

SE PRESENTA - CONSTITUYE DOMICILIO - ADHIERE DEMANDA -- HACE RESERVA DE CASO CONSTITUCIONAL Y FEDERAL.-

Sra. Jueza:

La **UNIÓN DE TRABAJADORES DE LA EDUCACIÓN DE CAPITAL (U.T.E.)** entidad sindical de primer grado federada en la CTERA –que agrupa y representa a los docentes que se desempeñan en el ámbito territorial de la Ciudad de Buenos Aires- con Personería Gremial N° 173 otorgada por Resolución N° 155/00 del M.T., con sede social en la calle Bme. Mitre 1984, de esta Ciudad de Buenos Aires, representada por **Angélica Graciano**, Secretaria General, constituyendo domicilio legal electrónico en utelegales@gmail.com y CUIT 27-18225970-0 en forma conjunta con **Silvana Estela Graciano**, abogada patrocinante, inscripta al T° 64 F° 521 CPACF y constituyendo domicilio físico en Bartolomé Mitre 1984 -Casillero Dra. Graciano-; en autos, **“FEDERACIÓN ARGENTINA DE LESBIANAS Y OTROS CONTRA GCBA SOBRE AMPARO” exp. 133549/2022** a V.S. nos presentamos y decimos:

I.- OBJETO.-

Que siendo parte interesada, queremos actuar al interior de este procedimiento, en carácter de co-actores, desde que nuestro interés incluye el resguardo de las condiciones de labor de los trabajadores docentes de la Ciudad de Buenos Aires, al verse afectadas por la Resolución 2022-2566-GCABA-MEDGC, ya que la misma se dirige específicamente a su trabajo en los establecimientos educativos de los niveles inicial, primario y secundario y sus modalidades, de gestión estatal y privada, indicando que deben atenerse a las reglas del idioma español, sus normas gramaticales y los lineamientos oficiales para su enseñanza, excluyendo de esta forma, el uso del lenguaje inclusivo en el ejercicio de su función docente.

De esta forma el trabajo docente se ve afectado, precisamente en relación al derecho a la libertad de expresión a través del lenguaje inclusivo, cuyo uso no significa emplear erróneamente el mismo o cometer una falta disciplinaria pasible de sanción administrativa y laboral, sino atender a la inclusión de las distintas identidades

que no necesariamente se encuadran en el lenguaje binario aludido de empleo obligatorio para el personal docente de la demandada.

Resulta contradictorio e incoherente enseñar la inclusión y los contenidos de ESI Educación Sexual Integral, y por el otro, excluir sus propias identidades autopercebidas, por temor a las sanciones anunciadas. Se encuentra en juego el derecho a la igualdad y la no discriminación, a la identidad, a la libertad de expresión, toda vez que se les prohíbe en su ámbito de trabajo poder utilizar el lenguaje inclusivo.

Por lo tanto, venimos a adherir a la presente acción de amparo contra el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, Ministerio de Educación de la Ciudad de Buenos Aires, con domicilio en Uruguay 458 CABA de la Ciudad de Buenos Aires y domicilio electrónico en CUIT 34-99903208-9, demandando la nulidad de los actos administrativos/vías de hecho que causan la afectación aludida, a fin de que se los declare nulos por configurar una violación a la libertad de expresión y libertad de cátedra docente, por su ilegalidad y arbitrariedad manifiestas, dado el impedimento/obstrucción/limitación/prohibición/ del uso del lenguaje inclusivo a los docentes, alumnos, y autoridades escolares de la Ciudad de Buenos Aires.

II.- LEGITIMACIÓN.-

Conforme surge de la documentación que se adjunta, somos parte interesada en las presentes actuaciones, y en virtud de ello, poseemos legitimación para obrar, en el carácter invocado. En ese sentido, se considera que *“hay legitimación para obrar cuando el actor o el demandado son las personas habilitadas por la ley para asumir tales calidades, con referencia a la concreta materia sobre la cual versa el proceso (C.P.C.C. comentado y concordado, Finnochietto - Arazi, Tomo II, pág. 228)”*.

La legitimación de la organización gremial, surge del ámbito de la actuación sindical, personal y territorial de las mismas, como entidades con personería gremial reconocida por las resoluciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Uno de los derechos de las asociaciones sindicales consiste en defender ante el Estado y los empleadores los intereses individuales y colectivos de los trabajadores, de acuerdo con el artículo 23 inciso a) de la ley 23.551.-

Por otra parte, la reforma constitucional de 1994 legitima a las entidades sectoriales, debidamente registradas, a defender a través del amparo los derechos de incidencia colectiva (artículo 43 de la Constitución Nacional). En este caso, actuamos en defensa de derechos individuales homogéneos lesionados del sector docente, y en la tutela de los intereses colectivos de la organización gremial y los trabajadores que representamos.

La personería gremial de la que goza la entidad sindical actora, le confiere de conformidad con lo dispuesto por el artículo 31 inciso a) Ley 23.551, el derecho exclusivo de *"...defender y representar ante el estado (...) los intereses (...) colectivos de los trabajadores..."*; y su inciso c) el de *"...intervenir en negociaciones colectivas y vigilar el cumplimiento de la normativa laboral..."*. Tal carácter nos confieren legitimación activa para interponer la presente acción.

Los actos que motivan la acción que proponemos afectan a los trabajadores que representamos y a la Asociación Sindical firmante, en su propia calidad de persona jurídica. Esta faceta demuestra que no se trata, en la especie, de conflictos individuales, sino de una contienda de interés colectivo de la categoría de trabajadores y trabajadoras representados por esta entidad sindical, circunstancia que nos legitima activamente para adherir a la presente demanda (conforme el artículo 31 inciso a), de la ley 23.551 y artículo 43 de la Constitución Nacional).-

En tal sentido se ha pronunciado la Procuración General del Trabajo, en su dictamen N° 16.769, de fecha 2/11/94, en los autos: "Sindicato Unidos Portuarios Argentinos Puerto Capital Federal c/Consortio River Plate Container Terminal S.A. y Otros s/Medida Cautelar", Expediente N° 37.062, del Registro de la Sala VIII de la Excma. C.N.A.T.; Idem, P.G.T., en su dictamen N° 18.079 del 2/10/95, en autos "Asociación Argentina de Aeronavegantes c/Cielos del Sur S.A. s/Medida Cautelar", Expediente N° 37.398/95 del reg. de la Sala VIII; así como del Dictamen N° 20460 en los autos: "UTPBA c/Estado Nacional s/Amparo".-

El artículo 31 incisos a) y c) de la Ley 23.551 otorga la legitimación que se alega en defensa de los intereses individuales y colectivos tanto de las entidades adheridas como de los trabajadores representados, y la vigilia sobre el cumplimiento de la

normativa laboral que se les aplica, conforme se ha reconocido por la Sala V del fuero, en autos: "Molina José L. c/Estado Nacional (PEN) s/Amparo ley 16986" y la Sala IV en autos "CGT c/Estado Nacional".-

Consolida la posición sustentada y antes explicitada, el dictamen del Fiscal General del Trabajo en autos caratulados: "Asociación de Trabajadores de la Industria Lechera de la R.A. c/Estado Nacional s/Acción de Amparo", reiterado en los autos caratulados: "C.G.T. c/Estado Nacional", en el cual dijo que: *"...el intento de suprimir asignaciones familiares y el de introducir una modificación global peyorativa, constituye la base de una potencial controversia colectiva y por ende, incluida en el amplio marco de representación legal de los sindicatos por aplicación del artículo 31 inciso a) de la ley de Asociaciones Sindicales."*-

La Sala de FERIA de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, en autos "Confederación General del Trabajo de la República Argentina c/Estado Nacional (Poder Ejecutivo Nacional)" Causa Nº 17/97 del 24 de enero de 1997, al pronunciarse a favor de la legitimación de la parte actora, ha dicho: "No se discute el hecho notorio de que la C.G.T. es una asociación de sindicatos, que se encuentra inscripta en el registro ordenado por el art. 14 bis de la Constitución Nacional y que, en los términos de las sucesivas leyes regulatorias de la actividad de los sindicatos, se le ha otorgado Personería Gremial. Todo ello define a una persona jurídica especial, cuyo objeto es la defensa y promoción del interés colectivo de los trabajadores. Conviene detenerse brevemente en este concepto de interés colectivo, pues él explica y justifica la existencia y actuación de los sindicatos. Dicho interés no equivale a la suma de los intereses individuales de los integrantes del grupo antes bien los engloba y trasciende, en cuanto implican necesidades o aspiraciones que sólo pueden hallar satisfacción a través de la acción del grupo. El reconocimiento por el ordenamiento jurídico de la existencia de ese interés grupal y la atribución de su representación a un tipo determinado de asociación, que asume de tal suerte una representación de intereses, diversa y más extensa que la representación de las personas, en el marco del mandato, aún a sabiendas que solo una parcialidad de los individuos del grupo pertenece formalmente a ellas, es la particularidad específica del derecho colectivo del trabajo.- *"Por lo tanto, actos que, conjeturalmente ilegales o arbitrarios, lesionen, alteren, restrinjan o amenacen alguno*

de los derechos colectivos reconocidos por la Constitución Nacional, leyes o tratados, afectan en un doble sentido a una pluralidad de personas, dando lugar a la protección que el art.43 de la Carta Magna ofrece en los supuestos de lesión de derechos de incidencia colectiva general, directamente, a los sindicatos legitimados para ejercer dichos derechos y medianamente a los trabajadores cuyas condiciones de trabajo son reguladas por la acción de esas entidades".-

En esta directriz destacamos el reconocimiento de la facultad de esta entidad sindical para defender los intereses individuales y colectivos frente al Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, conforme reciente jurisprudencia en autos caratulados: "A.T.E. y otros c/ Estado Nacional s/Acción de Amparo" Sent.: 88.466 del 15.09.00 CNAT, Sala II; ídem."Asociación Bancaria c/Estado Nacional s/acción de amparo"; Sent.:30.06.00 Sala V; ídem misma Sala; autos "S.A.D.O.P. c/ Estado Nacional s/ acción de amparo" de fecha 14.03.00; Dictamen PGT N° 29/7/84 del 2/06/00.-

Va de suyo que en el marco de relaciones laborales regidas por la ley de contrato de trabajo, estatutos especiales y la ley 14.250, la interpretación de la Corte se hace extensiva a las mismas y por lo tanto las entidades actoras en la presente acción acreditan sobradas facultades para representar los intereses colectivos e individuales concretos que se afectan con los actos devenidos por el Poder Ejecutivo, que tienden a la alteración de la prestación asistencial obligatoria comprendidos en su personería gremial.-

Diversos autores han analizado la normativa mencionada, sosteniendo al respecto: *"El nuevo régimen legal se enrola en la corriente amplia del Convenio 87, consagrando un vasto ámbito permisivo de la acción sindical como forma de autotutela de los "intereses de los trabajadores", complementándolo con la determinación de que en ese concepto deben considerarse abarcados todos los aspectos que hacen a las condiciones de vida y de trabajo de sus representados, inclusive la remoción de aquellos obstáculos que dificultan su realización plena como personas humanas. (...) Coherente con esta modalidad emanada de nuestra experiencia histórica real, la fórmula amplia que elude a la prefiguración de objetivos concretos y presuntamente invariables, permite la libre expansión a que tiende la acción sindical moderna, tratando de responder a la variación incesante de la vida actual cuyas*

transformaciones tecnológicas, económicas, sociales y culturales plantean renovadas y crecientes exigencias a los trabajadores, no sólo como tales sino también como personas humanas que forman parte de un grupo familiar y de una comunidad nacional y local. (...) Concluimos pues, que esta fórmula amplia de la ley es la que mejor contempla las garantías de la libertad sindical, que no debe ser asegurada sólo desde el punto de vista pasivo -salvaguarda de la autonomía frente al Estado y los empleadores- sino también en lo que hace a la libertad sindical activa, esto es el despliegue de todas las formas de acción que los organismos sindicales consideren idóneas para lograr los objetivos comunes, dentro de la legalidad.". (Néstor Corte, "El Modelo Sindical Argentino", Editorial Rubinzal-Culzoni, páginas 115 y subsiguientes).-

"...En materia de legitimación existe un criterio amplio para determinar los sujetos habilitados para reclamar el control judicial de inconstitucionalidad, pues basta con acreditar la existencia de un interés legítimo" (Unión de Trabajadores Gastronómicos y otros c/ Ministerio de Salud y Acción Social, C.Fed. II, publicación LL. 1999-D-492, S. 99148 del 14-4-998).-

Si el conjunto de los trabajadores docentes, mediante la representación de la entidad sindical que crearon para ello, y a la que facultaron en sus estatutos para representarlos, no pudieran cuestionar y peticionar ante la justicia por los asuntos que hacen a la existencia, sentido y viabilidad de dicha entidad gremial, los derechos colectivos que estas deben proteger, correrían riesgo de indefensión, y se caería en un absurdo de inconstitucionalidad manifiesta. El mismo criterio, comprometería la vigencia de los derechos y garantías otorgados en la Constitución Nacional y en los Tratados Internacionales de Derechos Humanos con rango constitucional, en cuanto a la libertad sindical, la autonomía de nuestra organización y su derecho a realizar todo tipo de actividad legal para defender las condiciones de vida y de trabajo de sus trabajadores y de la propia organización.

III.- FUNDAMENTOS.

La resolución 2022-2566 del Ministerio de Educación de CABA que prohíbe que les docentes usen formas no binarias, o lenguaje inclusivo, es totalmente infundada

acerca de cómo funciona la lengua, qué efectos tiene el lenguaje no binario y quién debe regular el uso del lenguaje, lo cual expodremos a continuación.

Es preciso comenzar definiendo el “**lenguaje inclusivo**”, según numerosos lingüistas de distintas unidades académicas y graduados de la Facultad de Filosofía y Letras de la UBA¹, se entiende como tal al uso de ciertas expresiones que designan personas o grupos de personas en las que, en vez de utilizar el género gramatical masculino (“chicos”) o femenino (“chicas”), cambia la marca de género, generalmente mediante el sufijo “-e” (“chiques”) o incluyendo un pronombre no binario ("les" o "elles") a los ya existentes (las/los, ellos/ellas). El uso de esta variante no binaria (es decir, ni masculina ni femenina) es habitualmente llamado “lenguaje inclusivo”.

Es de suma relevancia comprender por qué se dice que es “inclusivo”. Los académicos de la Facultad de Filosofía y Letras indican que “el uso habitual del español considera que el género masculino es “genérico”, es decir, el género estándar, que no solamente designa a varones, sino también a grupos de individuos sin importar su sexo o identidad de género”, sin embargo, “**muchos grupos sociales quedan excluidos en ese tipo de usos**. A pesar de que una gran cantidad de hablantes dejó de aceptar el masculino genérico y comenzó a decirse ‘Qué tal, chicas y chicos’, incluyendo explícitamente a varones y mujeres, esta opción sigue suponiendo una concepción binaria de las identidades; es decir, **no incluye a quienes no se reconocen varones o mujeres**. De allí la opción ‘Queridos alumnos’, que no identifica a su destinatario con un género determinado.”

El Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires entiende que las diversas formas de expresión oral y escrita asociadas al lenguaje inclusivo pueden tener un perjuicio concreto en el desarrollo de niños y adolescentes, todo ello sin fundamento alguno.

No es cierto que el lenguaje inclusivo dificulte la comprensión. En nuestro país se realizaron dos estudios recientes en más de 500 personas sobre el tema. En uno de ellos, *¿BINARIO O NO BINARIO? MORFOLOGÍA DE GÉNERO EN ESPAÑOL: DIFERENCIAS DEPENDIENTES DE LA TAREA*. (Gabriela Mariel ZUNINO & Noelia

¹ Qué dice la lingüística sobre el lenguaje inclusivo? , 14/06/2022

<http://novedades.filo.uba.ar/novedades/%C2%BFqu%C3%A9-dice-la-ling%C3%BC%C3%ADstica-sobre-el-lenguaje-inclusivo>

Ayelén STETIE)² se comprobó que, en palabras estereotípicamente masculinas, el masculino genérico es menos eficaz que el inclusivo para representar un grupo de personas diversas: si digo “camioneros” me imagino un grupo conformado sólo por varones, mientras que si digo “camioneres”, me imagino un grupo de personas de distinto género. Por su parte, en el segundo estudio, “¿Lenguaje no binario en español? Comprensión de formas morfológicas no binarias: un estudio psicolingüístico” (Stetie, NA & Zunino, GM)³, se midió el tiempo de procesamiento de formas masculinas genéricas (“los plomeros”) e inclusivas (“les plomeres”) y se encontró que no había diferencias significativas. Generalmente, se tarda menos en comprender las formas no binarias. **En conclusión: las formas no binarias comunican la diversidad de género mejor que el masculino y se procesan igual o más rápidamente.**

Tampoco es cierto, **que el lenguaje inclusivo dificulta la adquisición de la “lectoescritura”**. De acuerdo a lo explicado por diversos lingüistas⁴, “la investigación lingüística diferencia ‘lectura’ de ‘escritura’ como dos procesos muy cercanos pero diferentes, tanto en términos sociales como cognitivos.” También indican que “las pruebas estandarizadas que se realizaron recientemente, y que arrojaron resultados muy críticos sobre la comprensión lectora en la escuela, fueron realizadas usando la morfología tradicional, del masculino genérico, así que no puede responsabilizarse en ese caso al lenguaje inclusivo por los resultados obtenidos.”

Los Núcleos de Aprendizajes Prioritarios del Consejo Federal de Educación⁵ indican que la escuela debe alentar la reflexión sobre el lenguaje. En relación con la normativa ortográfica, el lenguaje inclusivo no representa ningún problema, puesto que se escribe con las mismas reglas ortográficas unificadas para todo el ámbito hispanico. El debate normativo surge porque esos nuevos usos no están reglamentados y, por lo tanto, no hay una referencia desde la cual determinar si están "aceptados" o son

² <https://psyarxiv.com/ycav6/>

³ <https://doi.org/10.16995/glossa.6144>

⁴

<http://novedades.filo.uba.ar/novedades/%C2%BFqu%C3%A9-dice-la-ling%C3%BC%C3%ADstica-sobre-el-lenguaje-inclusivo>

⁵ <https://www.educ.ar/buscador?q=lenguaje+inclusivo>

“correctos”. El hecho de que no figuren en un diccionario o en una gramática no significa que su uso sea incorrecto.⁶

El lenguaje es una construcción colectiva que está en permanente transformación y que construye realidades, negar desde el lenguaje a les adultes, infancias y adolescencias trans y no binaries constituye un ataque al derecho a la identidad de todes y cada une de elles, y esto no debería suceder en un ambiente, como lo es el escolar, en donde la diversidad debería ser respetada. A la vez que no debería existir esta limitación en el ambiente laboral de ningún trabajadxr, como sucede con les docentes, quienes no pueden expresar su identidad de género en libertad en su propio ámbito de trabajo.

En este sentido, la ley 26743, define en su art. 2 a la **identidad de género** como *“la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo. Esto puede involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios farmacológicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que ello sea libremente escogido. También incluye otras expresiones de género, como la vestimenta, el modo de hablar y los modales.”*

Asimismo, en su art. 1º establece el **derecho a la identidad de género**, de este modo toda persona tiene derecho: *“a) al reconocimiento de su identidad de género; b) al libre desarrollo de su persona conforme a su identidad de género; c) a **ser tratada de acuerdo con su identidad de género y, en particular, a ser identificada de ese modo en los instrumentos que acreditan su identidad respecto de el/los nombre/s de pila, imagen y sexo con los que allí es registrada.**”*

Destacaremos que el derecho a la identidad de género es inherente al derecho a la propia identidad, que forma parte del campo de los derechos humanos. Este derecho a la identidad tiene una directa e indisoluble vinculación con el derecho a no sufrir discriminación, a la salud, a la intimidad y a realizar el propio plan de vida. Se constituye como un concepto genérico que ensambla otros derechos que tutelan diversos aspectos de la persona. Tal es así, que mediante Decreto 476/21, art. 2, se determinó

que las nomenclaturas a utilizarse en los Documentos Nacionales de Identidad y en los Pasaportes Ordinarios para Argentinos en el campo referido al “sexo” podrán ser “F” -Femenino-, “M” - Masculino- o “X”. Notese que la nomenclatura “X”, conforme art. 4 del citado decreto, en el campo “sexo” comprende las siguientes acepciones: **no binaria, indeterminada, no especificada, indefinida, no informada, autopercebida, no consignada; u otra acepción con la que pudiera identificarse la persona que no se sienta comprendida en el binomio masculino/femenino.**

Entendemos que la resolución 2022-2566 del Ministerio de Educación de CABA muestra las intenciones de amedrentar a les docentes e instituciones que construyen espacios de inclusión y respeto a todas las identidades, a su vez que despliega nuevas formas de violencia hacia aquellas infancias y juventudes que no se reconocen en el masculino o el femenino como constitutivo de su identidad.

Como podemos ver, existen normativas que reconocen y garantizan el derecho a la identidad de género, pero en el ámbito de las Escuelas de la Ciudad de Buenos Aires, les docentes encuentran prohibido el uso del lenguaje inclusivo, lo que no solo significa que no puedan referirse a sus propios alumnos según sus géneros auto percibidos, provocando una discriminación indeseada hacia ellos, sino que en definitiva genera que no puedan expresarse conforme su propia identidad de género, nada más y nada menos que en su propio espacio de trabajo. Les docentes terminan siendo discriminados en su ámbito laboral al no poder nombrarse a si mismos. Como ya se dijo tantas veces, **lo que no se nombra no existe**. Esto genera un sin sentido que solo es la expresión de un proyecto pedagógico político conservador y contrario a conquistas democratizadoras.

Por otro lado, y en cuanto al trabajo de les docentes, esta Resolución también implica una persecución laboral para aquellxs docentes que utilicen el lenguaje inclusivo, quienes serán pasibles de sanciones. Situación totalmente inaceptable en un sistema democrático que garantiza la libertad de expresión, de identidad de género y de condiciones dignas y equitativas de labor.

Entendiendo que el proceso pedagógico se despliega en todos los ámbitos de relación de un docente con los alumnos a su cargo, la resolución dictada por el GCBA resulta ser una intromisión arbitraria y violatoria de la garantía de **Libertad de**

Cátedra, como sustento del derecho de enseñar y aprender, entendiendo como tal a *"La libertad de enseñar y debatir sin verse limitado por doctrinas instituidas, la libertad de llevar a cabo investigaciones y difundir y publicar los resultados de las mismas, la libertad de expresar libremente la propia opinión sobre la institución o el sistema en el que se trabaja, la libertad ante la censura institucional y la libertad de participar en órganos profesionales u organizaciones académicas representativas. Todo el personal docente de la enseñanza superior deberá poder ejercer sus funciones sin sufrir discriminación alguna y sin temor a represión por parte del Estado o de cualquier otra instancia"* (UNESCO, 1997).

Cabe resaltar que así como les representantes del pueblo gozan de la garantía de no ser molestados por sus expresiones en los recintos deliberativos, les educadores no pueden ser sancionados por su accionar en el ámbito escolar, en tanto éste no exceda los límites razonables del ejercicio de la libertad de cátedra, es por ello que la esta libertad se consolida como derecho a la libre expresión de les docentes

De este modo, el art. 14, in fine, de la Constitución Nacional establece los derechos de enseñar y aprender, lo que supone la garantía de la libertad de cátedra para su ejercicio y, por su parte el art. 23 de la Constitución CABA sostiene que *"La Ciudad reconoce y garantiza un sistema educativo inspirado en los principios de la libertad, la ética y la solidaridad, tendiente a un desarrollo integral de la persona en una sociedad justa y democrática."*

Es de suma importancia destacar la necesidad de les docentes de trabajar el lenguaje con perspectiva de género en las aulas. En relación al lenguaje inclusivo y la ESI, Carolina Tosi, doctora en Letras y autora del libro "Lenguaje inclusivo" dice *"Hoy el lenguaje inclusivo es una forma de pensar identidades que históricamente no han tenido espacio en el discurso público. Esta equis o esta e es un lugar de un otro, una otredad que quiere ocupar un espacio; aparecer en un discurso es una forma de estar"*⁷. Por su parte, Valeria Sardi, profesora, licenciada y doctora en Letras por la Universidad Nacional de La Plata sobre el vínculo de la ESI con el lenguaje inclusivo, afirma que *"Tomar el lenguaje inclusivo como eje en las aulas nos permite profundizar la reflexión y la problematización de las construcciones identitarias sexo genéricas y*

⁷ <https://www.infobae.com/educacion/2022/05/05/la-esi-en-la-escuela-liberacion-autonomia-diversidad-lenguaje-inclusivo-y-reflexion/>

*corporizadas, poner la lupa en la dimensión de géneros y sexualidades y mirar cómo se construyen las identidades sexo genéricas vinculadas con el lenguaje, que es un acto corporal”.*⁸

Por todo lo expuesto, queda demostrado que el GCBA viola distintas normativas antidiscriminatorios, de reconocimiento y respeto a la identidad de género a través de una resolución persecutoria y discriminatoria, disfrazada de un interés por el correcto uso del lenguaje y su enseñanza, lo que no podemos permitir en tanto trabajadores docentes que se ven afectados gravemente en sus derechos constitucionales, conforme seguidamente se expone.

IV.- DERECHOS CONSTITUCIONALES CONCULCADOS.-

Quienes pretendan sancionar a docentes o estudiantes por utilizar el lenguaje inclusivo, tendrán que afrontar las consecuencias no de lo que establece una mera resolución administrativa, sino de lo que establece la Ley de la Ciudad, su Constitución, las leyes y decretos nacionales, los tratados incorporados a la Constitución Nacional y la misma Constitución.

La resolución 2022-2566 del Ministerio de Educación de CABA, viola los Derechos Humanos reconocidos en la CN, tratados internacionales con y sin jerarquía constitucional, en la Constitución de la Ciudad de Buenos Aires y leyes nacionales.

El Art. 75, Inc. 23 de nuestra Constitución Nacional, en su parte pertinente, dice: *“(...) 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. (...)”.*

El goce efectivo, del derecho a la educación, nos involucra como sujetos de la educación. Donde la obligación del Estado de garantizar un real acceso a la educación, implica que las condiciones de enseñanza y de aprendizaje, se configure como posibilidad de acceso y el pleno goce de los derechos. La igualdad de oportunidades y

⁸ <http://cordon.unlz.edu.ar/2021/07/21/lenguaje-inclusivo-y-esi-en-las-aulas-de-eso-si-se-habla/>

trato, en el ámbito de trabajo de los docentes se ve vulnerado al aplicar la Resolución que se impugna.

Esta Resolución es discriminatoria y arbitraria, por ello viola el art. 16 CN que consagra la igualdad ante la ley.

Nuestra Constitución Nacional reconoce el derecho al trabajo, uno de los Derechos Fundamentales del Hombre (Art. 14 bis Constitución Nacional). La prohibición de utilizar el lenguaje inclusivo en su ámbito de trabajo desconoce y avanza sobre este principio constitucional, al haber quebrantado el derecho a las condiciones dignas y equitativas de labor.

En igual sentido, estos derechos se encuentran reconocidos en los arts. 2, 14, 23 de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, y arts. 1, 7, 8, 17, 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos.

Asimismo, en los arts. 1, 8, 21, 24, 25 de la Convención Americana de Derechos Humanos, arts. 2, 6, 7, 15 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, arts. 2, 5 del Pacto Internacional de Derechos civiles y Políticos de raigambre constitucional, como se dijo, por expresa disposición del art. 75 inc. 22 de la Constitución Nacional.

Es indudable la obligación que tiene el Estado Local de brindar una educación pública que se ajuste y acomode a las necesidades, posibilidades y convicciones particulares de la sociedad. Es menester aclarar, que la medida tomada por la demandada contrariamente a garantizar y asegurar la educación pública, como reza la Constitución, produce un avasallamiento de derechos tanto de los docentes como del alumnado.

En este sentido la Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires establece, en su Art. 23: *“La Ciudad reconoce y garantiza un sistema educativo inspirado en los principios de la libertad, la ética y la solidaridad, tendiente a un desarrollo integral de la persona en una sociedad justa y democrática. Asegura la igualdad de oportunidades y posibilidades para el acceso, permanencia, reinserción y egreso del sistema educativo. Respeta el derecho individual de los educandos, de los*

padres o tutores, a la elección de la orientación educativa según sus convicciones y preferencias”.

No solo no respeta los derechos individuales de los educandos, sino de toda la comunidad educativa, y en lo que aquí nos interesa, de los propios docentes trabajadores de la Ciudad de Buenos Aires. Este tipo de prohibiciones que se pretende imponer, contraria el concepto de un sistema educativo inspirado en los principios de la libertad, la ética y la solidaridad, que permita el desarrollo integral de la persona en una sociedad justa y democrática, cuando los trabajadores no pueden expresarse conforme su propia identidad de género, teniendo que asumir identidades que no los representan, en pos de reglas gramaticales de la Real Academia Española. Para el GCBA es más importante el uso “correcto” del idioma español, que respetar y garantizar la identidad de género de toda una comunidad educativa.

Por su parte, y reforzando lo dicho, el art. 11 de la Constitución de CABA establece que *“todas las personas tienen idéntica dignidad y son iguales ante la ley. Se reconoce y garantiza el derecho a ser diferente, no admitiéndose 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. 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.”* Como vemos, efectivamente el GCBA incumple con la manda constitucional por la que debería abogar al dictar una Resolución como la que se impugna en la presente acción.

En relación a los actos discriminatorios, la Ley Nacional N° 23.592, en su art. 1°, establece que aquel que 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.

Por su parte, la Ley 5261 contra la Discriminación, sancionada por La Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, garantiza y promueve el principio de igualdad y previene la discriminación a través de políticas públicas inclusivas. Claramente, el Gobierno de la Ciudad, a través de sus políticas públicas, no solo no previenen, sino que fomentan la discriminación, y mucho menos son inclusivas.

Es menester destacar que se encuentran en juego derechos consagrados en el CONVENIO No. 118 de la O.I.T. s/ Igualdad de trato en materia de empleo; RECOMENDACIÓN No. 158 de la O.I.T. del 26-06-78 s/ Administración del Trabajo.

Y en lo que respecta ESPECÍFICAMENTE al TRABAJO DOCENTE, tal proceder resultaría violatorio de:

La RECOMENDACIÓN DE LA UNESCO/O.I.T. RELATIVA AL PERSONAL DOCENTE y RECOMENDACIÓN DE LA UNESCO RELATIVA A LA CONDICIÓN DEL PERSONAL DOCENTE DE ENSEÑANZA SUPERIOR , resuelta en la Reunión Intergubernamental de 1997, donde ya en esa época se preguntaba “*¿Han surgido nuevos problemas o cuestiones que no aborden las Recomendaciones? Las Recomendaciones abarcan numerosas cuestiones que son y han sido muy pertinentes en la profesión docente en los 50 últimos años. No obstante, algunos temas no se abordan en su totalidad. El género sigue siendo una cuestión fundamental, en particular por lo que se refiere a la equidad en la remuneración, la violencia contra los docentes y la discriminación. En ambas Recomendaciones se abordan las cuestiones de género en alguna medida en lo que afectan a las docentes. Sin embargo en algunas ocasiones, el lenguaje utilizado no integra las consideraciones de género.*”⁹ Como vemos, 25 años después, en la Ciudad de Buenos Aires, no solo no se avanzó por superar estas cuestiones de género, sino que se dicta una resolución completamente regresiva al respecto.

El Convenio OIT 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, en el art. 1. punto 1, indica que el término discriminación comprende:

(a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; (b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades **o de trato en el empleo** u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

En el art. 2 advierte a todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor, se obligue a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

Tal como queda expuesto, los docentes ven afectados sus derechos laborales, el derecho a la igualdad y la no discriminación, a la identidad, a la libertad de expresión, toda vez que se les prohíbe en su ámbito de trabajo poder utilizar el lenguaje inclusivo.

V.- CASO FEDERAL

Se formula expresa reserva del caso federal para el supuesto improbable de que las instancias ordinarias no acogieran la acción deducida formal o sustancialmente, conforme a las prescripciones del artículo 14 de la ley 48, a fin de articular oportunamente el recurso extraordinario ante la Corte Suprema de Justicia de la Nación, por violación de los preceptos constitucionales individualizados en esta presentación

VI.- PETITORIO

Por todo ello, solicitamos:

Nos tenga por presentados, por parte y por constituido el domicilio invocado.

Proveer de conformidad,

SERA JUSTICIA

Ad



Poder Judicial
Ciudad de Buenos Aires

Leyenda: 2021 - Año del Bicentenario de la Universidad de Buenos Aires

Tribunal: JUZGADO N°1 - CAYT - SECRETARÍA N°2

Número de CAUSA: EXP 133549/2022-0

CUIJ: J-01-00133549-5/2022-0

Escrito: SE PRESENTA - CONSTITUYE DOMICILIO - ADHIERE DEMANDA UTE

Con los siguientes adjuntos:
Nómina de autoridades UTE.pdf

FIRMADO ELECTRONICAMENTE 13/07/2022 17:59:53

GRACIANO SILVANA ESTELA - CUIL 27-18225970-0