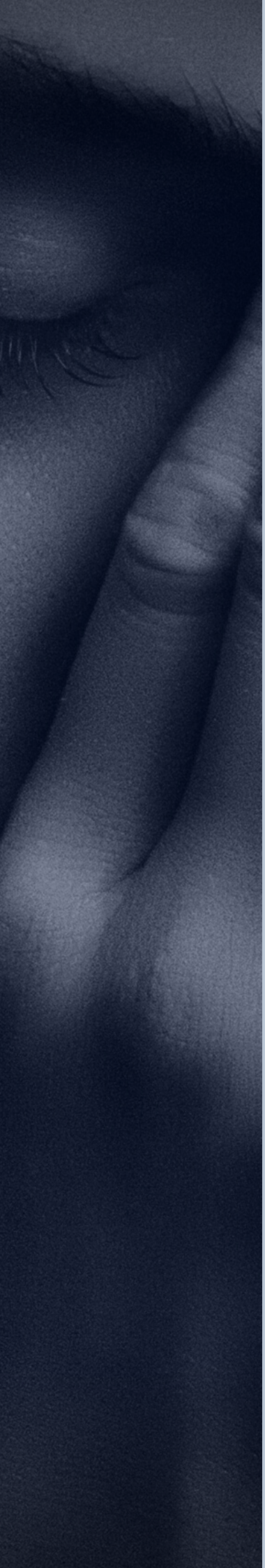
NÚMERO1 | AGOSTO DE 2021

JUDICIALES
LA REVISTA DIGITAL

SINDICATO DE TRABAJADORES JUDICIALES

MOBBING
VIOLENCIA LABORAL



CONTENIDO

AGOSTO DE 2021

03

EDITORIAL

Trabajadores y Trabajadoras Judiciales. Un compromiso generacional.

05

MOBBING

Qué es el Mobbing o Acoso Laboral. Distintos efectos que produce.

06

ARTÍCULO DE OPINIÓN

Juan Pablo Langella. "La tarea sindical está dirigida a reflexionar sobre el alcance del mobbing laboral"

11

LEY Nº 12434

Normativa Provincial sobre la Violencia Laboral

14

ARTÍCULO WEB

Enfrenta el mobbing. 7 Jefes Tóxicos. Cómo Neutralizarlos

18

HECHOS, NO PALABRAS

Logros del Sindicato de Trabajadores Judiciales de la Provincia de Santa Fe.

EL TRABAJADOR Y TRABAJADORA JUDICIAL UN COMPROMISO GENERACIONAL

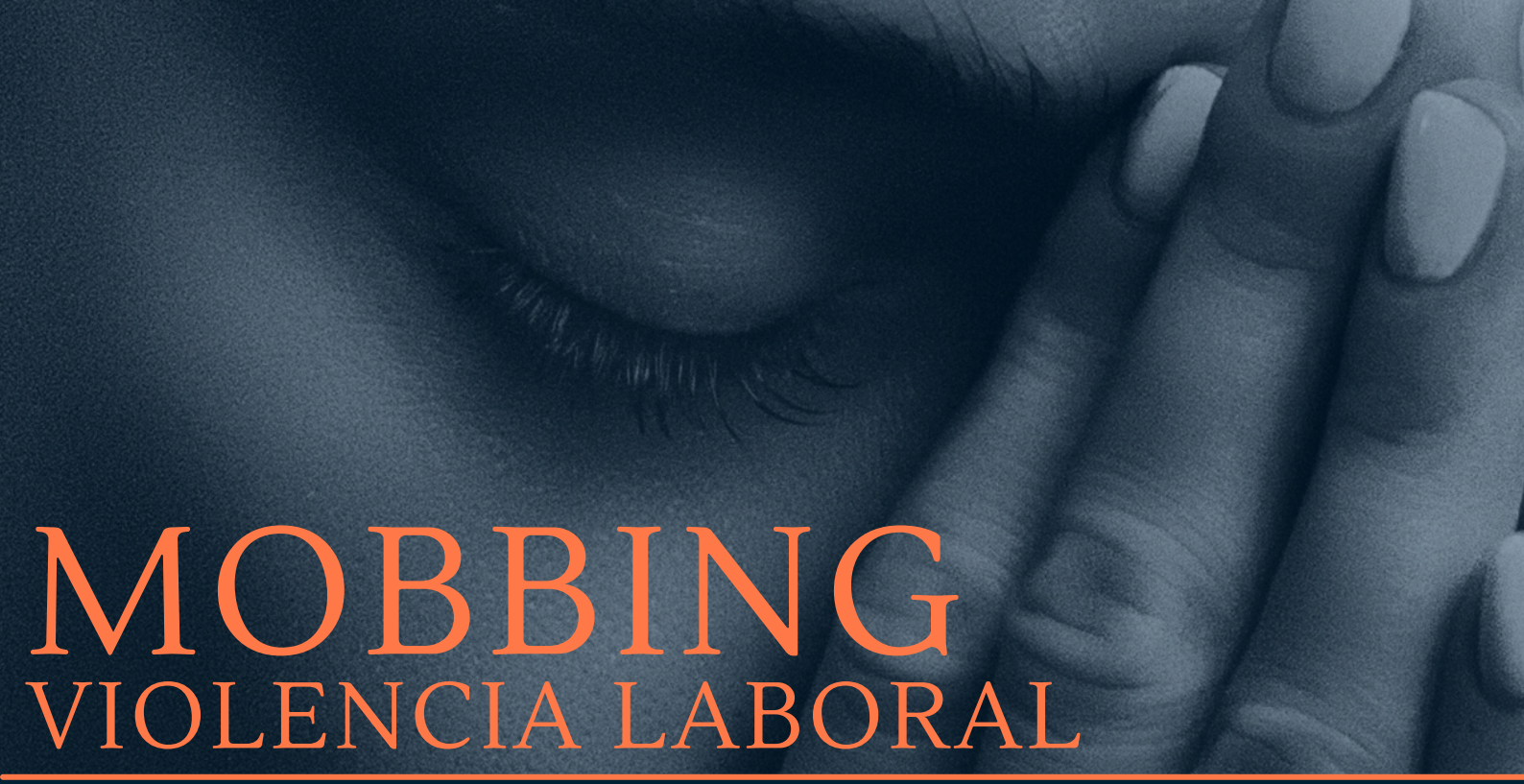
EDITORIAL

No caben dudas, que el año 2020 puso en escena las virtudes y las debilidades del Poder Judicial para enfrentar a la Pandemia que azotó a todo el mundo. Con total incertidumbre sobre el COVID-19, los Trabajadores y Trabajadoras Judiciales, considerados estratégicos para la República, estuvimos a la altura de las circunstancias. Nos pusimos a disposición de los ciudadanos y ciudadanas que debían acercarse a la justicia en busca de su servicio y buscamos el modo de garantizar sus derechos.

Fuimos aquellos que, pese a los peligros que implica la circulación y la necesidad de mantener el distanciamiento, atendimos junto con los magistrados y funcionarios, a un sinnúmero de auxiliares de justicia, dando respuesta a las necesidades de nuestro pueblo y aún más, nunca dejamos de trabajar, pues desde nuestro domicilio y con teletrabajo mantuvimos al día toda nuestra labor. Esto puso en evidencia nuestro compromiso como trabajadores judiciales y como integrantes del movimiento obrero organizado.

Por eso, nos enorgullece decir y contar todo lo realizado a lo ancho y a lo largo del territorio provincial. Así, fueron innumerables las guardias mínimas, la capacitación, la incorporación de tecnología y el trabajo en equipo en los juzgados, fiscalías, defensorías y oficinas. Es nuestra responsabilidad como gremio, tomar todas las enseñanzas de este tiempo y exigir a la Corte Suprema de Justicia, al MPA y al SPPDP, el dictado de normas laborales que protejan a los trabajadores y trabajadoras en cuanto al teletrabajo, la jornada laboral, las licencias especiales y en especial en cuanto al respeto de la dignidad de los trabajadores y las trabajadores comprometidos con un país mejor.... Trabajadores y trabajadoras Judiciales, no bajemos los brazos, juntos debemos continuar por la senda de la SOLIDARIDAD y el COMPAÑERISMO, que tanto nos halaga y nos compromete con un mejor Poder Judicial para todos los santafesinos.

COMISIÓN DIRECTIVA. SINDICATO DE TRABAJADORES JUDICIALES DE LA PROVINCIA DE SANTA FE.



MOBBING
VIOLENCIA LABORAL

SE DA EN EL LUGAR DE TRABAJO CUANDO UN INDIVIDUO O VARIOS EJERCEN VIOLENCIA PSICOLÓGICA DE MANERA SISTEMÁTICA O REPETIDA SOBRE OTRO INDIVIDUO O INDIVIDUOS, DURANTE UN PERÍODO DE TIEMPO PROLONGADO.

LOS ACOSADORES PUEDEN SER COMPAÑEROS DE TRABAJO, SUPERIORES O SUBORDINADOS.

EN MUCHAS OCASIONES SE TRATA DE CONFUNDIR A LA VÍCTIMA PARA QUE CREA QUE ELLA ES LA CULPABLE DE TODO LO QUE OCURRE, LLEGÁNDOSE EN OCASIONES A CUESTIONAR EL SANO JUICIO DE QUIEN LO SUFRE TODO.

EFECTOS DEL ACOSO LABORAL:

PROBLEMAS PSICOLÓGICOS SERIOS, ANSIEDAD, DEPRESIÓN, ESTRÉS, DESMOTIVACIÓN LABORAL, PERTURBACIÓN EN EL EJERCICIO DE SUS LABORES Y UN DAÑO EN LA REPUTACIÓN DE ÉSTA.

EL SINDICATO DE TRABAJADORES JUDICIALES INTERVIENE ACTIVA Y PERSONALIZADAMENTE EN LOS CASOS QUE SON DENUNCIADOS, DESARROLLANDO SU ABORDAJE DE MANERA INTEGRAL JUNTO AL ÁREA JURÍDICA Y GREMIAL.

ANTE CUALQUIER DUDA CONTACTATE CON NUESTRO SINDICATO!

Sindicato de Trabajadores Judiciales de la Provincia de Santa Fe
www.judicialessantafe.org.ar | facebook: @webjudiciales | youtube: /judiciales santa fe

"LA TAREA SINDICAL ESTÁ DIRIGIDA A REFLEXIONAR SOBRE EL CONTENIDO Y ALCANCE DEL MOBBING LABORAL"

COVID-19: NUEVAS FORMAS DE TRABAJO Y CUIDADOS EN EL PODER JUDICIAL

En este año 2021 la Argentina se encontró con una nueva ola del COVID- 19 que nos hizo y nos hace repensar el modo de trabajar y cuales son los nuevos cuidados a tener presente en todos los lugares del Poder Judicial de la Provincia de Santa Fe. Si bien es cierto todavía no se ha regulado el teletrabajo, la gran mayoría de la tarea se realiza de modo presencial, lo que obliga a desdoblar los espacios de trabajo con turnos matutinos y vespertinos y ha generado un modo estricto de atención a profesionales, y ciudadanos/as en general.

El establecimiento de turnos vía web permite acotar en modo significativo la presencia de personas y de circulación de las mismas en los tribunales, lo cual sumado al uso intensivo y novedoso de las nuevas tecnologías informáticas con relación al acceso a un software en las distintas materias jurisdiccionales, a la realiza -

ción de audiencias virtuales y la ausencia física de los jueces, funcionarios, empleados y las partes en un solo espacio, nos permite aseverar que vamos en camino de cuidado de las personas frente al covid- 19, sin mengua de sus derechos. A ello, cabe sumarle la permanente reflexión personal y colectiva pero que muchas veces no basta, pues a pesar de los intentos de informatizar la tarea judicial con la presentación de escritos vía web y notificaciones electrónicas, existen lugares donde irremediablemente la atención al público se hace imprescindible, sea en las defensorías, tribunales de familia, en algunos procesos de Oficina de Gestión Judicial y de manera excepcional en otros fueros. Todo esto implica para el Sindicato exigir hacia dentro a nuestros compañeros y compañeras, el pleno respeto de los protocolos de salud, cuidando nuestra propia vida y la del prójimo y a la Corte Suprema. Por ello resulta necesario exigir a todos y todas las que concurran al tribunal, el cumplimiento de dichos protocolos, para preservar la salud pública de la población a lo largo y ancho de la Provincia de Santa Fe. En ese sentido lo hemos hecho saber, que resulta necesario se reconozca al Poder Judicial como una tarea estratégica y lograr sea incorporada en la grilla de vacunación, lo que permitirá en caso de infección o enfermedad por Covid-19 sobrellevar la situación a cada compañero y compañera del mejor modo. Instamos a que en este tema estemos todos juntos, no hagamos negacionismo y cumplamos con las recomendaciones sanitarias de las autoridades nacionales y provinciales.

VIOLENCIA LABORAL

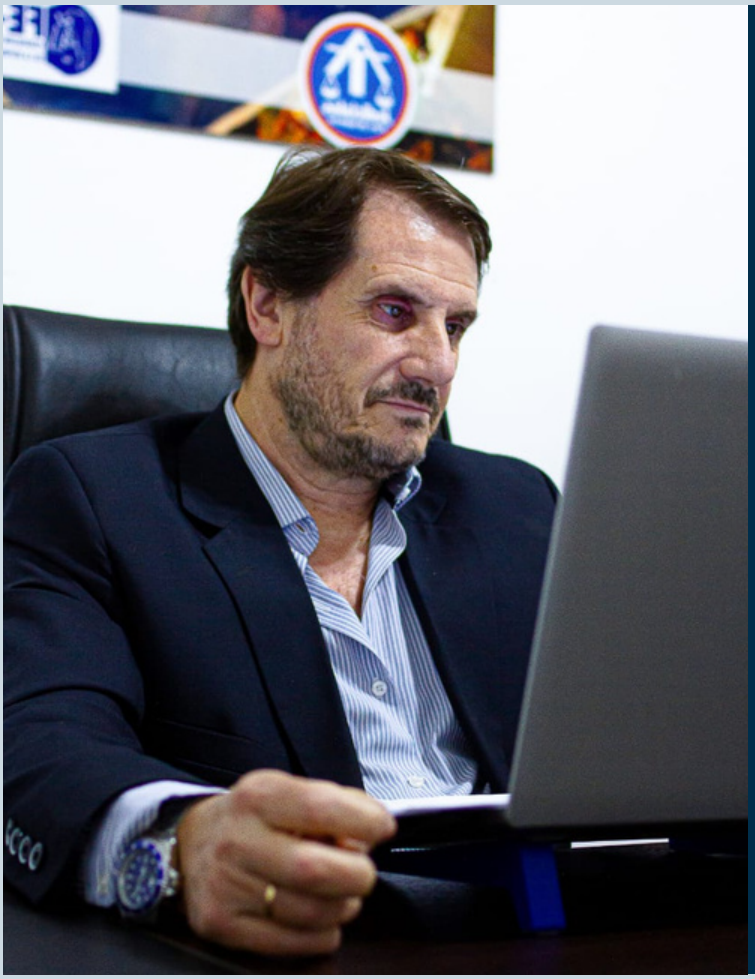
Como novedoso aparecieron situaciones no deseadas que en su momento la catalogamos como mobbing laboral o violencia laboral y si bien es cierto son casos aislados, amerita reflexionar sobre ello, pues atañe no solo a magistrados, sino también a funcionarios y empleados.

En particular hay planteos de malos tratos, abuso de autoridad y presiones para desarrollar tareas de modo no tan saludables. En tal sentido hemos priorizado la relación personal como lo más importante, participando profesionales como couching y siempre en búsqueda de una solución pacífica a ese conflicto no deseado, pero que en modo alguno el Sindicato puede soslayar y menos aún no denunciar.

Es por ello, que toda la tarea sindical está dirigida a reflexionar sobre el contenido y el alcance del mobbing laboral, que es tarea de todos evitarla y en particular por aquellos que ejercen una jefatura o conducción, sean en juzgados, fiscalías o defensorías. En tal sentido, hemos solicitado se reglamente a través de la Corte Suprema de Justicia, el proceso disciplinarios por mobbing laboral, para encausar dicho flagelo dentro del marco legal de la ley provincial 12.434. Otra de las cosas que tenemos pendientes por concretar, es la reglamentación de los Comités Mixtos de Salud, Higiene y Seguridad Laboral, que año tras a-

ño pedimos a la Corte Suprema de Justicia, a la Fiscalía General y a la Defensoría General provincial, a fin de que se reglamente la ley 12913, lo que permitirá que la patronal y los trabajadores/as puedan vislumbrar cuales son los mejores lugares para brindar un mejor servicio de justicia a la comunidad siendo más seguro y saludable y con pleno cuidado de quienes prestan tareas y de quienes concurren a dichos lugares. Por último, la pertenencia histórica al movimiento obrero en toda la provincia participando activamente en la CGT y en nuestra Federación (Fe-Sitraju) nos abre un panorama general que nos permite conocer de primera mano los problemas de los trabajadores y trabajadoras santafesinos y del país, con lo cual siendo parte de eso, pensamos y comentamos nuestras experiencias recogiendo de las demás organizaciones sindicales, verdaderas situaciones a tener en cuenta para aplicarlas en la defensa de las trabajadoras y trabajadores judiciales y de nuestra carrera judicial.

JUAN PABLO LANGELLA.
Sec. Ejecutivo de Adm. y Supervisión



"Hace más de un año venimos atravesando una pandemia que nos golpea fuertemente a todos y todas. Las y los Trabajadores Judiciales debemos estar orgullosos de haber alcanzado la versatilidad necesaria para poder garantizar el servicio de justicia cuidando la salud de todo el público en general, de los profesionales y de la nuestra; adaptándonos siempre a los cambios permanentes en las formas de trabajo que demanda esta realidad..."

JORGE OMAR PERLO
Secretario General

LA MUTUAL DE LOS INTEGRANTES DEL PODER JUDICIAL, A TRAVÉS DE SU PRESIDENTE, JOSÉ MARÍA CHIAFFREDO, TE INVITA A CONOCER TODOS LOS SERVICIOS EN SALUD, FARMACIAS, TURISMO, AYUDAS ECONÓMICAS, SUBSIDIOS Y CONVENIOS CON OTROS COMERCIOS.

ASOCIATE!

WWW.MIPJ.ORG.AR

Mutual M.I.P.J. PODER JUDICIAL

LEY 12.434: VIOLENCIA LABORAL

LA LEGISLATURA DE LA PROVINCIA SANCIONA CON FUERZA DE LEY:

ARTÍCULO 1.- Objeto. La presente ley tiene por objeto prevenir, controlar y sancionar la violencia laboral, y brindar protección a los/las trabajadores víctimas de las mismas, los/las denunciantes y/o testigos de los actos que la configuren.

ARTÍCULO 2.- Ámbito de Aplicación. Lo establecido en la presente ley es de aplicación en el ámbito de toda la administración pública provincial central y descentralizada, sus entidades autárquicas, empresas o sociedades del Estado, sociedades de economía mixta o con participación estatal mayoritaria, en el ámbito de la administración pública municipal y comunal central y organismos descentralizados, entes autárquicos, empresas o sociedades del Estado, comprendiendo también al Poder Judicial y al Poder Legislativo de la Provincia, así como a toda otra entidad u organismo del Estado Provincial, Municipal y Comunal independientemente de su naturaleza jurídica, denominación, ley especial que pudiera regularlo o lugar donde preste sus servicios.

ARTÍCULO 3.- Conceptualización. A los fines de la presente ley se considera violencia laboral a toda conducta activa u omisiva, ejercida en el ámbito laboral por funcionarios o empleados públicos que, valiéndose de su posición jerárquica o de circunstancias vinculadas con su función, constituya un manifiesto abuso de poder, materializado mediante amenaza, intimidación, inequidad salarial fundada en razones de género, acoso, maltrato físico, psicológico y/o social u ofensa que atente contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica y/o social del trabajador o trabajadora.

ARTÍCULO 4.- Difusión y prevención. El Estado Provincial organizará e implementará programas de prevención de la violencia laboral en el ámbito de aplicación de la presente, campañas de difusión y capacitación, formas de resolverlos conflictos, modos de relacionarse con los compañeros, superiores y subalternos, maneras de mejorar sus conductas sociales y todo otro proceso de formación o terapéutico que los lleve a una mejor relación dentro de su ámbito laboral y toda otra forma que considere oportuna para establecer un clima de trabajo adecuado, con el objetivo de preservarla integridad psicofísico de todos los trabajadores/as. Para ello podrá requerir la asistencia de las áreas especializadas en capacitación, salud laboral, salud mental u otras afines a esta problemática.

ARTÍCULO 5.- Protección a denunciantes y testigos. Ningún trabajador/a que haya sido víctima de violencia laboral, que haya denunciado las mismas o haya comparecido como testigo, podrá sufrir perjuicio alguno en su empleo o en cualquier otro ámbito, cuando el mismo le fuera ocasionado como represalia por su denuncia o testimonio.

ARTÍCULO 6.- Sanciones. A todo aquel que incurriera en conductas de violencia laboral, se le aplicará las sanciones que prevén los regímenes administrativos y/o disciplinarios respectivos dentro del ámbito de aplicación de la presente ley, conforme la gravedad que en cada caso corresponda.

ARTÍCULO 7.- Denuncia. El/la trabajador/a víctima de violencia laboral podrá optar por denunciar el hecho ante su mismo empleador o ante la Defensoría del Pueblo de la Provincia.

ARTÍCULO 8.- Inicio de trámite. El proceso ante hechos de violencia laboral podrá iniciarse mediante:
a) la denuncia efectuada por parte de la víctima, testigo o tercero que haya tomado conocimiento del hecho;
b) de oficio

ARTÍCULO 9.- Sustanciación. Las denuncias realizadas deberán ser dirigidas al superior inmediato, quien está obligado a correr traslado a la persona denunciada dentro de los términos establecidos por los regímenes administrativos y/o disciplinarios correspondientes.
Para el caso que el denunciado fuere el propio superior inmediato queda habilitada la vía jerárquica para la aplicación del procedimiento establecido en el párrafo precedente.

ARTÍCULO 10.- Responsabilidades. El funcionario o responsable del área o establecimiento en el que se produzcan los hechos de violencia laboral, deberá adoptar las medidas conducentes a preservar la integridad psicofísica de los empleados y la seguridad de los bienes del Estado Provincial, bajo apercibimiento delas sanciones que le pudieran corresponder.

ARTÍCULO 11.- Aporte de pruebas. Toda denuncia por violencia laboral efectuada deberá ser acompañada de una relación de los hechos y el ofrecimiento de las pruebas en que sustenta su denuncia. Si la denuncia se realizará ante la Defensoría del Pueblo será de aplicación el procedimiento previsto en la Ley 10.396.

ARTÍCULO 12.- Reglamentación. El Poder Ejecutivo deberá reglamentar la presente Ley dentro de los sesenta (60) días de promulgada.

ARTÍCULO 13.- Comuníquese al Poder Ejecutivo.

DADA EN LA SALA DE SESIONES DE LA LEGISLATURA DE LA PROVINCIA DE SANTA FE, A LOS SIETE DÍAS DEL MES DE JULIO DEL AÑO DOS MIL CINCO.

Firmado: Edmundo Carlos Barrera - Presidente Cámara de Diputados - María Eugenia Bielsa - Presidenta Cámara de Senadores - Marcos Corach - Secretario Parlamentario Cámara de Diputados - José Luis Gramajo – Subsecretario Legislativo Cámara de Senadores.

SANTA FE, 01 AGO 2005

De conformidad a lo prescripto en el Artículo 57 de la Constitución Provincial, téngasela como ley del Estado, insértese en el Registro General de Leyes con el sello oficial y publíquese en el Boletín Oficial.

Firmado: Jorge Alberto Obeid - Gobernador de Santa Fe

ENFRENTA EL MOBBING

NEUTRALIZA A ESTOS 7 JEFES TÓXICOS ✓

Reproducimos el siguiente artículo que estimamos de interés de la página web Entrepeneur. Autor: Travis Bradberry

Los malos jefes contaminan los lugares de trabajo. Algunos lo hacen de manera abierta, mientras que otros manipulan a sus empleados para usarlos como simples instrumentos de su propio éxito. Sin importar cuáles sean sus métodos, causan daños irreversibles a sus compañías y empleados al impedir que se desempeñen con todo su potencial y al generar estrés innecesario.

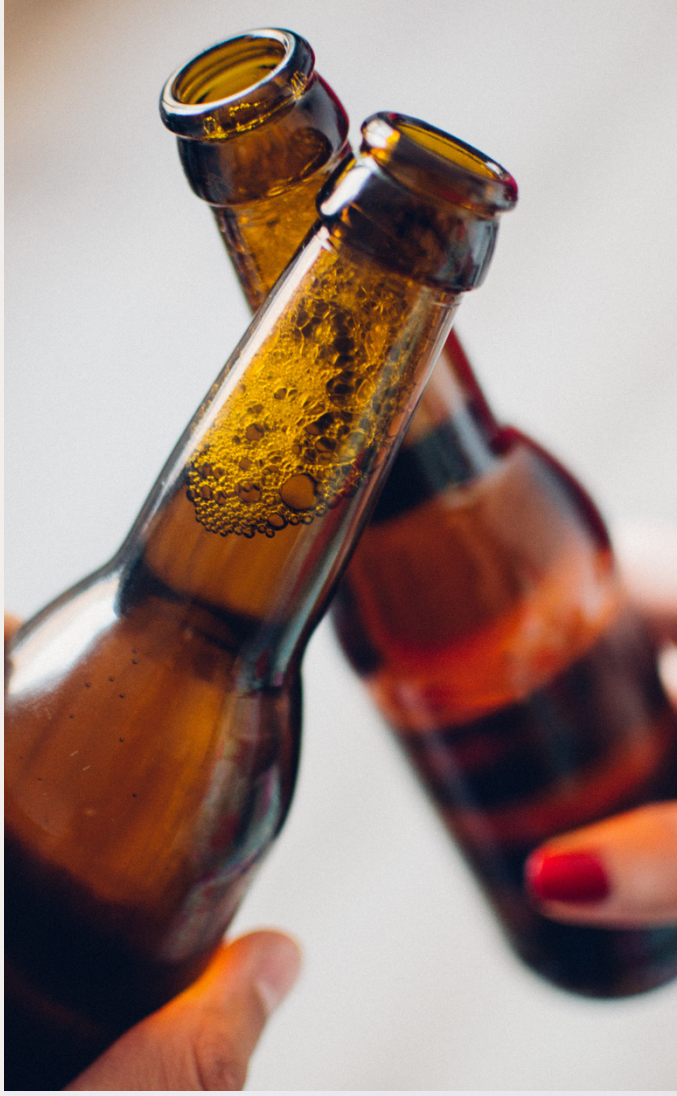
Lo verdaderamente preocupante es la cantidad de malos jefes que andan por ahí. Una investigación de Gallup encontró que 60% de los empleados de gobierno se sienten infelices porque tienen un mal jefe. Otro estudio encontró que el 69% de los trabajadores encuestados compararon a los malos jefes con mucho poder a niños de tres años con mucho poder. Una de las habilidades más grandes que una persona puede desarrollar es la capacidad de neutralizar a personas tóxicas, incluso a aquellas a las que tienen que reportar. No es sencillo y requiere mucha inteligencia emocional. La solución más obvia para lidiar con un mal jefe es buscar otro trabajo, sin embargo, esto no siempre es posible. A continuación, los siete tipos más comunes de jefes nefastos y las mejores estrategias para trabajar con ellos.

✓ EL INCOMPETENTE

Este jefe fue promovido con prisa o contratado sin saber si era capaz de llevar el puesto. No es que sea un completo inútil, pero en su equipo hay personas que han estado en la compañía por más tiempo y tienen la información y las habilidades de las que él carece. Cómo neutralizarlo: lo más probable es que si te frustra tener este tipo de jefe es porque tú tienes las habilidades que a él le faltan. Es importante tragarte tu orgullo y compartir tu experiencia y conocimiento sin presumírselo. De esta manera te convertirás en su aliado y confidente.

✓ EL INAPROPIADO

Es el jefe que es demasiado amigable y no en la manera que podría ayudar a formar un buen equipo de trabajo. Usa su influencia para hacer amigos a costa de su trabajo. Tiene empleados favoritos, crea divisiones entre los trabajadores y no puede tomar decisiones. Cómo neutralizarlo: lo más importante es poner límites muy claros. No le permitas usar su posición para intimidarte. Podrás tomar el control de cualquier situación al poner un límite de forma consciente y proactiva. Lo difícil de enfrentar con el jefe inapropiado es mantener la continuidad con tus límites, aún si tu jefe insiste. Es importante que no pongas límites que te hagan ver como una persona inaccesible. Es mejor que este tipo de jefe te vea como un aliado que como un enemigo.



✓ EL MICROMANAGER

Este tipo de jefe te hace sentir que estás bajo vigilancia constante. El micromanager pone demasiada atención a los pequeños detalles y su constante vigilancia hace que sus empleados se sientan desilusionados, frustrados e incluso incómodos. Cómo neutralizarlo: encontrar la "visión" que estos jefes tienen para después cumplir con ella. El truco es hacer preguntas específicas sobre el proyecto que te dejan, tener revisiones constantes y ver si la retroalimentación de tu jefe sigue patrones específicos. Por supuesto, esto no siempre funciona. Algunos micromanager nunca dejan de buscar algo que sobreanalizar y criticar. Cuando este sea el caso, deberás buscar la satisfacción con tu trabajo dentro de ti. No dejes que la obsesión de tu jefe con los detalles te provoque sentimientos de poco valor en tu persona.

✓ EL ROBOT

En su mente tú eres el empleado número 72 que genera una producción de nivel 84 y tiene una experiencia de 91 puntos. Este jefe toma decisiones en base a números y cuando es forzado a tomar acción sin contar con las cifras necesarias, se autodestruye. No hace esfuerzo alguno para conectarse con sus empleados y sólo se fija en los porcentajes para decidir quién es valioso y quién no. Cómo neutralizarlo: necesitas hablar su lenguaje. Asegúrate de tener todas las cifras posibles que apoyen tus ideas. También necesitas descubrir qué cosas considera valiosas y demostrarle que puedes cumplir con ellas. Una vez que logres eso, puedes empezar a tratar de sacarlo de su zona de confort antisocial. El truco es encontrar maneras de conectarte directamente con él sin parecer grosero.

✓ EL TIRANO

Utiliza tácticas maquiavélicas para alimentar su ego constantemente. Su preocupación primaria es mantener el poder y manipulará e intimidará a quien sea necesario para lograrlo. Cómo neutralizarlo: una manera dolorosa, pero efectiva, es presentar tus ideas de manera en que les permitas adjudicarse algo del crédito. Un tirano puede mantener su ego sin tener que limitar tus ideas. Dales algo de reconocimiento aunque ellos jamás hagan lo mismo por ti. Además, tienes que elegir tus batallas sabiamente para sobrevivir un jefe de este tipo. Si puedes manejar tus emociones, serás capaz de elegir racionalmente cuando pelear.

✓ EL JEFE GABIOTA

Es el que siempre está ausente y un día decide que es tiempo de trabajar, hace algunos cambios al proyecto en turno y se enojan cuando no entienden el progreso del mismo. En lugar de tomarse el tiempo para ver los hechos y trabajar de la mano con su equipo, sólo arroja un montón de consejos formuláicos y luego se desentiende del trabajo. Cómo neutralizarlo: la mejor manera es hacerlo en equipo. Si puedes hacer que todos los empleados se sienten con él para explicarle que su intromisión abrupta no está considerando todos los hechos de un proyecto que lleva tiempo avanzando. Muchas veces, estos jefes no saben en qué se están equivocando y cuando se los señalas de la manera correcta suelen cambiar para bien.

✓ EL VISIONARIO

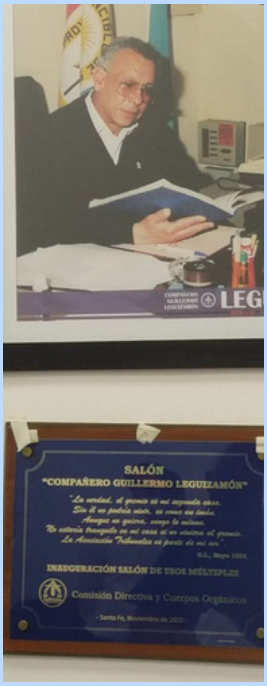
La fuerza se basa en sus ideas o innovaciones. Sin embargo, carece del liderazgo necesario para implementar estos planes. Cuando llega el momento de ejecutar una de sus ideas, él ya está planeando algo más y te deja a ti averiguar cómo lograr que su visión original sea una realidad. Cómo neutralizarlo: la mejor manera de lidiar con este tipo de empleadores “desarmar” la manera en la que piensa. Estos jefes tienen una visión muy general de las cosas así que tu deber será concentrarla en acciones prácticas. Debes hacerle muchas preguntas específicas para forzarlo a considerar los obstáculos reales de sus planes. No tires sus proyectos directamente, mejor enfoca su atención en lo que se necesitará de manera práctica para lograr sus ideas. Estas preguntas harán que sus planeas se diluyan. Cuando no suceda, tendrás que hacer entender que se necesitará mucho esfuerzo para lograr que su visión suceda.

"HECHOS, NO PALABRAS"

Texto de Cristian Bustamante - Pro Secretario de Asuntos Gremiales

El Sindicato siempre está presente para custodiar la carrera y labor judicial. Tanto desde el ámbito de nuestra ley porcentual y el escalafón, como desde el ámbito de la capacitación y ambientes de trabajo libres de violencia laboral.

A partir de la creación del Salón Compañero Guillermo Leguizamón, en el cual se realizan charlas y talleres en forma virtual, los cursos para el ingreso, el apoyo a los afiliados y afiliadas del interior para el traslado a las sedes en que se realizaban los cursos, asistencia a los distintos Centros de Capacitación del Poder Judicial, convenios con las distintas universidades nacionales, hasta ayuda económica para la realización de posgrados; son todos hechos que demuestran la clara vocación política continua del sindicato en brindar las herramientas necesarias para el desarrollo personal y el mejoramiento del Poder Judicial en su conjunto.



El Sindicato invierte los fondos de sus afiliados y afiliadas en el mejoramiento de su infraestructura, con la puesta en funcionamiento de la nueva residencia en la ciudad de Rosario, la puesta a punto de la nueva sede en Rafaela y los proyectos en ciernes en lo que hace al mejoramiento de nuestros clubes de campo. Siempre solidariamente el sindicato brinda asistencia, mediante el sistema de cobertura del co-seguro iapos, otros beneficios estatutarios y aquellos que se suman a lo largo del año, buscando estar cerca de todos los compañeros y compañeras el día de su cumpleaños.

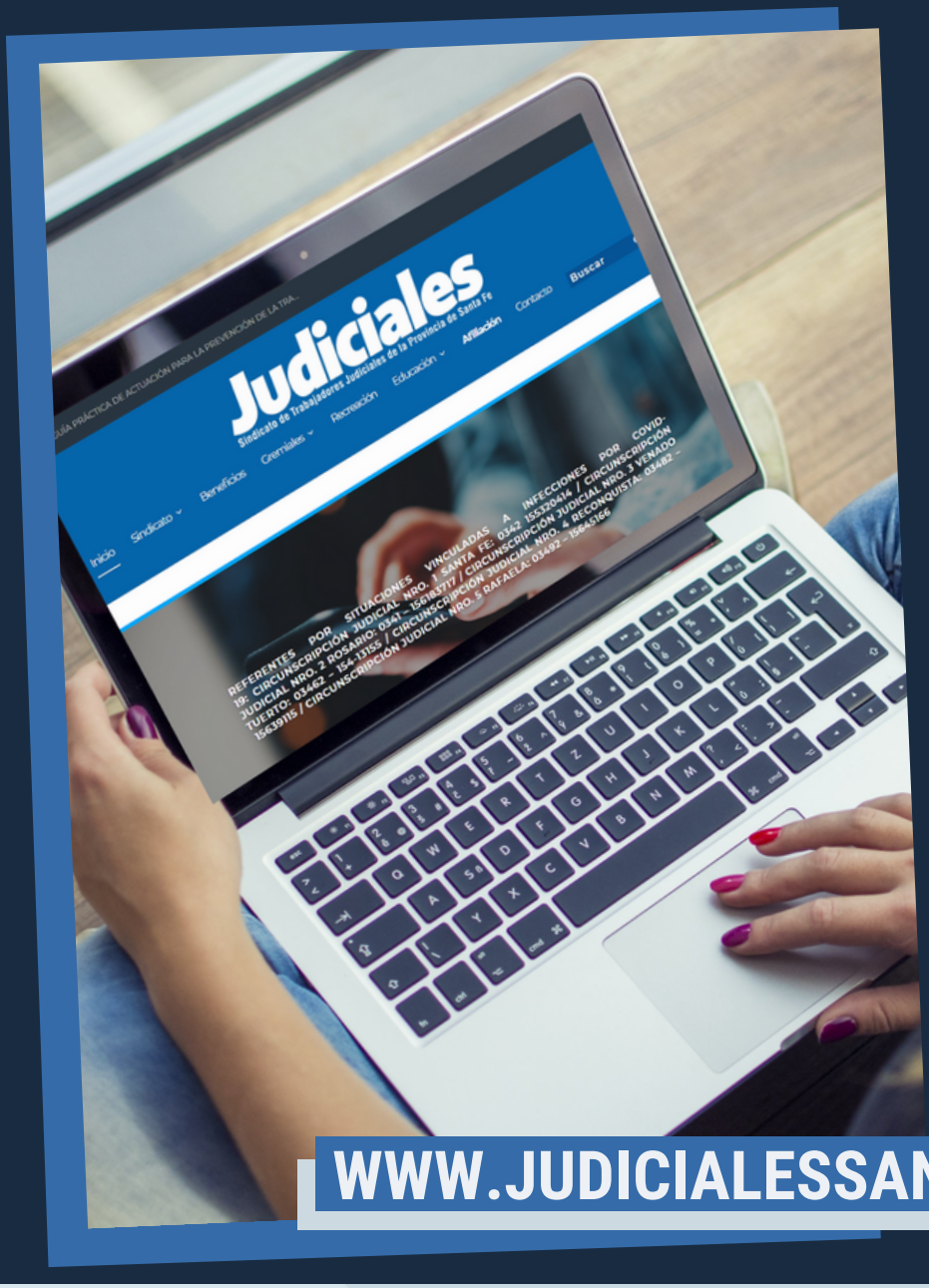
La Cultura y la realidad propia de la mujer trabajadora son parte de la agenda sindical. Mediante charlas y debates, conmemoraciones y varias campañas solidarias, se ha marcado un camino a seguir con la solidaridad como bandera. La presencia indiscutible de la mujer ha nutrido el desarrollo de un nuevo Poder Judicial que se acentúa cada vez más en paridad, en todos los puestos de la organización y gestión de los tribunales.

La realidad nos demuestra que juntos podemos más y que el sindicato es la fuerza que nos une frente a los desafíos que se presentan en una realidad mutable, tanto en el orden laboral y tecnológico, como en orden a resguardar como trabajadoras y trabajadores judiciales nuestros derechos.

"HECHOS, NO PALABRAS"

LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS EN CONJUNTO Y SINDICALIZADOS PODEMOS CONTAR ENTRE OTROS LOGROS:

- ✓ Evitar el ingreso de 194 empleados por la ventana.
- ✓ Difusión y Publicación de las listas del escalafón vía web.
- ✓ Paro sanitario en resguardo por el COVID-19.
- ✓ Nuevo Edificio para la Sede Rafaela.
- ✓ Nuevas Pro-secretarías para los juzgados de Circuito del Interior donde no hay juzgado de distrito.
- ✓ Subrogancias en los cargos sin acuerdo legislativo del Servicio Público Provincial de la Defensa Penal.
- ✓ Nuevo Salón de Usos Múltiples “Compañero Guillermo Leguizamón.”
- ✓ Nuevo alojamiento para afiliados del interior en Rosario.
- ✓ Nuevo Convenio con la Universidad Católica de Santa Fe.
- ✓ Beneficio para la vacunación Antigripal.
- ✓ Firma del Acta Acuerdo “Santa Fe + Justicia” y participación en los códigos de procedimiento.
- ✓ Canasta Escolar al 50% de su valor.
- ✓ Realización exitosa de la Colonia de Vacaciones.
- ✓ Campañas solidarias para navidad en distintas sedes de la provincia.



VISITÁ EL SITIO WEB DE LAS Y LOS TRABAJADORES JUDICIALES DE LA PROVINCIA DE SANTA FE

TODA LA INFORMACIÓN GREMIAL, BENEFICIOS PARA AFILIADOS Y AFILIADAS, CONVENIOS EDUCATIVOS, TURISMO Y MUCHO MÁS!

WWW.JUDICIALESSANTAFE.ORG.AR

INFOJUD

INSTITUTO DE FORMACIÓN JUDICIAL

- CURSOS Y TALLERES PARA AFILIADOS Y SU FAMILIA
- CURSOS PARA INGRESANTES AL PODER JUDICIAL
- CAPACITACIONES ONLINE Y PRESENCIALES

¡VISITA NUESTRO NUEVO SITIO WEB!

https://sites.google.com/view/institutodeformacionjudicial

Sindicato de Trabajadores Judiciales de la Provincia de Santa Fe

www.judicialessantafe.org.ar | facebook: @webjudiciales | youtube: /judiciales santa fe

Sindicato de Trabajadores Judiciales

de la Provincia de Santa Fe

el sindicato de todos y todas

www.judicialessantafe.org.ar

@webjudiciales

/judiciales santa fe

SANTA FE: SAN MARTÍN 1677 (3000) | TEL. (0342) 4594821 ROSARIO: COCHABAMBA 1717 | BALCARCE 1651 P.B. (2000) | TEL. (0341) 4217691 RAFAELA: AV. MITRE 217 (2300) | TEL. (03492) 15658171 RECONQUISTA: IRIONDO 949 (3560) | TEL. (03482) 15533886 - (03482) 15599784 SAN CRISTOBAL: MAIPÚ 1302 (3070) | TEL. (03408) 424652 - (03408) 15679380 VENADO TUERTO: CASTELLI 493 (2600) | TEL. (03462) 15325026 VERA: ESPAÑA 1645 (3550) | TEL. (03483) 15401629 - (03483) 15461424