia

Autor: Francisco Javier Ferrer Arroyo

2do. Premio: Niños, niñas y adolescentes: una mirada crítica

Autora: Bárbara Filgueira Inchausti

3er. Premio: Pensando la mejor de las Justicias posibles

Autora: María del Pilar Cela

Categoría

Abierta

1er. Premio: La calidad, la medida de la persona humana y el servicio de Justicia

Autora: Lila Emilse García

2do. Premio: Gestión social de calidad en la Justicia.

Autores: Mario Silvio Gerlero y Eduardo Alberto Augusto Parody

3er. Premio: La participación del actor social en la implementación de la calidad en la Justicia

Autores: Ricardo Martín Casares y Santiago del Carril

PREMIO FORMACIÓN JUDICIAL 2006

Tema

LA JUSTICIA DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES A 10 AÑOS DE LA CONSTITUCIÓN DE LOS PORTEÑOS

Categoría

Magistrados, Integrantes del Ministerio Público y Funcionarios del Poder Judicial de la Ciudad

1er. Premio: La Justicia de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires a 10 años de la Constitución de los Porteños: Una década que sabe a poco.

Autor: Marcelo Pablo Vázquez

2do. Premio: Hacia una Justicia Nueva y Efectiva

Autores: María Florencia Rodino y Germán Rodríguez Gauna

3er. Premio: El acceso a una Justicia democrática para la C.A.B.A., a diez años de la Constitución.

Autor: Adrián Norberto Martín

Categoría

Empleados del Poder Judicial de la Ciudad

Desierta

Categoría

Abierta

1er. Premio: La Justicia de la C.A.B.A. a 10 años de la Constitución de los Porteños

Autor: Marcelo Gustavo Chamau

2do. Premio: Raíces, Principios y Futuro del Poder Judicial de la Ciudad de Buenos Aires

Autor: Patricio Esteban

3er. Premio: La consolidación de la autonomía: una cuestión de justicia

Autor: Ramón Trejo

Mención Honorífica: Los Tribunales Vecinales como una herramienta para el acceso a la justicia de la Ciudad de Buenos Aires

Autores: Diego Leonel Freedman y Nicolás Perrone

PREMIO FORMACIÓN JUDICIAL 2007

Tema

LENGUAJE Y JUSTICIA

Categoría

Magistrados, Integrantes del Ministerio Público y Funcionarios del Poder Judicial de la Ciudad

1er. Premio: Soberanía del Sentido

Autor: Sergio Gustavo Simona

1er. Premio: La justicia como acontecimiento

Autora: Analía Haydee Mas

2do. Premio: La controversia sobre la hospitalidad

Autor: Horacio Guillermo Aníbal Corti

3er. Premio: Desierto

Categoría

Empleados del Poder Judicial de la Ciudad

1er. Premio: Las consecuencias de la aplicación del lenguaje judicial.

Autora: Rafaella Riccono

2do. Premio: El derecho y el revés

Autor: Emiliano Santiago Arvuez

3er. Premio: La Comunicación eficaz a través de la neurolingüística

Autora: Patricia Segura

Categoría

Abierta

1er. Premio: Argumentación y proceso. Una relación relevante en la práctica judicial

Autor: Néstor Leandro Guzmán

2do. Premio: El lenguaje del derecho y sus límites

Autores: Lucas Arrimada y Pablo César Rossi

3er. Premio: Roberto y la otra pequeña fábula sobre el lenguaje y el acceso de la justicia

Autor: Marcelo Jorge Degastaldi

Mención Honorífica: La comunicación en el juicio oral

Autores: Jorge Daniel Antoniatti

Mención Honorífica: Avisos y edictos judiciales. Que dicen y que no dicen

Autora: Alicia Dorotea Carr

Mención Honorífica: Lenguaje y principio de legalidad penal

Autores: Gustavo Alberto Beade y Santiago Roldán

PREMIO FORMACIÓN JUDICIAL 2008

Tema

AUTONOMÍA PORTEÑA Y FACULTADES DE JURISDICCIÓN

Categoría

Magistrados, Integrantes del Ministerio Público y Funcionarios del Poder Judicial de la Ciudad

1er. Premio: Facultades de jurisdicción de la Ciudad de Buenos Aires: la autonomía negada

Autora: Ana Florencia Salvatelli

2do. Premio: Desierto

3er. Premio: Desierto

Mención honorífica: El rango provincial de la Ciudad de Buenos Aires y su validez constitucional en la competencia originaria y exclusiva

Autor: Alejandro Patricio Maraniello

Categoría

Empleados del Poder Judicial de la Ciudad

1er. Premio: Pasado, presente y futuro de una ciudad que siempre es motivo de debate

Autora: Lara Jessica Miyasato

2do. Premio: Desierto

3er. Premio: Desierto

Categoría

Abierta: Desierta

PREMIO FORMACIÓN JUDICIAL 2009

Eje temático

Aplicación de los tratados internacionales de DD.HH. en la justicia de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires

1er. Premio: El Tribunal Superior de Justicia de la Ciudad de Buenos Aires y los Tratados Internacionales de Derechos Humanos

Autora: Silvina Marta Oubel

2do. Premio: Titularidades de exclusión. Acciones pluriindividuales por derechos sociales en la justicia de la Ciudad de Buenos Aires"

Autora: Lila Emilse García

3er. Premio: El deber de los jueces de armonizar el Derecho Interno con los Tratados de Derechos Humanos (¿Conflicto 'aparente' de normas?)

Autora: Analía Haydee Mas

Eje temático

Luces y sombras del proceso acusatorio en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires

1er. Premio: Desierto

2do. Premio: Hablar no es leer. Oralidad y escritura en el proceso penal

Autor: Ezequiel Martín Quaine

3er. Premio: Principio de oportunidad y sistema acusatorio en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Propuestas para el contenido político criminal de la acusación penal pública

Autora: María Cecilia González

Eje temático

Amparo ¿vía excepcional u ordinaria?

1er. Premio: Amparo ¿vía excepcional u ordinaria?

Autora: Marta María Soledad Fernández Mele

2do. Premio: Amparo ¿vía excepcional u ordinaria?

Autor: Marcelo Juan Segon

3er. Premio: ¿Amparo o desamparo de los derechos fundamentales?

Autora: María Belén Aliciardi

Eje temático

Criterio de selección de jueces y funcionarios

1er. Premio: Meritos y política. La selección de jueces federales en Argentina

Autor: Emilio Demian Zayat

2do. Premio: El Juez del bicentenario que supimos conseguir

Autor: Juan José Varela

3er. Premio: Hombres de honor

Autora: Denise Magalí Villalba

PREMIO FORMACIÓN JUDICIAL 2010

Edición Bicentenario

Eje temático

Eje temático: Recursos financieros de la CABA. El régimen de coparticipación y otras transferencias federales. Nuevos recursos locales

1er. Premio: Desierto

2do. Premio: Desierto

3er. Premio: Desierto

Mención honorífica: Financiamiento de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires a través de recursos de origen nacional. Perspectivas

Autor: Aníbal Oscar Berteza

Eje temático

Eje temático: Usurpación. Soluciones procesales. Derecho a la vivienda

1er. Premio: Problemáticas en torno al derecho a la vivienda desde el sistema de Derechos Humanos

Autora: Liliana Beatriz Costante

2do. Premio: Vivir y dejar vivir. Una aproximación jurídica al derecho a la vivienda en la Ciudad de Buenos Aires

Autor: Enzo Finocchiaro

3er. Premio: La criminalización de la pobreza urbana y los nuevos intentos por erradicar las villas en la Ciudad. El art. 335 del CPPCABA como un avance del poder punitivo del Estado sobre los conflictos sociales

Autores: Ezequiel Martín Quaine y Natalia Ohman

Mención honorífica: Análisis del delito de usurpación por despojo a la luz de la emergencia habitacional de la CABA

Autor: Juan Carlos Riccardini

Eje temático

Consumidores y usuarios. Nuevos paradigmas

1er. Premio: Hacia una efectiva igualdad de las relaciones de consumo

Autor: Flavio Ismael Lowenrosen

2do. Premio: Desierto por no cumplir los requisitos

3er. Premio: Las nuevas acciones de clase de consumidores y usuarios. Fallo Halabi y ley 26.361

Autora: María Belén Aliciardi

Eje temático

Derechos de los pacientes

1er. Premio: Desierto

2do. Premio: Desierto

3er. Premio: El derecho de los pacientes a una buena administración del servicio público de salud

Autores: Paula Andrea Saba y Pablo Ariel Temponi

PREMIO FORMACIÓN JUDICIAL 2011/2012

Eje temático

Matrimonio igualitario, balance y perspectivas

1er. Premio: Desierto

2do. Premio: Desierto

3er. Premio: Desierto

Eje temático

Mediación Penal y Contravencional

1er. Premio: Hacia la recuperación de la instancia de Mediación en los procesos penales y contravencionales seguidos por presuntos hechos de violencia doméstica

Autor: Octavio Paganelli

2do. Premio: La mediación como mecanismo complementario de resolución de conflictos analizada desde una perspectiva constitucional y de DDHH

Autor: Gabriel Carlos Fava

3er. Premio: La revalorización de la víctima o la legalidad dejada de lado

Autor: Marcelo Pablo Vázquez

Mención honorífica : Nuevos lentes para mirar. Intervenciones en familias con violencia

Autoras: Stella Maris Isabel Margetic y Alicia Graciela De La Fe

Eje temático

Propuestas para mejorar la Capacitación Judicial

1er. Premio: La formación judicial también es hacer justicia

Autor: Francisco Javier Ferrer Arroyo

2do. Premio: Un modelo posible de capacitación judicial

Autoras: Gabriela Analía Troiani y Valeria Lorena Sosa

3er. Premio: Proyecto de desarrollo horizontal en el fuero penal

Autor: Sebastián Diego Luján

Eje temático

Protocolo Adicional del Convenio Multilateral del Impuesto sobre los Ingresos Brutos

1er. Premio: Desierto

2do. Premio: Desierto

3er. Premio: Desierto

Mención honorífica : Análisis sobre la actualización del protocolo adicional del convenio multilateral

Autora: Noelia Giselle Dorin



Reseña de actividades

AÑO 1999

Seminario de Especialización sobre Derecho Tributario de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (Parte I y II)

Seminario sobre los Derechos de los Niños y Adolescentes

Seminario de Especialización sobre Qué hacen los jueces cuando juzgan (Enfoques plurales sobre la interpretación del derecho y la hermenéutica judicial)

AÑO 2000

Ciclo de conferencias de Juristas extranjeros

Curso sobre capacitación en Computación (procesador Word, Correo Electrónico, Internet)

Curso de capacitación en Materia Contravencional

Seminario de capacitación: Los conflictos en las relaciones familiares y su interacción con el sistema judicial

Curso sobre Microjuris

Seminario sobre Control de Constitucionalidad en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Seminario: La Ley de Procedimientos Administrativos en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (Parte I y II)

Seminario sobre el Fuero Contencioso Administrativo y Tributario de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Seminario: El Arbitrio Judicial

Jornada sobre Temas de Derecho Penal, Contravencional y Faltas

Taller de Escritura

Curso de capacitación en Computación (Access)

AÑO 2001

Seminario de capacitación sobre Firma digital

Seminario de capacitación sobre Ley de Procedimientos Administrativos de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Conferencia sobre la Magistratura Italiana, reclutamiento y carrera judicial

Curso de capacitación en Informática (Access II)

Curso de capacitación en Informática (Access III)

Seminario sobre cuestiones de Responsabilidad Médica

Curso de capacitación en Materia Contravencional para el personal del Servicio Penitenciario Federal

Seminario sobre cuestiones de Derecho Ambiental

Capacitación en el sistema de gestión judicial IURIX

AÑO 2002

Mediación en el ámbito penal

Liderazgo judicial

La Mediación con el Estado

Capacitación sobre el manejo de la base de datos jurídica EL DIAL.COM

AÑO 2003

Jornada sobre Aspectos Generales del Procedimiento Tributario

Curso elemental de Justicia de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Curso elemental para Oficiales Notificadores y Oficiales de Justicia

Curso: Consumidores y usuarios procedimientos administrativos en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires

El Derecho Internacional de los Derechos Humanos y la Constitución Nacional. Su recepción en la Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires

El lenguaje jurídico: Lingüística y sentencia. Aportes para la construcción de sentencias desde la teoría del lenguaje

Curso intermedio: El Proceso Contencioso Administrativo y Tributario

Actualización en Derecho y Procedimiento Penal

Curso elemental de Derecho y Procedimiento Administrativo. Consejo de la Magistratura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires

AÑO 2004

Curso Introductorio sobre el Fuero Contravencional y de Faltas

Actividad de Capacitación para Oficiales Notificadores y Oficiales de Justicia

Taller de comprensión y producción de textos

Taller de Escritura para Magistrados, Integrantes del Ministerio Público y Funcionarios del Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Seminario sobre cuestiones de Ética Judicial

Seminario de actualización sobre Cuestiones de Bioética

Seminario/Taller sobre Nociones de Argumentación Jurídica

Curso intermedio Contencioso Administrativo y Tributario II: El Procedimiento en la Cámara de Apelaciones

Seminario/Taller sobre Nociones de Análisis Económico del Derecho

Seminario sobre Ejecuciones Fiscales en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Taller de Escritura en Oficinas Judiciales

Seminario/Taller Técnicas: de Atención al Público

Ciclo de conferencias: A 10 años de la Reforma de la Constitución Nacional -Balances y Perspectivas

Seminario/Taller sobre Técnicas de negociación para entrevistas y gestión de audiencias

Seminario sobre Probation suspensión del juicio a prueba

Seminario sobre Niñez y Adolescencia en el Fuero Contravencional y de Faltas

Conferencia: La Participación Ciudadana en el Sistema de Justicia Juicios por

Jurado

Seminario/Taller: El conflicto como proceso - Modos de intervención pacífica

Seminario/Taller Entrenamiento en audiencias - Técnicas de interrogación

Curso básico de Balística Forense

Seminario: El niño víctima de los procesos judiciales

Seminario/Taller: Técnicas de Atención al Público para el personal del Consejo de la Magistratura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Seminario/Taller sobre Estadísticas Judiciales

AÑO 2005

Curso Básico de Procedimiento Administrativo

Taller de Escritura para Empleados del Poder Judicial

Curso Intermedio CyF I: Introducción al Derecho Contravencional y su Procedimiento

Curso Intermedio CAyT III: El Procedimiento ante el Tribunal Superior de Justicia

Seminario: Técnicas de Negociación para entrevistas y gestión de audiencias

Seminario: Democracia, División de Poderes y Rol del Poder Judicial a comienzos del Siglo XXI

Seminario: Cuestiones de Derecho y Procedimiento Administrativo

Seminario: Bases y Condiciones Generales para la Contratación de Bienes y Servicios

Seminario: Lógica Jurídica y Argumentación

Curso Introductorio y de Entrenamiento en Mediación

Seminario/Taller: Métodos de Resolución de Conflictos para la Actividad Jurisdiccional

Seminario: Asesoría General Tutelar y Fuero Contravencional y de Faltas

Seminario: Calidad de Servicios

Curso de Introducción a la Mediación Penal

Taller de Escritura

Seminario/Taller: El Conflicto como Proceso - Modos de Intervención Pacífica

Taller de Escritura para Magistrados, Integrantes del Ministerio Público y Funcionarios del Poder Judicial

Seminario/Taller: Técnicas de Atención al Público

Curso Elemental Justicia de la Ciudad de Buenos Aires - Fuero Contencioso Administrativo y Tributario

Curso de Capacitación en Evaluación de Personal

Seminario sobre Derecho Público de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (posgrado UBA)

Evaluación de Desempeño para Evaluados (Res. CM N° 504/05)

Seminario: Técnicas de Negociación para Entrevistas y Gestión de Audiencias

Seminario: Régimen de las Contrataciones Administrativas en el Ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Programa de Formación para el Desarrollo de Prácticas de Liderazgo y Coaching

Teoría de la Decisión

Seminario: El Costo de vencer el Estado de Inocencia, y su vinculación con el Rol de los Fiscales en el Proceso Penal

Ciclo de Actualización para Oficiales Notificadores y de Justicia

Seminario/Taller Técnicas de Comunicación Telefónica

Curso de Capacitación para Oficiales Notificadores y de Justicia (Art. 8° Res. CM N° 504/05)

AÑO 2006

Taller de Escritura en Oficinas Judiciales (Ciclo 2006) I y II

Taller de Escritura para Magistrados, Integrantes del Ministerio Público y Funcionarios del Poder Judicial

Taller de Escritura para empleados del Poder Judicial

Curso Básico Derecho y Procedimiento Administrativo. Consejo de la Magistratura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Curso: El Proceso Contencioso Administrativo. Parte I Procedimiento en Primera Instancia

Curso: Introducción a la Bibliotecología Jurídica (reprogramación)

Ciclo de Conferencias: La Buena Fe en el Derecho

Seminario: Régimen de las contrataciones administrativas en el ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Seminario/Taller: Técnicas de atención al público

Curso: Garantías constitucionales en el proceso penal (Parte I)

Seminario/Taller: Nociones de argumentación jurídica

Seminario: Análisis económico del Derecho Penal

Seminario/Taller: Honorarios profesionales y cálculos liquidatorios

Curso: El Proceso Contencioso Administrativo. Parte II El procedimiento en la Cámara de Apelaciones

Seminario: Ética de las organizaciones gubernamentales

Curso: Garantías constitucionales en el proceso penal (Parte II)

Seminario: Análisis económico del Derecho

Seminario/Taller: Técnicas de despacho judicial

Curso de Capacitación para oficiales notificadores (Art. 8º, Ap. 3º, Reglamento Interno CMCABA - Res. CM N° 504/05)

Seminario Técnico de Análisis Legal y Jurisprudencial Portación de armas de fuego sin la debida autorización. El agravante del Art. 189 bis, inciso 2, último párrafo, introducido por Ley 25.886

Seminario: Reglamento de Trámite de Actuaciones Administrativas del Consejo de la Magistratura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Jornada sobre Derecho Ambiental

Conferencia Internacional sobre Derecho Ambiental La experiencia de los Tribunales Ambientales de Costa Rica

Seminario/Taller: Liderazgo Judicial

Seminario/Taller: El derecho penal y Contravencional de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires según el Tribunal Superior de Justicia

Seminario sobre Derecho Público de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires La Justicia de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires a 10 años de la Constitución local (posgrado UBA)

Curso sobre Primeros auxilios (organizado junto con el Departamento de Relaciones Laborales)

Seminario Técnico de Análisis Legal y Jurisprudencial Ley 2095 - Compras y Contrataciones en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (dos ediciones)

Seminario Técnico de Análisis Legal y Jurisprudencial Nueva ley de Amparo en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires

AÑO 2007

Taller de Escritura en Oficinas Judiciales (Ciclo 2007)

Taller de Escritura

Curso de Capacitación para Oficiales Notificadores (Art. 8º, Ap. 3º, Reglamento Interno CMCABA -Res. CM N° 504/05)

Seminario Técnico de Análisis Legal y Jurisprudencial Ley 2095 -Compras y contrataciones en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Seminario Técnico de Análisis Legal y Jurisprudencial Ley Nacional 20429 de Armas y Explosivos

Seminario: Ambiente y Salud

Seminario: Derechos Políticos y Derechos Electorales para la Ciudad

Seminario: Cuestiones fundamentales de la teoría del delito

Seminario/Taller: Jurisprudencia Contravencional de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Seminario/Taller: Aplicaciones Informáticas para la Gestión de Oficinas Judiciales

Seminario/Taller: Media Coaching

Seminario/Taller: Inteligencia Interpersonal

Seminario/Taller: Trabajo en Equipo

Mesa redonda: Transferencia de competencias penales a la Ciudad. Contenido, vigencia y problemáticas de aplicación

Programa de Capacitación para Atención al Público con Necesidades Especiales

Conferencia: El procedimiento penal en Guatemala (con INECIP)

Conferencia: Violencia y género la experiencia italiana (con Defensoría General de la Nación)

Jornada: Ciudad Autónoma de Buenos Aires Control de Gestión y Poder Judicial (con MAFUCABA)

Jornada: Discriminación y Holocausto (con MAFUCABA)

Jornada de capacitación sobre armas de fuego y material pirotécnico (con MAFUCABA)

Conferencia: Problemática de las Acciones de Clase (con TSJ - Justicia en Cambio - UBA)

Curso de actualización profesional Nuevas prácticas en la investigación y litigación penal

Seminario/Taller: Litigación en audiencias penales

Seminario: Innovaciones en la Gestión Judicial

Seminario/Taller: La resolución de conflictos y el nuevo rol del Ministerio Público Fiscal de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Seminario/Taller: Liderazgo ¿Cómo desarrollar relaciones interpersonales efectivas y ambientes de trabajo positivos?

Seminario/Taller: Manejo de casos

Seminario/Taller: Modelos de Oficina Judicial Penal

Seminario/Taller: Programación Neurolingüística. Técnicas para lograr una

comunicación eficaz

Seminario/Taller: El expediente judicial-administrativo

Seminario/Taller: Informática I

Seminario: Cuestiones fundamentales de la teoría del delito

Seminario/Taller: Análisis de los Delitos Transferidos a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Seminario/Taller: El procedimiento Contravencional

Curso de Actualización profesional Litigación en Juicio (I y II edición)

Programa de formación para el desarrollo de prácticas de liderazgo y Coaching

Seminario: Nociones de argumentación jurídica

Seminario: Derecho y Procedimiento medio

Seminario: El Nuevo Código Procesal Penal de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Conferencia: La ecotributación

Conferencia: Competencias Municipales. Técnicas de Cooperación Municipal y de Gestión de Servicios Públicos Locales

Charla Debate: El Régimen Procesal Penal Juvenil de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires - Ley 2451 Las Responsabilidades del juez

Seminario/Taller: Investigación de la escena del crimen

Seminario: Lineamientos del Código Procesal Penal. Introducción a la lógica adversarial

Programa de capacitación en herramientas de organización y métodos

Conferencia sobre los sistemas de revisión y control de los actos tributarios (administrativos y legislativos) en el ordenamiento jurídico de México

Conferencia: El amparo, en general y en materia tributaria, en el ordenamiento jurídico de México

Taller: Prevención de riesgos de trabajo. Nociones básicas de Prevención de Incendios y de Evacuación (con MAPFRE)

Cursos Generales (Res. CSEL N° 175/07)

Derecho y Procedimiento Medio (CAyT); Informática I, Trabajo en equipo, Atención Telefónica

Charla Debate: Ley Cafiero Poder Judicial (coorganizada con el Colegio de Magistrados, Integrantes del Ministerio Público y Funcionarios del Poder Judicial de la CABA)

Jornada: Derechos de la Niñez y Juventud en la Ciudad (coorganizada con el Colegio de Magistrados, Integrantes del Ministerio Público y Funcionarios del Poder Judicial de la CABA)

Iº Jornada de Funcionarios del Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (organizado con la Asociación de Magistrados y Funcionarios del Poder Judicial de la Ciudad -MAFUCABA-)

AÑO 2008

Conferencia: El cambio climático como desafío global

Curso de Actualización Profesional en Litigación Inicial

Curso Intensivo de verano: Análisis de los Delitos Transferidos a la Ciudad de Autónoma de Buenos Aires

Curso Intensivo de verano: Derecho Procesal Penal. Código de Procedimiento Penal de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Su aplicación en el procedimiento Contravencional

Curso: Accidentología (para Oficina de Investigación Judicial)

Curso: Análisis Ley 24051. Contaminación (para Oficina de Investigación Judicial)

Curso: Balística convencional (para Oficina de Investigación Judicial)

Curso: Balística no convencional (para Oficina de Investigación Judicial)

Curso: Cadena de custodia sobre la evidencia (para Oficina de Investigación Judicial)

Curso: Criminalidad informática (para Oficina de Investigación Judicial)

Curso: Dactiloscopia (para Oficina de Investigación Judicial)

Curso: El Derecho Tributario de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Fundamentos constitucionales y jurisprudencia

Curso: Entrevista del menor víctima o testigo bajo el régimen procesal penal juvenil de la C.A.B.A.

Curso: Levantamiento de rastros dactiloscópicos (para Oficina de Investigación Judicial)

Curso: Medicina Legal (para Oficina de Investigación Judicial)

Curso: Módulo de Investigación Criminal (para Oficina de Investigación Judicial)

Curso: Técnicas de muestreo de aguas (para Oficina de Investigación Judicial)

Curso: Tecnología aplicada en Imagen y Sonido (para Oficina de Investigación Judicial)

Curso: Temas de mantenimiento y elementos de protección personal

Curso: Transferencia de delitos a la Ciudad de Buenos Aires

Jornada Homenaje a dos grandes magistrados por su defensa del ambiente

Jornada internacional sobre Derecho Ambiental

Jornada Internacional sobre Proceso y Constitución

Jornada Internacional y Comparada sobre Derecho Contencioso y Administrativo

Jornada: Derechos Económicos, Sociales y Culturales en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Jornada: El sistema acusatorio experiencias en derecho comparado (Chile y Guatemala)

Jornada: La mayoría de edad. Debate teórico, normativo y reforma legal

Jornada: Procedimientos, garantías y penas en el sistema de responsabilidad penal juvenil

Mesa redonda: Desafíos de la Defensa en el proceso penal adversarial

Programa: Modulo I. Capacitación de agentes que puedan actuar como reproductores de sensibilización en el trabajo con personas con discapacidad - Modulo II. Capacitación para posibles agentes de sensibilización en el trabajo con personas

con discapacidad

Seminario de Posgrado Sobre Derecho Público De La Ciudad Autónoma De Buenos Aires (III Edición)

Seminario Técnico de Análisis Legal y Jurisprudencial: Derecho de consumidores y usuarios en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Seminario/Taller Resolución Alternativa de Conflictos. Módulo I Conflicto. Comunicación. Negociación

Seminario/Taller sobre Ley de Amparo

Seminario/Taller: Guía de elaboración del manual de litigación compleja

Seminario/Taller: La relación del Poder Judicial y los medios masivos y el periodismo. Áreas problemáticas, propuestas de análisis y posibles soluciones

Seminario/Taller: Litigación Oral para un nuevo Proceso Penal

Seminario/Taller: Agenda Microsoft Outlook (in company)

Seminario/Taller: Aplicación de bases de datos (in company)

Seminario/Taller: Condición jurídica de la Infancia en la Ciudad de Buenos Aires

Seminario/Taller: El expediente Judicial-Administrativo

Seminario/Taller: El Procedimiento Contravencional (Módulo II)

Seminario/Taller: Estilos de Liderazgo organizacional. Manejo de la comunicación y la tolerancia en el desempeño cotidiano

Seminario/Taller: Excel aplicado (in company)

Seminario/Taller: Guía de elaboración del manual sobre el manejo de casos

Seminario/Taller: Informática Forense

Seminario/Taller: Introducción a Excel (in company)

Seminario/Taller: Introducción al ACCES (in company)

Seminario/Taller: Jurisprudencia Contravencional de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Módulo I, II y III

Seminario/Taller: Mediación Penal. Manejo de conflictos complejos con herra-

mientas de la Mediación (1ª y 2ª edición)

Seminario/Taller: Mediación y violencia familiar

Seminario/Taller: Nociones básicas sobre Derecho Penal, Contravencional y Faltas y transferencia de competencias

Seminario/Taller: Resolución alternativa de disputas y sistema penal

Seminario/Taller: Seguridad informática y backup de la información (in company)

Seminario/Taller: Uso y optimización de Internet (in company)

Seminario: Ley 2095. Compras y contrataciones en el ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Seminario: Análisis de los Delitos transferidos a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Seminario: Autopsia psicológica II

Seminario: Derecho y principios de ejecución penal (1º y 2ª edición)

Seminario: Derechos Económicos, Sociales y Culturales en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Seminario: El Derecho y la psicología del testimonio (para oficina de asistencia a la víctima y al testigo)

Seminario: Las responsabilidades del Juez

Seminario: Ley Nacional de Obras Públicas N° 13.064. Aspectos Técnicos

Seminario: Niños, niñas y adolescentes en conflicto con la ley penal en la Ciudad de Buenos Aires

Seminario: Nociones elementales de derecho y procedimiento administrativo (en convenio con la AGC)

Seminario: Oratoria. Técnicas de expresión

Seminario: Perfiles criminales (en convenio con UCES)

Seminario: Responsabilidad del Estado

Seminario: Salud mental y perspectiva jurídica en la Ciudad de Buenos Aires

Seminario: Violencia familiar. Delitos y Contravenciones. Como generar intervenciones útiles dentro del proceso penal y Contravencional en la mediación previa

Taller Debate: Estado actual y perspectivas de la mediación en el Fuero Penal, Contravencional y de Faltas de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Taller/Debate: Estado actual y perspectivas de la mediación en el Fuero Penal, Contravencional y de Faltas de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Taller: Metrología, alcoholímetros y cinemómetros

Talleres de capacitación en el sistema JusCaba

Cursos Generales (Res. CSEL N° 175/07)

Seminario básico: Introducción a la Justicia de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (Nuevos Juzgados)

Seminario básico: Introducción a la Justicia de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Seminario/Taller: Informática I

Seminario/Taller: Técnicas de atención al público

Seminario/Taller: Trabajo en Equipo

Seminario: Argumentación Jurídica

Seminario: Derecho y Procedimiento Medio (Aula CMCABA)

Seminario: Derecho y Procedimiento Medio (Aula CyF)

Seminario: Derecho y Procedimiento Medio (Aula CyF)

Seminario: Derecho y Procedimiento Superior (Aula CAyT)

Seminario: Derecho y Procedimiento Superior (Aula CyF)

Seminario: Ética de las Organizaciones Gubernamentales

Seminario: Ética Judicial

Seminario: Gestión eficiente de los procesos judiciales-administrativos

Seminario: Liderazgo

Seminario: Nociones de Derechos Humanos I

Seminario: Nociones de Derechos Humanos II

Seminario: Técnicas de Atención al público (Nuevos Juzgados)

Seminario: Técnicas de atención telefónica

Seminario: Técnicas de atención telefónica (para la Oficina Receptora de denuncias)

Seminario: Técnicas de negociación para entrevistas y gestión de audiencias

Taller de Escritura I

Taller de Escritura I (Nuevos Juzgados)

Taller de Escritura III

Taller de Informática II: Iurix (Nuevos Juzgados)

AÑO 2009

Cursos Res. CSEL 175/07 (Aprobados por Res. CACFJ N° 02/09)

Seminario Básico "Introducción a la Justicia" Para el Consejo de la Magistratura

Seminario Básico "Introducción a la Justicia" Para el Fuero PCyF

Seminario Básico "Introducción a la Justicia" Para el Fuero CAyT

Nociones de Derechos Humanos I

Taller de escritura I

Técnicas de Atención al público

Informática I

Seminario Derecho y Procedimiento Elemental Para el Consejo de la Magistratura/AGC

Seminario Derecho y Procedimiento Elemental Para el Fuero PCyF

Seminario Derecho y Procedimiento Elemental Para el Fuero CAyT

Nociones de Derechos Humanos II

Taller de Escritura II -Técnicas de Despacho

Técnicas de Negociación para Entrevistas y Gestión de Audiencias

Informática II MPF

Informática II MPD y Tutelar

Informática II IURIX – Para el Fuero CAyT

Informática II GESCABA

Seminario Derecho y Procedimiento Medio Para el Consejo de la Magistratura

Seminario Derecho y Procedimiento Medio Para el Fuero PCyF

Seminario Derecho y Procedimiento Medio Para el Fuero CAyT

Argumentación Jurídica

Ética Judicial

Taller de Escritura III

Trabajo en equipo

Técnicas de atención telefónica

Seminario Derecho y Procedimiento Superior Para el Consejo de la Magistratura

Seminario Derecho y Procedimiento Superior Para el Fuero PCyF

Seminario Derecho y Procedimiento Superior Para el Fuero CAyT

Nociones de Análisis Económico del Derecho Para el Consejo de la Magistratura y el Fuero CAyT

Nociones de Análisis Económico del Derecho Para el Fuero PCyF

Ética de las organizaciones Gubernamentales

Gestión eficiente de los Procesos Judiciales / Administrativos

Liderazgo

Seminario de Capacitación para Oficiales Notificadores

Seminario de Actualización para Oficiales Notificadores

Seminario de Capacitación para Oficiales de Justicia

Seminario de Actualización para Oficiales de Justicia

Cursos Generales

Balística forense (Res. CACFJ N° 006/09 Anexo XV)

Charla abierta con el Prof. Alejandro Nieto (Disp. SE-CFJ CMCABA N° 015/09 Anexo II)

Conferencia el rol del juez y la actividad probatoria en el sistema penal acusatorio (Res. CACFJ N° 043/09 Anexo I)

Derecho al silencio y racionalidad política. Una aproximación histórico-filosófica al proceso penal desde una perspectiva comparatista (Res. CACFJ N° 003/2009 Anexo I)

Derecho Práctico Procesal Judicial. (Disp. SE-CFJ CMCABA N° 006/2009)

Desayuno de trabajo con la Dra. Teresa Armenta Deu y Jueces del Fuero Penal Contravencional y de Faltas de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

El Derecho y la Psicología del testimonio Módulo I (Res. CACFJ N° 28/09 Anexo VI)

Estilos de liderazgo organizacional. Manejo de la comunicación y la tolerancia en el desempeño cotidiano (Res. CACFJ N° 017/09 Anexo IV)

Estimaciones matemáticas y planificación de la gestión judicial

Guía de elaboración del manual del manejo de casos (Res. CACFJ N° 006/09 Anexo VIII)

Hacia un nuevo derecho administrativo sancionador (Disp. SE- CFJ CMCABA N° 015/09 Anexo I)

Infancia y Adolescencia: Régimen Jurídico y Estándares de Garantía (Disp. SE-CFJ CMCABA N° 016/2009)

Infancia y adolescencia: Régimen jurídico y estándares de garantía. 2ª edición (Res. CACFJ N° 035/09 Anexo I)

Infancia y adolescencia: Régimen jurídico y estándares de garantía - Tercera edición

Introducción al régimen de faltas y su procedimiento - Módulo I (Res. CACFJ N° 006/09)

Introducción al régimen de faltas y su procedimiento - Módulo II (Res. CACFJ N° 006/09)

Introducción al régimen de faltas y su procedimiento - Módulo III (Res. CACFJ N° 006/09)

Investigación de la escena del crimen (Res. CACFJ N° 006/09)

Investigación preparatoria penal y Contravencional (Res. CACFJ N° 006/09)

Jornada compartiendo experiencias en el fomento de la justicia ambiental (Res. CACFJ N° 025/09)

Jornada conmemorativa del Día Internacional del Ambiente Humano (Res. CACFJ N° 025/09 Anexo I)

Jornada derecho ambiental comparado (homenaje al Prof. Paulo Affonso Leme Machado)

Jornada hacia la efectividad de los derechos económicos, sociales y culturales (Res. CACFJ N° 028/09 Anexo II)

Jornada Internacional de Derecho Ambiental

Jornada principios y sistemas procesales penales

Jornada salud mental, el derecho y la justicia (Res. CACFJ N° 043/09 Anexo VI)

Jornada: Estado de Necesidad (Res. CACFJ N° 018/09 Anexo IV)

La Procuración Penitenciaria Nacional: Herramientas teórico-prácticas para entender la realidad carcelaria. (Res. CACFJ N° 043/09 Anexo IV)

Legislación ambiental de la Ciudad de Buenos Aires. Herramientas para la participación ciudadana en la gestión ambiental (Res. CACFJ N° 018/09)

Litigación oral para un nuevo proceso penal (Res. CACFJ N° 028/09 Anexo III)

Los delitos, contravenciones y faltas ambientales (Res. CACFJ N° 017/09)

Los derechos, económicos, sociales y culturales (Res. CACFJ N° 028/09 Anexo I)

Los recursos extraordinarios en la jurisdicción local (Res. CACFJ N° 018/09 Anexo I)

Los retos del proceso penal del siglo XXI (Res. CACFJ N° 49/2008 Anexo I)

Mediación y violencia familiar (Res. CACFJ N° 020/08 Anexo XVI)

Metodología de gestión de proyectos - Módulo I (Res. CACFJ N° 006/09)

Metodología de la gestión de proyectos Módulo II (Res. CACFJ N° 006/09)

Oratoria forense (Res. CACFJ N° 043/09)

Oratoria- Técnicas de expresión (Res. CACFJ N° 006/09 Anexo XVI)

Parábolas del arbitrio judicial (Disp. SE-CFJ CMCABA N° 015/09 Anexo I)

Planificación estratégica en el sector público (Res. CACFJ N° 017/09 Anexo V)

Prevención de riesgos de trabajo. Nociones básicas de accidentes de trabajo y medidas preventivas

Primeras jornadas de Actualización del Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Procedimiento administrativo y proceso contencioso en la CABA. Módulo I (Res. CACFJ N° 006/09)

Procedimiento Administrativo y Proceso Contencioso en la CABA. Módulo II (Res. CACFJ N° 006/09 Anexo II)

Procedimiento Administrativo y Proceso Contencioso en la CABA. Módulo III (Res. CACFJ N° 006/09 Anexo II)

Procedimiento Administrativo y Proceso Contencioso en la CABA. Módulo IV (Res. CACFJ N° 006/09 Anexo II)

Procesos Especiales: Ejecuciones Fiscales (Res. CACFJ N° 28/09)

Programa de actualización y profundización de herramientas informáticas Excel avanzado (Res. CACFJ N° 005/09 Anexo I)

Programa de actualización y profundización de herramientas informáticas. Creación de aplicaciones de base de datos (Res. CACFJ N° 005/09)

Programa de actualización y profundización de herramientas informáticas. Aplicaciones multimediales para el uso laboral (Res. CACFJ N° 005/09)

Programa de actualización y profundización de herramientas informáticas.

Desarrollo de sitios web (Res. CACFJ N° 005/09)

Programa de sensibilización sobre discriminación: "Tod@s somos diferentes"
Jornada nuevos paradigmas de la igualdad (Res. CACFJ N° 006/09)

Programación Neurolingüística: "Técnicas para lograr una comunicación eficaz"
(Res. CACFJ N° 017/09 Anexo II)

Régimen procesal penal, Contravencional y de faltas de la CABA (Res. CACFJ
N° 006/09)

Resolución Alternativa de Conflictos I: Conflicto. Comunicación. Negociación
(Res. CACFJ N° 020/2008 Anexo XIII)

Resolución Alternativa de Disputas y sistema penal (Res. CACFJ N° 020/08
Anexo XV)

Responsabilidad del Estado (Res. CACFJ N° 006/09 Anexo IX)

Responsabilidad médica y derecho a la salud. Módulo I (Res. CACFJ N° 028/09
Anexo V)

Un acercamiento entre las matemáticas y la gestión judicial (Res. CACFJ N°
006/09 Anexo XIII)

Cursos modalidad en la oficina

Atención telefónica para el personal de Ministerio Público Fiscal (Res. CACFJ
N° 020/09)

Dactiloscopia aplicada, Módulo I, II y III para agentes de la Oficina Central de
Identificaciones del Ministerio Público Fiscal de la CABA

Grupo de Trabajo y Estudio. Diseño Reflexivo en la Mediación (Res. CACFJ N°
029/09 Anexo II)

Informática II – JUSCABA para agentes de la Unidad Fiscal Norte

Introducción a la justicia para el personal de Ministerio Público Fiscal (Res.
CACFJ N° 020/09)

Liderazgo: "Cómo desarrollar relaciones interpersonales efectivas y ambientes
de trabajo positivos" para Magistrados, Secretarios y Prosecretarios de los Juzgados
de Primera Instancia en lo CAyT Nros. 13, 14 y 15 (Res. CACFJ N° 007/09 Anexo II)

Metodología de Gestión de Proyectos I para el personal de la Dirección de

Informática y Tecnología del CM (Res. CACFJ N° 030/09 Anexo II)

Metodología de Gestión de Proyectos II para el personal de la Dirección de Informática y Tecnología del CM (Res. CACFJ N° 030/09 Anexo II)

Programa de aplicación estadística -SPSS- para agentes de la Oficina Central de Identificaciones del Ministerio Público Fiscal de la CABA

Seminario/Taller: "El manejo de la intervención en el marco de la Cámara Gesell" para el personal de la Oficina de Asistencia a la Víctima y al Testigo

Seminario/Taller: "La entrevista en Cámara Gesell del niño y/o adolescente víctima o testigo, efectividad del acto y no revictimización" para el personal de la Unidad Fiscal Sudeste

Taller de Escritura I para agentes de todas las dependencias de la Fiscalía General: Secretaría General de Política Criminal y Planificación Estratégica, Secretaría General de Coordinación y Secretaría General de Acceso a la Justicia y Derechos Humanos (Res. CACFJ N° 020/09 Anexo I)

Taller Interno Permanente para el Cuerpo de Mediadores de la Oficina de Acceso a la Justicia y Métodos Alternativos de Solución de Conflictos "Práctica y rol profesional" 1º parte

Taller Interno Permanente para el Cuerpo de Mediadores de la Oficina de Acceso a la Justicia y Métodos Alternativos de Solución de Conflictos "Práctica y rol profesional" 2º parte

Taller: "Adobe Reader – los archivos PDF" para agentes del Ministerio Público Fiscal.

Trabajo en equipo para el personal de la Biblioteca del Consejo de la Magistratura (Res. CACFJ N° 007/09 Anexo I)

Trabajo en equipo para el personal de la Fiscalía de Cámara en lo PCyF N° 2 (Res. CACFJ N° 007/09 Anexo I)

Trabajo en equipo para el personal de la Fiscalía de Primera Instancia en lo PCyF N° 3 (Res. CACFJ N° 007/09 Anexo I)

Trabajo en equipo para el personal de la Secretaría General de Acceso a la Justicia y Derechos Humanos (Res. CACFJ N° 019/09 Anexo I)

Trabajo en equipo para el personal de la Unidad Fiscal (Fiscales PCyF y la Fiscalía de Cámara PCyF) (Res. CACFJ N° 030/09 Anexo I)

Trabajo en equipo para el personal del Juzgado de Primera Instancia Penal y CyF Nro. 25 (Res. CACFJ N° 007/09 Anexo I)

Trabajo en equipo para empleados del Juzgado de Primera Instancia PCyF Nro. 21

Trabajo en equipo para la Fiscalía de Primera Instancia en lo Penal, Contravencional y de Faltas N° 6. (Res. CACFJ N° 019/09 Anexo I)

AÑO 2010

Cursos Res. CSEL 175/07 (Aprobados por Res. CACFJ N° 001/10)

Informática I

Etica Judicial

Taller de Escritura I

Trabajo en Equipo

Nociones de Análisis Económico del Derecho Para el CM y el Fuero CAyT

Liderazgo

Introducción a la Justicia Para el CM

Informática II: IURIX

Informática II: JusCaba

Seminario Derecho y Procedimiento Medio Para el CM

Nociones Derechos Humanos I

Taller De Escritura II - Técnicas De Despacho Para el Fuero PCyF

Seminario Derecho y Procedimiento Elemental Para el Fuero CAyT

Seminario Derecho y Procedimiento Medio Para el Fuero CAyT

Introducción a la Justicia Para el Fuero PCyF

Técnicas de Negociación para Entrevistas y Gestión de Audiencias

Seminario Derecho y Procedimiento Elemental Para el Fuero PCyF

Técnicas de Atención al Público

Taller De Escritura II - Técnicas De Despacho Para el CM y el Fuero CAyT

Informática II: GesCaba

Seminario Derecho y Procedimiento Superior (Responsabilidad Del Estado)
Para el Fuero CAyT

Técnicas de Atención al Público

Técnicas de Atención Telefónica

Taller De Escritura III

Seminario Derecho y Procedimiento Superior Para el CM/AGC

Gestión Eficiente de Procesos Judiciales y Administrativos

Introducción a la Justicia Para el Fuero PCyF

Taller de Escritura III

Seminario Derecho y Procedimiento Superior Para el Fuero PCyF

Nociones De Derechos Humanos II

Seminario Derecho y Procedimiento Medio Para el Fuero PCyF

Ética de las Organizaciones Gubernamentales

Informática I

Análisis Económico del Derecho Para el Fuero PCyF

Seminario Derecho y Procedimiento Superior Para el CM/AGC

Técnicas de Atención Telefónica

Técnicas de Atención al Público

Nociones De Derechos Humanos I

Seminario Derecho y Procedimiento Elemental Para el Fuero CAyT

Técnicas de Negociación para Entrevistas y Gestión de Audiencias

Liderazgo

Introducción a la Justicia Para el CM/AGC

Argumentación Jurídica

Seminario Derecho y Procedimiento Superior Para el Fuero PCyF

Trabajo en Equipo

Ética Judicial

Seminario Derecho y Procedimiento Medio Para el Fuero CAyT

Taller de Escritura I

Nociones de Análisis Económico del Derecho Para el CM y el Fuero CAyT

Seminario Derecho y Procedimiento Elemental Para el CM

Seminario de Actualización para Oficiales Notificadores

Cursos Generales

Seminario Intensivo: "Bioética y Derechos Humanos" (Res. CACFJ N° 040/09)

Medios de Prensa y Salud: Impacto de la Información en la Relación Medico-Paciente (Disp. SE-CFJ N° 020/10)

Jornada de Debate: "Nueva Ley de los Derechos del Paciente"

Conflictos Bioéticos en el Derecho Francés y Europeo

Programa Permanente de Actualización y Profundización de Herramientas Informáticas Módulo II "Planilla de Cálculos - Nivel Básico" (Res. CACFJ N° 002/10)

Acción de Amparo (Res. CACFJ N° 011/10)

Capacitación en Lenguaje de Señas, tres ediciones (Disp. SE-CFJ N° 038/10)

Mediación Penal. Experiencias de Implementación en provincias argentinas (Disp. SE-CFJ N° 043/10)

Programa Permanente de Actualización y Profundización de Herramientas Informáticas Módulo III "Hoja de cálculo avanzado" (Res. CACFJ N° 002/10)

La Prueba del Proceso Penal en el contexto actual (Res. CACFJ N° 011/10)

Introducción a la Justicia Penal, Contravencional y de Faltas (Res. CACFJ N° 012/10)

Acceso a la Justicia y Gestión de las Oficinas Fiscales en el Fuero Penal, Con-
travencional y de Faltas (Res. CACFJ N° 012/10)

Nociones Básicas sobre el Derecho Contencioso, Administrativo y Tributario
(Res. CACFJ N° 012/10)

Programa Permanente de Actualización y Profundización de Herramientas
Informáticas Módulo IV "Creación de Aplicaciones de Base de Datos en el ámbito
judicial" (Res. CACFJ N° 002/10)

Nuevos tratamientos en Neurociencia. Investigaciones Relacionadas

Ejecución de sentencias (Res. CACFJ N° 011/10)

La aplicación de los estándares internacionales en materia de Derechos Sociales
en el Derecho Interno (Res. CACFJ N° 013/10)

Seminario Discapacidad y Derechos

Límites Constitucionales a la intervención penal

Jornada Internacional sobre Derecho y Medio Ambiente

Jornada Internacional sobre Recursos Naturales y Medio Ambiente

Recurso de Inconstitucionalidad y Recurso Extraordinario Federal (Aspectos
Teórico- Prácticos)

Litigación y Nuevos Paradigmas en el Proceso Penal

Los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Res. CACFJ N° 013/10)

Capacitación y Actualización en peritación psicológica (Res. CACFJ N° 027/10)

El Derecho Tributario de la ciudad, fundamentos constitucionales y jurispru-
denciales (Res. CACFJ N° 011/10)

La Obra Pública en la ciudad de Buenos Aires (Res. CACFJ N° 011/10)

Programa permanente de Actualización y Profundización de Herramientas
Informáticas Módulo II: "Planilla de Cálculos -Nivel Básico-"

2das Jornadas de Actualización del Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de
Buenos Aires (Res. CACFJ N° 035/10)

Jornada de Trabajo en Talleres para una Justicia con perspectiva de género

Programa permanente sobre Investigación Forense en Criminalística, Anexo I Investigación de la escena del crimen (Res. CACFJ N° 003/10)

Primeras Jornadas sobre Investigación en Delitos Informáticos

Oralidad en las etapas previas al juicio (Res. CACFJ N° 012/10)

Delitos transferidos a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (Res. CACFJ N° 012/10)

Diseño organizacional y gestión en el Ministerio Público Fiscal (Res. CACFJ N° 012/10)

Técnicas de Investigación (Res. CACFJ N° 012/10)

Ateneo de Casos e Investigación Preparatoria (Res. CACFJ N° 012/10)

El Código Procesal Penal de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Análisis y aplicación (Res. CACFJ N° 012/10)

La víctima en el Proceso Penal (Res. CACFJ N° 012/10)

Estrategia de Investigación: Cuerpo de Investigaciones Judiciales (Res. CACFJ N° 012/10)

Cursos modalidad en la oficina (aprobados por Res. CACFJ N°004/10)

Taller Interno Permanente de la Oficina de Acceso a la Justicia y Métodos Alternativos de Solución de Conflictos: Práctica y Rol Profesional, "La Justicia en la Ciudad de Bs. As. para Funcionarios y Empleados de la Secretaría de Derechos Humanos de la Defensoría General de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires

JusCaba I y II para el Ministerio Público de la Defensa

Taller de Escritura I para el Juzgado de Primera Instancia en lo Contencioso Administrativo y Tributario N° 10

Trabajo en Equipo para la Asesoría Tutelar en lo Contencioso Administrativo y Tributario N°2

Taller de Escritura I para el Juzgado de Primera Instancia en lo Penal, Contravencional y de Faltas N° 20

Trabajo en Equipo para la Asesoría Tutelar en lo Contencioso Administrativo y Tributario N°3

Taller de Escritura III para el Juzgado de Primera Instancia en lo Contencioso,

Administrativo y Tributario N° 14

Taller de Escritura I para la Asesoría Tutelar en lo Contencioso Administrativo y Tributario N° 3

Programa permanente de Actualización y Profundización de Herramientas Informáticas Módulos II (Planilla de Cálculos – Nivel Básico) y V (Aplicaciones Multimediales para el uso laboral) para el Juzgado de Primera Instancia en lo Contravencional, Penal y de Faltas N° 6

Trabajo en Equipo para el Juzgado de Primera Instancia en lo Contencioso Administrativo y Tributario N° 7

Infancia y Adolescencia: Régimen Jurídico y Estándares de Garantía para el personal del Centro de Identificación y Espera de niños, niñas y adolescentes

Taller interno permanente para peritos psicólogos del Servicio de Medicina Legal

Taller de Escritura I para la Asesoría Tutelar en lo Contencioso Administrativo y Tributario N°2

Dactiloscopia Aplicada Módulo I para la Oficina Central de Identificación

Capacitación para Empleados y Funcionarios de Secretaría General de la Cámara del Fuero Contencioso Administrativo y Tributario y del Consejo de la Magistratura

Taller de Liderazgo para la Presidencia del Consejo de la Magistratura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Trabajo en Equipo para la Fiscalía ante la Cámara de Apelaciones en lo Penal, Contravencional y de Faltas

Taller de Liderazgo para el Juzgado de Primera Instancia en lo Contencioso Administrativo y Tributario N° 14

Dactiloscopia Aplicada Módulo II para la Oficina Central de Identificación

Trabajo en Equipo para el Juzgado de Primera Instancia en lo Penal, Contravencional y de Faltas N° 22

Capacitación para Oficiales de Justicia "Ad Hoc" del Tribunal Superior de Justicia de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Atención al Público para la Asesoría Tutelar en lo Contencioso Administrativo y Tributario N° 2

Curso Introductorio de Project Management para la Dirección General de Infraestructura y Obras

Trabajo en Equipo para la Secretaría Judicial de Coordinación y Seguimiento de Ejecución de Sanciones

Dactiloscopia Aplicada Módulo III para la Oficina Central de Identificación

Curso de Primeros Auxilios con elementos y herramientas adaptadas

Trabajo en Equipo para el Juzgado de Primera Instancia en lo Contencioso, Administrativo y Tributario N° 9

Programa permanente de Actualización y Profundización de Herramientas Informáticas, Módulo III: Planilla de Cálculo para la Unidad de Tramitación Común, dos ediciones

Programa permanente de Actualización y Profundización de Herramientas Informáticas, Módulo III: Planilla de Cálculo para la Unidad de Intervención Temprana, dos ediciones

Trabajo en Equipo para el Centro de Formación Judicial

Programa Permanente sobre Investigación Forense en Criminalística, Módulo IV: Cotejo Dactiloscópico, para la Oficina Central de Identificaciones

Taller de Escritura I para la Unidad de Auditoria Interna del Ministerio Público de la Defensa

Taller de Escritura I para el Juzgado de Primera Instancia en lo Contencioso, Administrativo y Tributario N° 9

Programa Permanente sobre Investigación Forense en Criminalística, Módulo V: Archivo Dactiloscópico, para la Oficina Central de Identificaciones

Programa permanente de Actualización y Profundización de Herramientas Informáticas, Módulo V: "Aplicaciones multimediales para el uso laboral" para la Secretaría General del Fuero Penal, Contravencional y de Faltas

Programa permanente de Actualización y Profundización de Herramientas Informáticas, Módulo III: Planilla de Cálculo para la Secretaría de Gestión Tributaria

Taller de Escritura I, para el Juzgado de Primera Instancia en lo Contencioso Administrativo y Tributario N° 7

Trabajo en Equipo para el Juzgado de Primera Instancia en lo Penal, Contra-

vencional y de Faltas N° 4

Capacitación en Lengua de Señas para el Juzgado de Primera Instancia en lo Penal, Contravencional y de Faltas N° 6

Programa Permanente sobre Investigación Forense en Criminalística Módulo VI: "Toma de Impresiones Digitales" para la Oficina Central de Identificación dependiente del Ministerio Público Fiscal

Taller de Escritura I para el Juzgado de Primera Instancia en lo Penal, Contravencional y de Faltas N° 4

Programa permanente de Actualización y Profundización de Herramientas Informáticas, Módulo IV: "Creación de Base de Datos en el ámbito judicial" para el Departamento de Mantenimiento

Programa permanente de Actualización y Profundización de Herramientas Informáticas, Módulo II: "Planilla de cálculos -Nivel básico-" para el Departamento de Mantenimiento

Taller de Escritura I para el Juzgado de Primera Instancia en lo Penal, Contravencional y de Faltas N° 31

Programa permanente de Actualización y Profundización de Herramientas Informáticas Módulo III: "Hoja de cálculo avanzado" para la Secretaría de Gestión Tributaria.

AÑO 2011

Cursos Res. CSEL 175/07 (Aprobados por Res. CACFJ N° 042/10)

Informática I

Taller de Escritura I

Introducción a la Justicia Para el CM/CABA

Técnicas de Negociación para Entrevistas y Gestión de Audiencias

Taller de Ética Judicial

Nociones de Análisis Económico del Derecho

Informática I (2da. Edición)

Técnicas de Atención al Público

Atención Telefónica

Derecho y Procedimiento Elemental Para el Fuero CAyT

Derecho y Procedimiento Elemental Para el CM/CABA

Introducción a la Justicia Para el Fuero PCyF

Nociones de Derechos Humanos I

Trabajo en Equipo

Derecho y Procedimiento Superior Para el CM/CABA

Liderazgo

Taller de Escritura III

Taller de Escritura II / Técnicas de Despacho Para el Fuero PCyF

Argumentación Jurídica

Informática I

Derecho y Procedimiento Medio Para el Fuero CayT

Derechos Humanos II

Derecho y Procedimiento Medio Para el Fuero PCyF

Ética de las Organizaciones Gubernamentales

Introducción a la Justicia de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires Para el Fuero CayT

Taller de Escritura I

Taller De Escritura II Para el Fuero CayT

Trabajo en Equipo

Atención al Público

Gestión Eficiente de los Procesos Judiciales y Administrativos

Cursos Generales

Investigación de la Escena del Crimen

Instrucción e Investigación de Infracciones Complejas

Taller de Trabajo para una Justicia con Perspectiva de Género (Protocolo C Primera Réplica)

Jurisprudencia del TSJ - Seminario Permanente de Actualización. Primera Jornada: "Los Sistemas de Retención en la Fuente en el ISIB y su Validez Constitucional"

La Justicia ante las Nuevas Formas de Cooperación Jurídica Internacional

La Nueva ley de Salud Mental

Hoja de Cálculo Avanzado (Módulo III del Programa Permanente de Actualización y Profundización de Herramientas Informáticas)

Taller de Trabajo para una Justicia con Perspectiva de Género (Protocolo C Segunda Réplica)

El Juicio Oral y los Procedimientos Especiales

Seminario/Taller: "Prisión Preventiva"

El Régimen Procesal Penal y Contravencional de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires desde la Visión de la Jurisprudencia

Derecho Penal y Derechos Humanos, Módulo I

El Derecho Administrativo en la Perspectiva del Derecho Comunitario Europeo

Programa Permanente sobre Investigación Forense en Criminalística - Anexo II: Dactiloscopia Aplicada - Módulo I

Aplicaciones Multimediales para el Uso Laboral (Módulo V del Programa Permanente de Actualización y Profundización de Herramientas Informáticas)

Taller de Trabajo para una Justicia con Perspectiva de Género (Protocolo B Tercera Réplica)

Garantías Constitucionales del Proceso Penal

Oratoria al Alcance de Todos, Módulo I

Jornadas de Profundización en Investigación en Delitos Informáticos

El Derecho Administrativo y los Riesgos Tecnológicos

Taller de Trabajo para una Justicia con Perspectiva de Género (Protocolo A Cuarta Réplica)

Sistema de la Imputación Penal

Capacitación en Lengua de Señas

Enfoque Multidisciplinario sobre Género y Violencia, Módulo I

Oratoria al Alcance de Todos, Módulo I

Jurisprudencia del TSJ - Seminario Permanente de Actualización. Segunda Jornada: Mediación y Suspensión de Juicio a Prueba en la Justicia de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires"

Derecho Cuestiones Esenciales

Nuevas Tecnologías Médicas y Acceso a la Salud

Planilla De Cálculos – Nivel Básico (Módulo III del Programa Permanente de Actualización y Profundización de Herramientas Informáticas)

Herramientas de Litigación: Argumentación Jurídica

Derecho del Consumidor y DD.HH.

Oratoria al Alcance de Todos, Módulo II

La Aplicación de los Estándares Internacionales en Materia de Derechos Sociales en el Derecho Interno

Herramientas Informáticas en la Web

Enfoque Multidisciplinario sobre Género y Violencia, Módulo I: Lenguaje y Comunicación

Derecho Administrativo Sancionador

3ras. Jornadas de Actualización del Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires Para el Fuero CAyT

3ras. Jornadas de Actualización del Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires Para el Fuero PCyF

Competencia y Legitimación en el Fuero Contencioso Administrativo y Tributario de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Oratoria al Alcance de Todos, Módulo III

Jornada de Presentación del Capítulo Argentino de la Red Bioética UNESCO para Latinoamérica y el Caribe

El Derecho de Niñas, Niños y Adolescentes a Ser Oídos

I Jornada sobre Violencia: "Abordaje Multidisciplinario en el Ámbito de la investigación penal

Dactiloscopia General, Módulo II

Proyección de la Gestión Ambiental

Cursos modalidad en la oficina

Programa Permanente de Actualización y Profundización de Herramientas Informáticas. Módulo IV: "Creación de Base de Datos en el Ámbito Judicial – Nivel Avanzado" para la Asesoría General Tutelar Adjunta de Incapaces

Escritura I para la Dirección de Servicios Generales y Obras Menores del Consejo de la Magistratura de la C.A.B.A.

Taller Interno Permanente para el Cuerpo de Peritos Psicólogos del Servicio de Medicina Legal para Peritos Psicólogos del Servicio de Medicina Legal

Informática II: Programa de Gestión JusCABA para la Secretaría Judicial de Garantías y Derechos de la Población Vulnerable dependiente del Ministerio Público del Poder Judicial de la C.A.B.A.

Programa Permanente de Actualización y Profundización de Herramientas Informáticas correspondiente al Módulo X: Desarrollo de Sitios Web – Nivel Básico para el Centro de Planificación Estratégica

Trabajo en Equipo para el Juzgado de Primera Instancia en lo Penal, Contravencional y de Faltas N° 17

Programa Permanente de Actualización y Profundización de Herramientas Informáticas correspondiente al Módulo X: Herramientas Informáticas Complementarias – Nivel Avanzado para el Centro de Planificación Estratégica

Programa Permanente sobre Investigación Forense en Criminalística correspondiente al Módulo IV del Anexo II: Cotejo Dactiloscópico para la Oficina Central de Identificación dependiente del Ministerio Público Fiscal

Escritura I para la Sala II de la Cámara de Apelaciones del Fuero CAYT

Programa Permanente de Actualización y Profundización de Herramientas Informáticas correspondiente al Módulo III: Hoja de Cálculo Nivel Avanzado para la Oficina de Coordinación de Métodos Alternativos de Resolución de Conflictos del Ministerio Público Fiscal

Programa Permanente de Actualización y Profundización de Herramientas Informáticas correspondiente al Módulo VIII: Programa de Aplicación Estadística: SPSS para la Secretaría de Gestión Tributaria Dependiente del Ministerio Público Fiscal

Programa Permanente sobre Investigación Forense correspondiente a los Módulos V y VI del Anexo II: "Archivo Dactiloscópico" y "Toma de Impresiones Digitales" para la Oficina Central de Identificación dependiente del Ministerio Público Fiscal

Coaching Módulo I para el Juzgado de Primera Instancia en lo Contencioso, Administrativo y Tributario N° 14

Escritura I para el Centro de Planificación Estratégica

Técnicas de Atención al Público para el Juzgado de Primera Instancia en lo Penal, Contravencional y de Faltas N° 4

Coaching Módulo II para el Juzgado de Primera Instancia en lo Contencioso, Administrativo y Tributario N° 14

Atención al Público para la Secretaría de la Comisión de Fortalecimiento Institucional, Planificación Estratégica y Política Judicial

Escritura I para la Dirección del Cuerpo de Investigaciones Judiciales del Ministerio Público Fiscal

Coaching Módulo III para el Juzgado de Primera Instancia en lo Contencioso, Administrativo y Tributario N° 14

Escritura III para la Sala II de la Cámara de Apelaciones del Fuero Contencioso, Administrativo y Tributario

Ingresos Brutos para el Juzgado de Primera Instancia en lo Contencioso, Administrativo y Tributario N° 14

Programa Permanente de Actualización y Profundización de Herramientas Informáticas correspondiente al Módulo II: Planilla de Cálculos Nivel Básico para la Dirección de Programación y Administración Contable

La Criminalística Aplicada al Proceso de Investigación Judicial para integrantes del Cuerpo de Investigaciones Judiciales del Ministerio Público Fiscal

Programa Permanente de Actualización y Profundización de Herramientas Informáticas correspondiente al Módulo III: Hoja de Cálculos Nivel Avanzado para la Dirección de Programación y Administración Contable

AÑO 2012

Cursos Res. CSEL 175/07 y 126/12

Informática I

Escritura I

Atención Telefónica

Derecho y Procedimiento Superior (Responsabilidad del Estado) Aula CAyT

Derecho y Procedimiento Elemental (Aula CAyT)

Gestión eficiente de los procesos judiciales y administrativos

Derecho y Procedimiento Medio (CMCABA)

Liderazgo

Trabajo en Equipo

Derecho y Procedimiento Elemental (Aula PCyF)

Escritura II - Técnicas de Despacho (Aula PCyF)

Escritura II - Técnicas de Despacho (Aula CAyT)

Atención al Público

Ética Judicial

Argumentación Jurídica

Escritura III

Nociones de Derechos Humanos I

Derecho y Procedimiento II (Fuero PCyF - Régimen Procesal Penal y Contravencional de la CABA)

Derecho y Procedimiento I (Fuero CAyT - El proceso CAyT)

Derecho y Procedimiento II (Fuero CAyT - Ejecuciones fiscales)

Derecho y Procedimiento I (Fuero PCyF - Introducción al derecho contravencional y su procedimiento)

Taller de escritura II -Fuero CAyT-

Derecho y Procedimiento III (Fuero CAyT- Cuestiones procesales relevantes)

Cursos Generales

Nociones Elementales sobre delitos transferidos y procedimiento penal de la Ciudad de Buenos Aires. Su vinculación con la mediación penal

Las experiencias de varones y mujeres jueces en la justicia australiana

Enfoque multidisciplinario sobre género y violencia Módulo III Aplicación de la Ley 26.485 en el Poder Judicial y en el Poder Ejecutivo

Actualización en peritación psicológica

Programa de Actualización y Profundización de Herramientas Informáticas: Planilla de Cálculo - Nivel Básico

Condiciones de admisibilidad del proceso contencioso administrativo y tributario

XVI Congreso Nacional de Capacitación Judicial: "Gestión de calidad en el servicio de justicia"

La aplicación de los estándares internacionales en materia de derechos sociales en el Derecho Interno (3ª edición)

Preservación de la escena del crimen

El Poder Judicial de la Ciudad de Buenos Aires para comunicadores

Introducción a los delitos contra la Administración pública ocurridos en la CABA

Curso básico sobre Lengua de Señas Argentina

El Derecho Internacional Humanitario. Ayuda/Intervención humanitaria en crisis

Programa de Actualización y Profundización de Herramientas Informáticas: Creación de Base de Datos en el ámbito judicial

Oratoria Forense, Módulos I, II y III Intensivos

Derecho Penal y Derechos Humanos. Módulo II

Oralidad en las etapas previas al juicio

Cuartas Jornadas de Actualización del Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CAyT)

Nociones sobre Teoría del Delito

Victimología e Intervención Interdisciplinaria

Cuartas Jornadas de Actualización del Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (PCyF)

Principios y Problemas de la contratación administrativa

Informática y Seguridad para no Informáticos

Conferencia: "Violencia Mediática y Simbólica" en el marco del Día Internacional de la lucha contra la violencia de género

Seminario intensivo Introductorio de derecho tributario local

Técnicas de negociación para entrevistas y gestión de audiencias

Oratoria al alcance de todos Módulo I

Técnicas de litigación penal Módulo I

El lenguaje sexista y su efecto sobre el derecho

Investigación en genética forense

Derecho administrativo sancionador

De pacientes a ciudadanos: sobre la autonomía en sanidad

Programa de Actualización y Profundización de Herramientas Informáticas:
Planilla de Cálculos - Nivel Básico

Oratoria al alcance de todos Módulo II

Técnicas de Litigación Penal Módulo II

Las nuevas perspectivas del Derecho Administrativo Italiano

Control de Constitucionalidad

Derecho Penal Tributario

Prisión Preventiva. Medidas Cautelares. Problemas actuales en su tratamiento en la CABA

Nuevas competencias penales y contravencionales de la Justicia de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Introducción a los fundamentos del Urbanismo y la gestión urbano-ambiental en la Ciudad de Buenos Aires

La Reparación en el Derecho del Consumidor luego de la Reforma de la Ley 26.361

Las principales tendencias del Derecho Administrativo francés actual

Programa Permanente de Capacitación y Sensibilización en Género y Violencia. Tipos y modalidades de violencia. Violencias extremas: Femicidio y trata de personas

Programación Neurolingüística. Módulo I

Taller de trabajo para una justicia con perspectiva de Género. Protocolo A

Oratoria al alcance de todos Módulo III

Estadísticas Judiciales

Curso teórico-práctico de capacitación: Análisis documental y técnicas para elaboración de sumarios

Taller de trabajo para una justicia con perspectiva de género. Protocolo B

Fundamentos jurídicos del derecho al silencio: Una aproximación filosófico-dogmática desde una perspectiva comparatista

Investigación de la escena del crimen

Taller de trabajo para una justicia con perspectiva de género. Protocolo C

Los derechos fundamentales en los standards de la Unión Europea. Los precedentes de los órganos supranacionales

Cursos modalidad en la oficina

Taller Interno Permanente para el Cuerpo de Peritos Psicólogos del Servicio de Medicina Legal

Taller Interno Permanente para el Cuerpo de Mediadores de la Oficina de Acceso a

la Justicia y Métodos Alternativos de Solución de Conflictos: "Práctica y Rol Profesional"

Programación neurolingüística

Recurso de inconstitucionalidad

Coaching - Módulo II

Programa de Actualización y Profundización de Herramientas Informáticas:
Planilla de Cálculo - Nivel Avanzado

Talleres de Capacitación en el Sistema JusCaba

Programa de Actualización y Profundización de Herramientas Informáticas
Planilla de Cálculo - Nivel Básico

Programa de Actualización y Profundización de Herramientas Informáticas
Planilla de Cálculo - Nivel Intermedio

Trabajo en Equipo

Taller de Escritura I

Gestión Judicial

Desarrollo de Sitios Web

Curso de Ingreso para Oficiales Notificadores

Trabajo en Equipo

Aplicaciones Multimediales para el Uso Laboral

Técnicas de Atención al Público

Informática I

Infancia y adolescencia: régimen jurídico y estándares de garantía

Introducción a la Justicia de la CABA

Técnicas de Gestión de Audiencias

Edición impresa en los talleres gráficos Primera Clase Impresores,
California 1231, Ciudad de Buenos Aires, Argentina.
En el mes de febrero de 2015.
Tirada 1000 ejemplares.