



PROGRAMA LISTA 1994 “UNIÓN Y PLURALIDAD”

Tal y como surgía de nuestra convocatoria, conformamos un grupo de trabajo plural para la construcción de una nueva Asociación de Magistrados, donde todas y todos puedan participar y sentirse en libertad para aportar y proponer ideas.

En este sentido, uno de los pilares en los que se basa nuestro proyecto es la libertad de expresión del pensamiento y la promoción de un espacio democrático de debate para la adopción de decisiones.

Para lograrlo, entendemos necesario fortalecer el trabajo de las comisiones y subcomisiones, en el sentido que deben ser el ámbito natural donde los asociados vuelquen sus inquietudes.

De modo que, las comisiones y subcomisiones, tendrán un rol primordial en nuestro proyecto tanto para el tratamiento de temas de interés, como para la adopción de medidas y soluciones a las problemáticas que surjan. Para ello, entendemos vital la descentralización, el trabajo con referentes en todo el país que recojan las inquietudes de juezas y jueces de cada rincón del país y de todas las categorías. Se impone que el trabajo de las comisiones y subcomisiones llegue y se haga sentir en el seno de la directiva y que todos los contenidos que se desarrollen en estas tengan respuestas a nivel ejecutivo.

Apuntamos a una gestión a “puertas abiertas”, donde cada asociado sea oído y encuentre respuestas pero, fundamentalmente, donde se priorice el debate como el camino más adecuado para la obtención de mayores y mejores ideas.

Hemos trabajando en la elaboración de un programa -de largo aliento- mediante el desarrollo de ejes temáticos que, en gran medida, coinciden con los objetivos de las diferentes comisiones y subcomisiones, actuales o futuras

Para ello, y como propuesta metodológica, desarrollaremos núcleos temáticos coincidentes con los objetivos de las diferentes comisiones. Sin perjuicio, se podrán desarrollar nuevas comisiones en la medida en que se vayan detectando diversas necesidades de socias y socios.

Núcleos temáticos

1.-Carrera judicial

Nuestro país posee una reconocida trayectoria en el tema, que nos posiciona muy bien a nivel internacional, sin perjuicio de lo cual -en tanto debe considerarse el derecho a la carrera como parte integrante de nuestro estatuto- se entiende prioritario la mejora de los aspectos internos del proceso de selección, traslados y ascensos.

La reciente aprobación de la ley N° 19.830, que modificó la LOT, en este aspecto, constituye una herramienta legal de selección transparente y de garantía de independencia e imparcialidad del Poder Judicial, conforme la misma establece.

Sin perjuicio del proceso de inconstitucionalidad que la Suprema Corte de Justicia se propone iniciar en contra de la Ley N° 19.830, en el entendido que la misma se encuentra vigente, y establece principios de transparencia e igualdad de oportunidades en lo que hace a la carrera judicial, se impone se reabran las negociaciones entre la Asociación y la Corporación, con el fin de regular los aspectos contenidos en la misma, siempre tendientes a alcanzar las mayores garantías. En este sentido, se deben profundizar los esfuerzos para la obtención de una reglamentación de la Ley, o bien una reglamentación autónoma, que otorgue las garantías suficientes para nuestra carrera. Los restantes escalafones de funcionarios del Poder Judicial cuentan con sistemas de ascensos y traslados claros, orgánicos, con posibilidad de recurrir las decisiones que la administración adopta al respecto, y sin que ello signifique un perjuicio para el funcionario.

Así, debe reivindicarse la transparencia en el proceso de calificación. Para ello, resultan indispensables las notificaciones de la conformación de los tribunales calificadores, de las calificaciones realizadas y su motivación. Todo ello con la finalidad de que los magistrados puedan ejercer su derecho impugnativo, de similar modo a lo que se verifica en relación al resto de los funcionarios integrantes del Poder Judicial, y de la Administración Pública en general.

No ha quedado claro si la obligatoriedad del rendimiento de pruebas en el marco de la capacitación obligatoria, en la órbita del CEJU, integrará o no el capítulo de calificación de los magistrados. Como principio, debe diferenciarse capacitación de concurso. Reconocemos el avance que ha significado la capacitación continua, y su relevancia al momento de calificar la globalidad de la actuación de una jueza o un juez, pero ello no puede sustituir al concurso de oposición y méritos.

Debe otorgarse el derecho al magistrado que no quiere ser ascendido a realizar los cursos de capacitación sin la exigencia de rendir las pruebas correspondientes. Además, si la lista de ascensos que emerja del concurso va a tener una duración en el tiempo (habitualmente dos años), y los jueces que ascienden no podrán presentarse para un nuevo concurso sin una antigüedad mínima, no tiene sentido recargar a los jueces que no se encuentran en condiciones de ascender con pruebas obligatorias en los cursos de capacitación continua. En definitiva, resulta imprescindible separar capacitación continua de concurso de oposición.

En este sentido, debe garantizarse el derecho de juezas y jueces a no concursar. El ascenso en la carrera es un derecho, y no un deber. Que una jueza o un juez no concursen no puede significar un demérito o una circunstancia que lo rezague para otras oportunidades de concurso. Multiplicidad de razones personales pueden llevar a que colegas decidan, en una determinada oportunidad, no presentarse a un concurso, y ello no puede significarles perjuicio alguno.

En lo que hace a la regulación del concurso de oposición y méritos, la calificación de juezas y jueces debe ser integral, a efectos de apreciar la globalidad de su trabajo. Así, debe ponerse de relieve el resultado de las inspecciones que realizan los servicios administrativos en sus sedes. Es un

insumo valiosísimo al que no se le ha dado la relevancia necesaria. Los funcionarios de servicios inspectivos que realizan los informes no son magistrados, y ese solo hecho les permite una objetividad mayor. Analizan el desempeño del juez indirectamente, al estudiar el funcionamiento de las oficinas judiciales. No por ser un análisis indirecto de la función jurisdiccional es menos importante, ya que de este estudio surgen elementos importantísimos que revelan la calidad del trabajo de juezas y jueces, tales como si se encuentra al día en el dictado de decretos, sentencias interlocutorias y definitivas, en el señalamiento de audiencias, así como el volumen de trabajo al que se ven sometidos. Todos estos elementos configuran un acervo de datos objetivos sobre la calidad del desempeño de magistradas y magistrados en su función, así como la exigencia a la que se encuentran sometidos, y que deben ser ponderados seriamente para sus ascensos o traslados.

En lo que hace a la globalidad de la actuación de juezas y jueces, corresponde se valoren otros méritos además del cumplimiento de la capacitación continua, como por ejemplo, mediante créditos, con puntajes determinados y debidamente notificados previamente al concurso, donde se computen, además de la prueba de conocimiento, los resultados de la capacitación, y los datos de las inspecciones realizadas, otros aspectos relevantes. Así, corresponde valorar la antigüedad en la función (antigüedad total en el Poder Judicial) y en el cargo actual (por categoría), la capacitación adicional a la del CEJU que magistradas y magistrados hayan obtenido en doctorados, maestrías, especializaciones o posgrados en Universidades Públicas o Privadas (nacionales o internacionales), que tengan vinculación directa con el cargo para el cual se concursa; el ejercicio de la docencia (especialmente en materias relacionadas con el cargo para el cual se postula); las publicaciones de trabajos doctrinarios, etc.

En esta línea, también deben integrar la calificación de juezas y jueces los informes de los Colegios de Abogados, la Universidad de la República y las Universidades Privadas que tienen la carrera de derecho, aspecto que fue soslayado en la reciente modificación de la LOT.

En lo que hace a las pruebas, debe instaurarse un sistema de corrección, en el que no se pueda identificar al concursante por la utilización de su nombre (podrá concursarse con un alias o un número identificadorio), a efectos de

garantizar al máximo la objetividad del Tribunal. El Tribunal calificador deberá integrarse por miembros de la SCJ, Asociación de Magistrados, docente de la UDELAR especializado en la materia para la cual se concursa (que no pertenezca al Poder Judicial). A su vez, los integrantes del Tribunal que sean magistrados no podrán tener la misma categoría que el concursante al que deben calificar, a efectos de evitar un posible conflicto de intereses entre calificador y calificado. Deberán regularse de manera precisa las fechas en que cada concurso tendrá lugar, disponiendo que se separen por categorías (paz departamental, jueces letrados del interior, jueces letrados de Montevideo, ministros de tribunal), de modo de poder garantizar adecuadamente el régimen de licencias por estudio a los concursantes, a quienes se les garantizará tal derecho.

También resulta conveniente un análisis de algunos aspectos del proceso disciplinario. Si bien corresponde reconocer que la reciente reglamentación ha generado sustanciales mejoras, entendemos no son suficientes. En particular, no resulta enteramente transparente la designación del funcionario instructor, y ello puede conllevar a desigualdades considerables.

En lo que hace a la capacitación permanente en la órbita del CEJU, si bien significó un avance y un enriquecimiento para magistrados y magistradas, existen algunas inconsistencias que deben subsanarse. No es posible que los cursos de post-grado que realizan jueces y juezas por su cuenta, con la clara intención de profundizar su capacitación, y efectuando esfuerzos económicos importantes, no sean convalidados como horas de formación continua. No se justifica que el CEJU monopolice la formación de magistradas y magistrados, y sea el único centro educativo que la valide. No es nuestra intención plantear un desplazamiento del CEJU en su rol de formación continua, pero bien podría encargarse de estudiar los contenidos de los cursos que los colegas realizan en otros centros educativos, para así validar aquellos que tengan coincidencia con los objetivos que el Poder Judicial busca al capacitar a sus magistrados. La pluralidad de la capacitación hace a su enriquecimiento.

También debe descentralizarse la carrera judicial, y para ello es vital que las remuneraciones de los cargos de igual categoría en el interior y en la capital sean idénticas (a igual tarea igual salario). De esta manera se puede ir

construyendo una nueva estructura de carrera que vaya dejando de lado el sistema piramidal existente.

2.-Condiciones laborales

Pese a los avances conseguidos, tenemos aún muchas falencias en lo que hace a las condiciones laborales de juezas y jueces.

Uno de los puntos que preocupa a muchos compañeros es el aspecto de la seguridad durante el ejercicio de sus funciones. En efecto, desde que el Ministerio del Interior restringió el servicio 222, hemos visto como se han quedado sin guardia policial todas las sedes judiciales, a excepción de las penales y Familia Especializada en Montevideo. Corresponde a la actualidad de los tiempos que corren, a efectos de garantizar la seguridad de todas y todos, concretar un convenio con el Ministerio del Interior que permita proveer de presencia policial a todas las Sedes. Correspondería empezar por las Sedes que tienen competencia en materia de violencia doméstica y de género, así como competencia en familia en todo el país. Estos colegas se encuentran expuestos a innumerables situaciones de violencia que se dan entre justiciables y que, muchas veces, incluso afectan al personal de las oficinas y hasta los propios colegas. Posteriormente, debería ampliarse la presencia policial a las restantes sedes, tanto letradas como de paz departamental y de ciudad. Sin perjuicio de la presencia policial, debería contarse con sistemas de seguridad electrónicos tales como cámaras de videovigilancia, alarmas con conexión a las seccionales policiales de la jurisdicción de cada sede, y detectores de metales.

Resulta conforme al principio de igualdad que magistrados y magistradas cuenten con licencia por familiar enfermo, tal y como está previsto para los restantes funcionarios del Poder Judicial, y que las juezas madres puedan gozar del beneficio del medio horario por lactancia. En este último aspecto, debe asegurarse que a la jueza que esté gozando de medio horario por lactancia no se le asignen subrogaciones a otras sedes, y que se contemple la lactancia como una causa de justificación para el otorgamiento de la extensión de los plazos para el dictado de sentencias, conforme el régimen previsto en el art. 206 del CGP, a aquellas colegas madres que así lo soliciten. Asimismo, debería extenderse a las juezas madres el beneficio de licencia adicional por hijos

prematuramente, como ocurre para el caso de las restantes funcionarias, quienes cuentan con los tres meses de licencia desde la fecha de término del embarazo, y no desde el parto.

Principalmente al comienzo de las carreras, juezas y jueces se ven en muchos casos envueltos en una itinerancia permanente, donde no logran estabilizarse en un destino por un plazo de al menos un año. A su vez, aquellas magistradas y magistrados que solicitan permanecer en un destino, si bien no son sancionados, luego son rezagados al no ser considerados para nuevos ascensos. Si bien muchas de estas cuestiones quedarán resueltas cuando se regule la carrera judicial, es preciso generar un sistema donde se le permita a jueces y juezas gozar de cierta estabilidad en su función para que aquellos que, por razones personales, no pueden aceptar cambios vertiginosos, no vean rezagadas sus carreras. Esta situación genera fuertes injusticias a la interna, ya que juezas y jueces que tienen familias no ostentan, naturalmente, la misma libertad de movimiento que aquellos que no la tienen, o que por las edades de sus integrantes ya no dependen tan directamente de ellos. Basta con recordar la situación de los colegas que son trasladados a mitad de un año lectivo y tienen hijos en edad escolar o liceal. Ayudaría mucho a este orden si la Corporación pudiera concentrar los traslados en los meses de diciembre a marzo, de manera tal que aquellos colegas que tienen familias a cargo puedan organizarse de otra forma, así como también un preaviso de diez días al movimiento, sin perjuicio de los días de licencia por mudanza.

En un aspecto que tiene muchos puntos de conexión con el tema de la carrera judicial, debemos avanzar en lo que hace al respeto de la especialización de juezas y jueces. En muchos casos, y luego de haberse desempeñado años en una misma materia o conjunto de materias, se cambia el destino de colegas a otras materias en las que hace años no trabajan, o directamente nunca lo hicieron. Estas cuestiones han sido contempladas por el legislador en la reciente reforma de la LOT. Existen muchas juezas y jueces que, realizadas sus aspiraciones profesionales en una determinada materia, solicitan el cambio a otra, lo cual también es atendible y, a la vez, compatible con la carrera judicial. Pero también existen juezas y jueces cuyas aspiraciones profesionales no se han agotado en la materia en la que se encuentran y, lejos de ello, siguen intentando profundizar en ellas, capacitándose, etc. Es parte del derecho a una

carrera judicial digna procurar el respeto a esa especialización, ya que también es una buena forma de que la administración aproveche al máximo sus recursos humanos. Para el caso en que la administración no tenga otra salida que cambiar de materia a colegas que hace mucho tiempo se encuentran desempeñándose en una, deben procurarse mecanismos de capacitación especiales, que atiendan las necesidades que esos colegas van a experimentar con el cambio.

Si bien se ha avanzado mucho, aún quedan sedes multimateria, y corresponde seguir en la línea de la especialización.

Deben corregirse los problemas derivados de la ausencia de un nutrido equipo de juezas y jueces suplentes. Existen innumerables casos de subrogaciones prolongadas por parte de colegas, que incluso llegan a tener más de dos sedes a cargo al mismo tiempo. Cuando juezas y jueces gozan de sus licencias reglamentarias generadas en las ferias judiciales, o se encuentran en licencia por enfermedad (muchas veces prolongadas), el equipo de magistrados y magistradas suplentes no es suficiente. También debe contemplarse la situación de las juezas y jueces de paz departamental en aquellos lugares donde no tienen posibilidad de ser subrogados y son turnos únicos, a efectos de que puedan gozar de un descanso mensual adecuado, mediante la correspondiente subrogación de juez de paz suplente. También debe mejorarse el descanso mensual de juezas y jueces letrados en turnos únicos, que solamente gozan de un fin de semana libre al mes. A estos efectos, resulta imprescindible generar recursos presupuestales que permitan la conformación de verdaderos equipos de jueces y juezas suplentes, a nivel de letrados y paz departamental, con especial énfasis en el interior del país. Entre tanto, correspondería abonar una compensación económica a los colegas en esta situación, con cargo a economías. Asimismo, se debe comenzar a remunerar adecuadamente a juezas y jueces que trabajan en días feriados no laborables.

Corresponde ampliar la licencia por formación, que en la actualidad son diez días, y llevarla a veinte, como el resto de los funcionarios del Poder Judicial.

Asimismo, la SCJ debe formar una oficina en la órbita de los servicios administrativos para que colabore en las mudanzas de juezas y jueces, de manera tal que la licencia por mudanza sea aprovechada eficientemente. Sería de mucha ayuda para los colegas contar con el apoyo logístico de División

Administración en lo que hace a identificar inmobiliarias, empresas de mudanza, cambio de servicios, etc., a efectos de facilitar las mudanzas.

Reconocemos los avances en materia de trabajo a distancia, pero deben universalizarse. Todas y todos debemos acceder a los beneficios del trabajo a distancia, sin importar el cargo que desempeñemos, cuando las condiciones así lo permiten. Para ello la Administración debe universalizar el acceso a la intranet y al sistema de gestión en todas las sedes (cuestión en lo que se avanzó muchísimo, pero aún falta) y, paralelamente, el acceso remoto al sistema de gestión por parte de los colegas. Esto facilitaría el dictado de resoluciones, por ejemplo, en todo lo que hace a la materia de urgencia en familia, violencia doméstica y de género, e incluso en la actuación de jueces penales cuando deben librar órdenes de detención y/o allanamiento.

En el art. 164 de la Ley 13.737 se previó el pasaje de las funciones del Registro de Estado Civil del Poder Judicial a la Dirección General de Registros. Aún hoy existen muchísimas sedes de paz que tienen a cargo la tarea del Registro de Estado Civil. Debemos eliminar de la competencia de juezas y jueces de paz las tareas inherentes al Registro de Estado Civil y, mientras ello no ocurra, exigir al Poder Ejecutivo el aporte de materiales y recursos humanos para llevarlas adelante, además de abonar un complemento salarial a los colegas que tienen la doble función, hasta tanto se vayan reorganizando en la órbita de la Dirección General de Registros.

Los magistrados que recién ingresan a la carrera, como consecuencia de los lejanos destinos a los que muchas veces son asignados, en muchos casos deben afrontar dificultades muy importantes en materia de transporte público. Muchos colegas han tenido que recurrir a ahorros previos (si los tenían por desempeñar otra actividad anteriormente) o préstamos bancarios onerosos por la ausencia de antigüedad, a los efectos de adquirir un vehículo automotor. Deberíamos gestionar a nivel de la Asociación algún convenio de línea de crédito preferencial con en el BROU u otros bancos para la compra de vehículos. Conjuntamente, un convenio con el BSE (o cualquier otra empresa aseguradora), para obtener coberturas más accesibles, así como algún beneficio en la Corporación Vial para la reducción en el pago de peajes. Para los casos en que el transporte público es más accesible en lo que hace a la regularidad de líneas, la Asociación tendría que gestionar algún convenio con empresas de

transporte, o con el propio MTOP, a efectos de obtener subsidios en los pasajes. Todas estas medidas aportarían mucho a la situación de los colegas que deben afrontar el desarraigo que implica la carrera.

3.-Funcionamiento de las comisiones y sub comisiones

En relación con la parte orgánica, que implica la participación de los socios en AMU no podemos continuar con la misma forma de trabajo y organización que nos dimos hace décadas, porque los problemas han cambiado y porque las formas de comunicación se han transformado.

Con el correr de los años hemos notado y advertido que los jueces se sienten alejados de la Asociación, que no encuentran ámbitos para poder canalizar sus demandas y participar en la búsqueda de soluciones.

Para ello debemos iniciar un camino de transformación que tenga como objetivo una mayor participación, descentralización y comunicación.

Procuramos una Comisión Directiva de puertas abiertas, donde los socios puedan recurrir a sus integrantes con mayor fluidez y no sientan que el único contacto sea a través de la comunicación de las actas de sus reuniones por correo electrónico.

Debemos recurrir a los medios tecnológicos que nos acercan a pesar de las distancias, se debe buscar la regionalización del país, así como la itinerancia de los miembros de la directiva toda vez que sea necesario para un mayor contacto con los asociados.

Como órgano de dirección debe tomar la iniciativa en buscar un mayor acercamiento con los socios, y fomentar la participación de los mismos en la búsqueda de las soluciones a los problemas que nos atañen.

Para ello es necesario redimensionar los instrumentos con que cuenta AMU en este momento y la creación de algunos, a los efectos de tener un mayor dinamismo.

En el mismo sentido, la Comisión Directiva será responsable del funcionamiento de todas las comisiones de AMU, buscando que sean abiertas en su funcionamiento y con la mayor participación posible.

Comisiones Departamentales

Entendemos que las Comisiones Departamentales deben tener un rol importante dentro del funcionamiento de la Asociación, fundamentalmente, ser el nexo entre los socios de los diversos departamentos y la Comisión Directiva, a los efectos de transmitir sus necesidades e inquietudes.

Sabido es que la comunicación entre la Asociación y sus socios se aleja a medida que la distancia crece entre la capital y el interior del país. En este sentido, debemos trabajar fuertemente en lograr la descentralización de la AMU. Para ello, identificamos la necesidad que la Comisión Directiva realice anualmente un recorrido por el interior del país, lo que afianzaría su comunicación con las Comisiones Departamentales. También, resulta esencial que las Comisiones Departamentales tengan mayor interacción con la Comisión del Interior, de manera que, esta última, logre la coordinación necesaria de las acciones, por ejemplo, vehiculizando las inquietudes y propuestas, conforme su contenido, a las demás comisiones. Por ello, debemos revitalizar las Comisiones Departamentales, para que vuelvan a ser un centro de participación de los socios del interior y un nexo entre estos y la Comisión Directiva.

En esta línea, la Comisión Departamental debe tener un rol protagónico en la comunidad. Asimismo, debe constituir un motor en el desarrollo de los proyectos que AMU impulse en su vinculación con la sociedad. Así, deben representar a la Asociación en las diversas instancias interinstitucionales que se desarrollan en los diversos departamentos y, de las cuales, la Asociación ha estado ausente.

Comisiones y sub comisiones

Las diversas Comisiones que funcionan en el marco de la Asociación, o las que se puedan crear en el futuro, según las necesidades que vayan surgiendo, deben cumplir un rol primordial en el desarrollo de los contenidos que debe abordar la AMU, acercándole a la Comisión Directiva los problemas y soluciones a las temáticas sobre las que cada una de ellas trabaja. Por ello, el trabajo de las comisiones no puede concluir solamente con un documento, sino sus esfuerzos deben constituir los insumos que servirán para el trabajo que posteriormente desarrollará la Comisión Directiva. En este sentido, la Comisión Directiva deberá estudiar los puntos puestos a su consideración por las distintas comisiones, brindar las respuestas correspondientes, y generar un ámbito de

debates con estas y con los socios, cuando el tema así lo justifique. Así, la Comisión Directiva deberá realizar el seguimiento adecuado a los proyectos presentados por cada una de las comisiones.

Otro de los puntos que se reivindican es la comunicación a los socios de los proyectos y cuestionamientos que las Comisiones hacen llegar a la Comisión Directiva.

También, entendemos que se requiere una conexión entre las diversas comisiones a los efectos de analizar algunos problemas desde diversos enfoques.

Finalmente, entendemos que, más allá de las pautas que cada una de las comisiones establezcan, no pueden funcionar bajo el sistema de preclusiones ya que, de esa manera, se coarta la libre proposición de inquietudes y propuestas por los socios al trabajo de estas, en el momento que entiendan adecuado o puedan, en virtud de las diversas particularidades familiares y funcionales.

Comisión del Interior

Si bien se ha ido mencionando la importancia de esta comisión en otros apartados, entendemos que requiere un capítulo aparte. En relación con la integración, resulta necesaria la participación de socios de todas las regiones del país, y de los integrantes de las comisiones departamentales.

Su finalidad principal es la conexión y coordinación entre las Comisiones Departamentales y la Comisión Directiva y aquellas con las Distintas Comisiones y, de esta forma, asegurar la unificación de los planteos realizados por los socios del interior. No obstante, resulta necesaria su participación en el resto de las comisiones cuando aquellas planteen situaciones vinculadas al interior del país. A modo de ejemplo, cuando en la Comisión de Condiciones Laborales se tratan temas relacionados a los jueces del interior del país, debería participar un integrante de la Comisión del interior a los efectos de poder coordinar los distintos planteos que se han realizado por las Comisiones Departamentales.

En otro orden, otros de los cometidos de la Comisión del interior, y a los efectos de atender las necesidades de los socios que deban mudarse por razones del servicio, y mientras la Administración no cree la Oficina que propusimos en el capítulo de Condiciones Laborales, se encargará de elaborar una base de datos que incluyan soluciones habitacionales, empresas que

realizan mudanzas hasta las diversas zonas, colegios, centros de salud y todos aquellos datos relevantes para quienes deban trasladarse de una ciudad a otra.

En suma, entendemos que las diversas comisiones que integran la Asociación deberían trabajar en forma coordinada y en constante interacción y no como compartimentos estancos. De esta forma se asegura el máximo aprovechamiento de los trabajos realizados por quienes trabajan en aquellas y, obviamente, el mejor beneficio para los socios.

Comisión de Comunicación

Entendemos que en el estado actual de las comunicaciones se impone la creación de una comisión a los efectos de trabajar los temas relacionados a los aspectos de la comunicación de la Asociación.

En efecto, entendemos que en la actualidad la comunicación interna entre la Asociación y sus socios no es la más adecuada. Existen asuntos que no son conocidos por todos y algunos que llegan tarde. Es por eso, que se requiere la creación de una comisión con la finalidad de mejorar, lo que se cree es una debilidad.

Asimismo, también es necesario un desarrollo profesionalizado de la comunicación externa. Tanto con los medios de comunicación, como con la sociedad en general. Este último tema, será analizado en un boletín posterior en virtud de su trascendencia.

En relación con la vinculación entre la Asociación y los medios masivos de comunicación, entendemos se impone la necesidad de un cambio.

4.-Género y generaciones

Como postulado inicial, debemos comenzar expresando que a la violencia de género le decimos basta.

¿Por qué nos cuesta asumir que la violencia de género esta institucionalizada en el Poder Judicial?

¿Por qué las juezas mujeres deben esforzarse el doble que los colegas varones para que se las reconozca profesionalmente?

¿Por qué deben sentirse responsables que el servicio judicial se distorsiona por quedar embarazadas o gozar de derechos fundamentales como la licencia maternal o el medio horario por lactancia?

¿Por qué callar ante tratos diferentes por parte de la policía, abogados y colegas?

¿Por qué temer a denunciar situaciones de acoso laboral o sexual?

Si tuviéramos que contar situaciones de violencia de género vividas durante el ejercicio de nuestra profesión, habría tantas experiencias como juezas mujeres existen en el Poder Judicial.

¿Por qué género y generaciones? ¿Hacia dónde debemos orientar la mirada y el trabajo?

La realidad nos muestra un Poder Judicial que -según el informe “Indicadores 2018” elaborado por la División Recursos Humanos- cuenta con un total de 515 magistrados, de los cuales, 334 son mujeres y 181 son hombres, incidencia que se mantiene en la distribución por cargos –salvo en la Corporación-. Esto da cuenta de la necesaria implementación de políticas de género a nivel institucional que recojan ciertamente tal dato de la realidad (véase pág. 17 del referido Informe).

El ejercicio de la magistratura no debiera limitar sino, por el contrario garantizar el efectivo goce a las mujeres de todos los derechos que les asisten, sin que las decisiones que se adopten lesionen sus legítimas expectativas a desarrollarse como profesionales. La existencia de un estatuto especial no determina la desigualdad de género referida.

Como gremio necesitamos desplegar una mirada crítica y constructiva hacia dentro de la Institución y con la sociedad. Debemos ser un aporte para el fortalecimiento del mismo como instrumento en la construcción de la igualdad.

La participación efectiva de nuestras juezas en los ámbitos de intercambio y negociación, garantizará la visión de género que ininidad de veces se hace imprescindible.

En más de una oportunidad hemos visto como decisiones que se adoptan pensando únicamente en la solución de una problemática puntual, suponen una decisión discriminatoria y sesgada (a modo de ejemplo: la acordada que regula la vestimenta reafirmando estereotipos respecto del cuerpo de hombres y mujeres y que encuentra su motivación en la dignidad de la justicia; la sobrecarga

horaria que implica la reciente implementación de pruebas obligatorias; la dinámica diaria de madres jefas de hogar en situación de pandemia para el cuidado de sus hijos ante el regreso a la actividad laboral; etc.).

Colegas mujeres han visto detenido su avance en la carrera ante la propuesta de un traslado, pues debieron expresar su negativa circunstancial en pos de privilegiar el cuidado de sus hijos, generaciones a cuidar y proteger, brindándoles estabilidad.

En entregas anteriores, hemos abordado planteos concretos respecto de las condiciones laborales en que deberían prestar funciones las juezas madres, en particular, el efectivo goce del medio horario por lactancia o extender el goce de licencia por maternidad en el tiempo ante la realidad que evidencia la inviabilidad de hacer goce efectivo del medio horario por lactancia; la asignación de juez suplente que cubra la licencia por maternidad para la no acumulación de trabajo al reintegro; la revisión normativa con el objetivo de modificar los plazos para el dictado de sentencias en los casos de juezas en uso del medio horario por lactancia; la posibilidad de justificar inasistencias en las capacitaciones obligatorias cuando se acrediten cargas familiares que impidan la concurrencia; la opción por la radicación durante el período de clases de los hijos a cargo; la licencia especial por enfermedad de personas a cargo.

La organización de talleres de sensibilización con equipos de trabajo multidisciplinarios, coordinados por profesionales de otras ramas provenientes de diferentes facultades, enriquecidos por una campaña visual a desplegar en las sedes judiciales, constituye un desafío inmediato a implementar para fortalecer las decisiones judiciales que incluyan la temática de género.

El abordaje de la temática en los medios de comunicación, apostando a un planteo sensible y empático que contribuya a evidenciar la problemática, junto a los talleres de sensibilización, constituye nuestra primera acción concreta en el gremio ante la Institución y con la sociedad.

Seguramente, la definición a futuro en cuanto al trabajo con los demás gremios, nos permita enriquecernos en el tema e instrumentar acciones en conjunto.

Indudablemente el Poder Judicial está conformado por juezas y jueces que pertenecen a todas las generaciones; todas ellas con su formación específica

y con el acervo que supone la experiencia acumulada en los años de ejercicio ante las distintas coyunturas históricas de nuestro país.

Pero todas ellas habilitantes.

Todas con el mismo derecho a la participación y a ser respetadas de la misma manera, sin que el peso de la meritocracia de la antigüedad se imponga *per se* como argumento descalificante en el plano de las ideas, debiendo entonces como gremio trabajar para enfocar con una nueva mirada la intergeneracionalidad.

En el ámbito institucional, la Ley N° 19.846 *“Aprobación de las obligaciones emergentes del derecho internacional de los derechos humanos, en relación a la igualdad y no discriminación entre mujeres y varones, comprendiendo la igualdad formal, sustantiva y de reconocimiento”*, declaró de interés general las actividades orientadas a la igualdad de género, debiendo contar todos los organismos públicos con Unidades de Género que favorezcan la aplicación de los principios y derechos consagrados en la ley.

Como gremio debemos reclamar su concreción y crear una Unidad o Dirección de Género. Así, realizar aportes para que se promuevan políticas de género con la finalidad de respetar la igualdad y efectivo goce de los derechos humanos. Para ello, basta pensar en los casos en que las juezas son víctimas de violencia basada en género y deben ingresar al sistema como tales, con todo lo que implica en el interior del país y en su propia jurisdicción. La instalación de dicha Unidad o Dirección de Género facilitará la elaboración y aplicación de protocolos que contemplen tan especial situación de vida.

La propuesta tiene su fundamento en la Ley que prevé la posibilidad de adoptar medidas presupuestales y administrativas para garantizar la aplicación de la misma, así como, la posibilidad de adoptar medidas especiales de carácter temporal para corregir desigualdades de hecho.

No existen dudas entonces en cuanto al avance legislativo en la materia.

Ahora bien, creemos, no obstante, que el diagnóstico en cuanto a la eficacia de la herramienta normativa es poco alentador: sin recursos no existen posibilidades ciertas de abordar la problemática con la profundidad que se requiere.

En el año en que se discutirá el Presupuesto quinquenal, AMU no puede quedar al margen de la negociación por los recursos necesarios para la

aplicación de la Ley N° 19.580 y ahora, de la recientemente aprobada Ley N° 19.846.

Siendo un tema que atraviesa la sociedad toda, en todos sus ámbitos y dimensiones posibles, debemos capacitarnos y capacitar, involucrarnos e involucrar, generar espacios, participar, y construir.

5.-Salario

Juezas y jueces sufrimos un fuerte rezago salarial, que solo se vio parcialmente atendido en la solución al conflicto salarial que transitamos hace ya más de un lustro. Somos conscientes de las dificultades económicas que está atravesando el país, y ante ellas debemos ser particularmente ingeniosos, y articular un proyecto de presupuesto para el Poder Judicial que contemple una recuperación salarial que no obtuvimos en la salida del conflicto.

Como primera medida, nos oponemos a la creación de nuevos impuestos sobre nuestros salarios, sean temporales o definitivos. La carga tributaria de nuestros ingresos es altísima, y ha llevado la dignidad de nuestras remuneraciones líquidas al límite. Ello se vio reflejado cuando sufrimos la aplicación del impuesto transitorio covid-19.

Debemos trabajar en mejorar la partida de perfeccionamiento académico, que hace muchísimos años se ha desvirtuado y es utilizada con fines principalmente alimentarios. Si bien el CEJU nos proporciona capacitación gratuita, cualquier capacitación de post-grado a otro nivel implica grandes costos, que nuestros salarios no pueden afrontar sin significar un sacrificio enorme, casi inalcanzable para aquellos que deben mantener una familia.

También debe reforzarse la partida de vivienda, vital para la radicación en los destinos del interior del país y, a la postre, para la radicación en la capital para aquellos colegas que deciden continuar la carrera. Por la naturaleza de nuestra carrera, nos lleva muchos años obtener una radicación definitiva o al menos duradera. En ese contexto es muy difícil ahorrar para comprar una vivienda el día que logramos la estabilidad. Ello conlleva a la necesidad de alquilar y, por tanto, no capitalizamos ese concepto salarial en procurar una vivienda para nuestras familias, ni para nuestra vejez. Por ello, la partida de vivienda debe incrementarse, y debería ajustarse conforme las variaciones

anuales de la Unidad Reajutable de Alquileres, de manera que no pierda su utilidad, y sin perjuicio de los ajustes que le correspondan por los generados en el salario básico sobre el que se calcula.

En otro orden, deberíamos seguir reivindicando el salario vacacional, conquista que debería coordinarse en la intergremial.

No compartimos que siga existiendo la brecha salarial entre juezas y jueces del interior y la capital.

La judicatura de Paz Departamental y Letrada debería tener un solo nivel de remuneración nacional, puesto que no existen argumentos que permitan sustentarla. Sabido es que en las sedes Letradas del interior se verifican las mayores exigencias laborales para colegas, porque la cantidad de justiciables por órgano jurisdiccional es superior a Montevideo. Además, muchas sedes del interior aún son multimateria, situación que complejiza la labor de juezas y jueces en esos destinos. Por su parte, las sedes de Paz Departamentales del interior también experimentan las mismas circunstancias de concentración de trabajo, y se ven más exigidas en lo que hace a subrogaciones, ya que a diferencia de las sedes de Paz de la capital deben subrogar a las sedes Letradas.

Ante tales circunstancias, debemos exigir que juezas y jueces en sedes de Paz Departamental y Letradas de todo el país perciban idéntica remuneración.

Como lo anunciamos oportunamente al analizar condiciones laborales, deben remunerarse adecuadamente a juezas y jueces que trabajan en días feriados no laborables, por encontrarse de turno.

6.-Vivienda

Entendemos que deben eliminarse las viviendas judiciales y, mientras ello no ocurra, aquellos jueces que las utilizan no deben pagar gastos comunes, puesto que ello significa, en los hechos, una disminución salarial. Asimismo, y mientras no sean erradicadas las viviendas judiciales, la Administración debe mantenerlas en óptimo estado para el cumplimiento de sus fines, a cuyos efectos se exigirá la realización de una inspección detallada y periódica, que se actualizará necesariamente cada vez que sea desocupada por su beneficiario. Las partidas de vivienda fueron definitivamente salarizadas tras la culminación

del último conflicto salarial, por lo que ya no se discute su naturaleza. No obstante, existen muchos colegas a los que aún se les abona esa parte del salario en especie, cuestión que, si bien no está prohibida por las normas del derecho laboral, si tiene que tender a disminuirse en su máxima expresión, puesto que limita la libertad del trabajador de disponer de sus ingresos. Además, en muchos casos, se da la situación que colegas que perciben la partida de vivienda en un destino, al ser designados en otro donde se cuenta con vivienda, dejan de percibir la partida para pasar a percibir esa parte del salario en especie, lo que configura claramente un perjuicio.

Si bien se han conseguido importantes avances en la materia, con el acceso a líneas de crédito en el BHU, la realidad planteada en el capítulo “Salario” deja en evidencia que aún existen muchos colegas con problemática para acceder a una vivienda. Debemos profundizar los convenios con el BHU, a efectos de poder cotizar para la compra de vivienda sin que el salario afectado al pago de un alquiler sea descontado de los ingresos que el banco tiene en cuenta. Asimismo, deberíamos generar en la órbita del BHU un sistema de “yo ahorro” judicial, para que a lo largo de la carrera podamos ir forjando un ahorro para la compra de vivienda. Para ello, sería importante desarrollar un sistema más beneficioso que el actualmente existente, en el que nuestros ahorros coticen un interés, y no solo un reajuste por la variable de la Unidad Indexada.

7.-Jubilación

Es quizás uno de las etapas más difíciles para juezas y jueces, luego que hemos culminado nuestras carreras. El hecho de haber trabajado toda la vida en régimen de incompatibilidad absoluta hace que no podamos generar otros ahorros para afrontar las necesidades lógicas que surgen al retirarnos de la actividad. Promover reformas del sistema previsional solo respecto de nuestro universo sería una tarea muy compleja, por lo que bien podría generarse algún convenio con el BSE a efectos de generar un seguro de retiro con costos preferenciales, a efectos de complementar nuestras jubilaciones. Se podría

estudiar si es posible destinar un porcentaje de la cuota social que pagan los socios de la AMU a este fin. Otra posibilidad sería estudiar un aporte complementario para ser administrado por la AFAP o la CJPPU, a efectos de mejorar nuestras pasividades. A los efectos de la financiación de esa pasividad complementaria, se podrían destinar parte de los aportes obligatorios al BPS, que superen los topes jubilatorios. No es nuestra intención eludir los aportes que el BPS utiliza como ingresos para financiar la denominada “solidaridad intergeneracional”, pero también debe ponderarse que juezas y jueces no pueden obtener otros ingresos a lo largo de su vida económicamente activa y, por tanto, tampoco pueden generar otros ahorros para su retiro.

Debemos seguir trabajando para que los denominados “cincuentones”, que vieron afectados sus ahorros previsionales por la reforma en la seguridad social, tengan una solución legislativa que haga que sus jubilaciones alcancen montos dignos en relación a los aportes realizados y al trabajo desarrollado en toda su carrera. Como ya señalamos, para estas soluciones tenemos que tener presente que juezas y jueces desarrollaron su vida laboral en régimen de incompatibilidad absoluta, y por tanto se vieron impedidos de realizar otras actividades remuneradas que no fueran la enseñanza universitaria.

8.-Presupuesto

El Poder Judicial viene de sufrir en la administración anterior un presupuesto 0%. Bajo ningún concepto podemos admitir un presupuesto quinquenal donde se nos reste un 15% del presupuesto de funcionamiento. La administración de justicia no es un simple organismo público, sino uno de los poderes del Estado, que desarrolla funciones vitales para el Estado de Derecho. No se puede exigir más eficiencia al Poder Judicial y, al mismo tiempo, recortarle el presupuesto de manera tan importante, sin tener en cuenta el rezago presupuestal que viene sufriendo.

La eliminación de las viviendas judiciales no requiere esfuerzo presupuestal, dado que el presupuesto de salarios de juezas y jueces se otorga al Poder Judicial a padrón completo, con todos los beneficios y sin contemplar la existencia de viviendas judiciales. Es más, las viviendas judiciales existentes generan una economía en el rubro cero (salario), ya que juezas y jueces que las

ocupan no perciben la partida de vivienda. En este sentido, y con cargo a rubro cero, aquellos colegas que habiten viviendas que generen gastos comunes, deberían ser exonerados de su pago, haciéndolo la Administración con el ahorro generado por la partida de vivienda que no perciben estos.

Asimismo, la Administración podría aprovechar los recursos que vaya generando por la venta de las viviendas judiciales para el mantenimiento y mejora de las Sedes.

Mediante la existencia de economías del rubro cero, así como el producido de lo recaudado por todos los impuestos relativos a la actividad judicial, se puede atender el pago de las compensaciones salariales a los colegas que trabajan los días feriados no laborables, o que no pueden gozar del correspondiente descanso semanal por la realización de subrogaciones prolongadas. El destino de todos los impuestos que se abonan por la actividad judicial, y no solo la Tasa Judicial, debería ser la administración de justicia. Para ello, se reclamará la correspondiente reforma legislativa.

A los efectos de la atención de las necesidades anotadas en el capítulo sobre condiciones laborales, se requiere la creación de nuevos cargos de Letrados Suplentes Interior, Paz Departamental Suplente Interior y, en menor medida, Letrados Suplentes de la Capital, Paz Departamental Suplentes de la Capital y Ministros de Tribunales de Apelación Suplentes.

Actualmente existen nueve cargos de Letrado Suplente del interior, siete de la Capital, tres Paz Departamental Suplente de la Capital, y uno de Ministro de Tribunal Suplente. Esta dotación de cargos suplentes es, a todas luces, insuficiente.

Para una mejor atención de las licencias de magistradas y magistrados es preciso la creación de al menos nueve cargos más de Letrado Suplente Interior, para que exista un Letrado Suplente por cada Departamento del interior, con opción a creación de tres a cinco cargos más a lo largo del quinquenio para la atención de los Departamentos con más Turnos como Canelones, Maldonado, Salto, Paysandú y Rivera.

También deberían crearse tres cargos más de Letrado Suplente de la Capital, uno de Paz Suplente de la Capital, y uno de Ministro de Tribunal Suplente.

A efectos de eliminar la brecha salarial entre los cargos de Letrado Interior y Paz Departamental Interior y los correspondientes de Capital, debe generarse la modificación del inc. 3º del art. 85 de la Ley 15.750. La equiparación se haría gradualmente, a partir de enero de 2021, con un incremento del 2% de los salarios de los cargos de Letrado Interior y Paz Departamental Interior. Sucesivamente, un incremento del 2% a enero de 2022; a enero de 2023 un incremento del 1% para Paz Departamental Interior y de un 3% para Juez Letrado Interior. A enero 2023 se alcanzaría la equiparación salarial de los cargos de Paz Departamental de Interior y Capital. Finalmente, un incremento del 3% del salario del cargo de Letrado Interior a enero de 2024, con lo que se alcanzaría la equiparación salarial con los cargos de Letrado de la Capital.

En lo que hace la recuperación salarial, y teniendo en cuenta las dificultades económicas que se encuentra atravesando el país, proponemos un incremento del sueldo básico del 15% para el quinquenio, comenzando en enero de 2022 con un 5%, y completando el 10% restante en dos partidas del 5% a generarse en enero de 2023 y enero de 2024, sin perjuicio de los aumentos correspondientes por inflación.

Debemos lograr la indexación de la partida de vivienda por la variación anual de la Unidad Reajutable de Alquileres a partir de enero de 2021, sin perjuicio del aumento que registre la partida por el incremento del sueldo básico.

En el mismo período debemos generar un aumento de las partidas de vivienda y perfeccionamiento académico del 20%, con un incremento del 10% en enero de 2022, y completando el 10% restante con dos partidas del 5% a generarse en enero de 2023 y enero de 2024.

Se debe consagrar presupuestalmente el salario vacacional, a partir de enero de 2021.

Tenemos que generar un ámbito de discusión parlamentario para la modificación legal del sistema de pasividades de juezas y jueces, conforme lo que pautamos en el capítulo correspondiente de este programa.

Se deben otorgar todos los recursos para atender las necesidades que exige la Ley 19.580. No podemos admitir que se sigan transformando las competencias materiales del mismo número de juzgados, ya que ello implica un perjuicio inevitable a la administración de justicia en aquellas materias a las que se le quitan Turnos.

El Poder Judicial es una Hacienda Pública de erogación y, por tal naturaleza, no dispone de fondos propios para colaborar presupuestalmente con sus necesidades. Por ello planteamos que todos los impuestos recaudados por la actividad jurisdiccional sean volcados a atender las necesidades del Poder Judicial. Cabe destacar que las propuestas son absolutamente razonables, y en la mayoría de los casos contemplan su aplicación a partir de enero de 2022, de forma fragmentada, y con la finalidad de generar un año de recuperación en la economía nacional.

Con las nuevas reglas sobre negociación colectiva, en la que se permitirá la participación de distintas clases dentro de un mismo rubro de actividad, la AMU tiene por primera vez la oportunidad de participar directamente en ella. Con ello no renegamos del trabajo en la intergremial por todos aquellos aspectos que sean comunes a trabajadoras y trabajadores del Poder Judicial en su globalidad, pero el nuevo escenario nos permite también participar directamente en una negociación colectiva, sin ser absorbidos por gremios judiciales de mayor peso en lo que hace al número de su masa de afiliados.

10.-La AMU que queremos

Además de lo ya referido respecto a la apertura que la Asociación requiere en relación con sus socios, también se impone una mayor apertura de esta a la sociedad.

En relación con dicha apertura de la AMU a la sociedad, la propuesta de base consiste en lograr un compromiso gremial que involucre, también, el rol que desempeñan los jueces en el sistema de resolución de conflictos sociales y los valores que inspiran el sistema jurisdiccional.

Resulta indispensable fomentar el intercambio con diversas instituciones públicas, con la sociedad civil y con los medios de prensa, a efectos de acercar a la sociedad tanto la función de la Asociación como tal, como el rol que desempeñan los jueces y su importancia.

Esta es la única forma de legitimación institucional y de las resoluciones frente a sus destinatarios.

La legitimación no se construye solo con el imperio de las resoluciones sino -y fundamentalmente- con la aceptación de aquellas por las personas a quienes están destinadas.

Para ello, se requiere una mayor apertura y conocimiento de la Institución por la sociedad.

Esta apertura debe estar dada tanto en la interacción con Instituciones públicas, como privadas, que trabajen en dicha línea, como en la creación de proyectos que persigan esta finalidad.

Cómo se expresó anteriormente, es fundamental el rol de las comisiones, para tener una participación activa en la sociedad.

Resulta de importancia, también, reforzar el vínculo de la Asociación con otras entidades con fines similares, tanto a nivel nacional como internacional.

En las primeras, es necesario construir un vínculo sólido con otras agremiaciones, fundamentalmente, aquellas que funcionan en el ámbito del Poder Judicial.

Debe reforzarse el trabajo intergremial, desde todas las perspectivas, para lograr mejores y más dignas condiciones de trabajo para todos.

Es necesario que se revise la participación de la AMU en la intergremial, reforzando la integración de este colectivo, con el que se tienen más similitudes que diferencias.

Los problemas de los magistrados como agremiación, que hemos expuesto en capítulos anteriores, no son distintos a los problemas de los demás gremios del Poder Judicial y, por ello, el abordaje conjunto resulta de suma trascendencia para el colectivo.

En las segundas, es de importancia el manejo gremial internacional y la participación efectiva de AMU en dichos colectivos sin descartar las relaciones puntuales cuando así se requiera.

Ahora, dicha participación no puede ser desconocida por los integrantes de la Asociación, debiendo ser comunicada de forma oportuna y completa.

En efecto, en el estado actual de la Asociación existe un desconocimiento general del punto lo cual no es menor teniendo presente que se involucra, las más de las veces, fondos que son solventados con el aporte social de todos.

Entendemos que debe transparentarse el intercambio internacional de la Amu, entendiendo como tal tanto el que involucra a los integrantes de la Directiva como a cualquier agremiado.

Resulta claro que el intercambio con otros colectivos internacionales es necesario, pero se entiende que, cada vez que un representante de la Asociación

viaje al exterior deberá transmitir a la masa de socios la finalidad del intercambio y la ventaja que ello trajo aparejado a la Asociación.

Situación similar ocurre con la participación académica de los socios en el extranjero.

En primer lugar, el proceso de selección debe ser comunicado con antelación a los socios. Se impone gestionar una base de datos, de donde surjan los agremiados que han participado en intercambios en el extranjero, de modo que la participación resulte equitativa y productiva para todos.

En segundo lugar, se entiende que el socio que participe en un evento académico, solventado con fondos de la Asociación deberá replicar los conocimientos al resto de los Asociados.

Según las características del evento, podrá implementarse por intermedio de charlas, elaboración de artículos a ser publicados en la Revista Judicatura, de modo que la participación académica en el extranjero redunde en un verdadero beneficio para la Asociación y no, solamente, para quien concurrió.

Para finalizar, entendemos que la Asociación debe revisar alguno de los postulados actuales que, si bien, fueron adecuados en el tiempo de creación, en la actualidad y con las características de esta sociedad merecer ser revisados.

Comunicate con nosotros a nuestro correo: lista1994@yahoo.com