



**Unión de Empleados
de la Justicia de la Nación**



SE PRESENTAN-AMPLIAN-FUNDAN

Buenos Aires, 04 de julio de 2022

**AL SEÑOR PRESIDENTE CAMARA
FEDERAL DE APELACIONES DE SALTA**

Dr. Renato Rabbi Baldi

Su despacho

JULIO J. PIUMATO y ROCÍO HERRERA, Secretario General y Secretaria de Protección Individual de la Unión de Empleados de la Justicia de la Nación (U.E.J.N.), en representación de la agente **Natalia Guerrero**, tenemos el agrado de dirigirnos a Ud., a fin de **ampliar** los términos de la reconsideración presentada en tiempo y forma por Néstor Fabian y Julián Aguirre, ambos miembros de la Regional 14.

NATALIA GUERRERO, tomó conocimiento de su embarazo en el mes de agosto del año 2021, con fecha probable de parto para el día 14 de abril del 2022; los siguientes meses se desarrollaron con normalidad en su puesto de trabajo que es "HABILITACIÓN" y en el ámbito laboral en general.

El día 28 de febrero del 2022 tuvo complicaciones con su embarazo, que dieron origen a una internación que duró 3 días, hasta el día 02 de marzo que le dieron el alta. Momento en que los médicos le indicaron reposo absoluto, acción que realizó solicitando la licencia por maternidad correspondiente desde el día de alta médica.

Así es, que el día 04 de marzo, ya teniendo su licencia por maternidad en curso y habiendo salido recientemente de la internación antes mencionada, se hizo presente en su lugar de trabajo por la responsabilidad laboral que la caracteriza, para dejar en condiciones los papeles, escritorio, etc.; y de esa manera poder estar tranquila mientras esperaba la llegada de su hijo.

Finalmente su hijo nació el día 30 de marzo, siendo el final de la licencia el día 30 de mayo inclusive.

Al retomar sus actividades laborales el día 31 de mayo, se encuentra con que su puesto de trabajo ya estaba ocupado con otra persona; su reacción fue empezar con preguntas, para las cuales nadie tenía respuestas, y sólo le solicitaban que “colabore” con la nueva persona que estaba en su lugar, quien no le proporcionaba trabajo para colaborarle ya que ella era quien se encargaba de todo.

Día a día el ambiente laboral empezó a ser hostil, no tenía labores, no encontraba respuestas a sus preguntas, notaba que el clima no era bueno y por éste motivo es que solicitó en varias oportunidades poder reunirse con el Juez, para tener alguna explicación acerca de lo que estaba sucediendo y encontrar razones, lo cual no resultó. Hasta que el día 7 de junio finalmente, por su insistencia, logró concretar una corta reunión de no más de 5 minutos con el Dr. Montoya, en donde expuso rápidamente que había tomado la decisión de no renovar su interinato porque quería ese puesto para otra persona.

La inmediata reacción de Guerrero fue preguntar qué lo había llevado a tomar semejante decisión de dejarla sin trabajo después de 3 años, a dos meses de haber sido mamá por primera vez, habiendo regresado a trabajar hacía solamente 7 días; sin haber tenido ningún tipo de llamado de atención ni apercibimiento anteriormente de su parte.

Tras esas preguntas, no recibió ningún tipo de explicación, sólo excusas y la clara certeza de estar siendo completamente discriminada por la decisión adoptada por su persona de ser mamá y tomarse la licencia que por derecho le corresponde.

Pese a las suplicas para que reconsiderara la determinación de despedirme, Montoya respondió que era una decisión tomada y que su puesto de trabajo quería dárselo a otra persona.

Con posterioridad se enteró de la existencia de unos supuestos informes confeccionados sobre su persona por Gabriela Ramos y Cecilia Jalit a pedido del Juez Federal. Al requerirlo solo le fue entregado el realizado por la Sra. Ramos, para el cual realizó y presentó su descargo correspondiente.

El informe realizado por la Sra. Jalit nunca le fue entregado, vulnerando su derecho de defensa.

Guerrero no solo perdió el interinato, sino la posibilidad de ser efectivizada tras 3 años ininterrumpidos de trabajo y a 7 días de haberse reincorporado de su licencia por maternidad.

En este sentido, no hay elementos que indiquen que Guerrero no cumple con los requisitos para la efectivización. **Lo que sí hay, es una absoluta discriminación y un techo de cristal sobre la agente, que ve desafiado su efectivización por un criterio de supuesta falta de competencia en el periodo coincidente con su licencia por maternidad.**

De modo alguno puede ello parecer mera casualidad, menos cuando las renovaciones anteriores se dieron sin ningún tipo de reparo al respecto.

“En la ley de contrato de trabajo -aplicable en este punto al supuesto de empleo público en los términos del decreto 3213/79- se impone, como garantía de la protección integral de la familia reconocida en el art. 14 bis de la C.N., la conservación del empleo de la trabajadora que se encuentra en estado de embarazo durante los períodos establecidos en su art. 177, estableciendo la presunción iuris tantum de que su despido dentro de los siete meses y medio anteriores y posteriores al parto se presume fue adoptado por razón de esa situación, previéndose, en tal caso, una indemnización especial en favor de la afectada. (Fallo: Id SAII: SUK0009699)

“Se declara la nulidad de un acto de la administración que canceló la designación de una empleada, quien, si bien aun no había cumplido los doce meses en el cargo, se encontraba de licencia por maternidad. (...) La protección de las mujeres trabajadoras embarazadas y luego en la maternidad, también ha sido reconocida en la Constitución Federal en su art. 75 inc. 23 , al encomendar al Congreso la adopción de un régimen tuitivo que ampare a la madre durante el embarazo y la lactancia.” (Partes: Lepez Bernal María Alvere c/ Gobierno de la Provincia de Tierra del Fuego s/ Contencioso Administrativo)

Asimismo, los avances que la Corte ha realizado en torno al reconocimiento de licencias que permitan una mejor conciliación de las responsabilidades laborales y familiares de los trabajadores y las trabajadoras, debe a su vez reproducirse en torno a la igualdad de posibilidades para el ascenso de las agentes.

De otra forma, **el ejercicio de la maternidad sigue constituyendo un óbice para el crecimiento y estabilidad profesional. Cuando trabajan, las embarazadas y las mujeres que se encuentran en período de lactancia también necesitan una protección que les garantice que no van a perder sus empleos por el solo hecho del embarazo o de la baja por maternidad.** Esa protección no solo garantiza a las mujeres la igualdad en el acceso al empleo, sino que también les garantiza el mantenimiento de unos ingresos que a menudo son vitales para el bienestar de toda su familia.

La preservación de la salud de las trabajadoras embarazadas y de las madres en período de lactancia, así como la protección contra la discriminación laboral son condiciones esenciales para la consecución de una genuina igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en el trabajo y para permitir que los trabajadores constituyan familias en condiciones de seguridad económica.

En consecuencia y por los hechos antes mencionados repudiamos la decisión del Juez Montoya por discriminatoria e inconstitucional, atento a que la trabajadora acaba de finalizar su periodo de maternidad y solicitamos a la Cámara que Ud. preside que reconsidere la decisión de Acordada 15/22 y **proceda a la efectivización de la agente NATALIA GUERRERO.**

Aprovechamos la presente oportunidad, para saludar al Sr. Presidente con distinguida consideración.

ROCIO HERRERA
Secretaria Gremial de Protección Individual

JULIO JUAN PIUMATO
Secretario General