

Reproducido en relatsargentina.com

CUPO SINDICAL FEMENINO

**Comisión de la Mujer Trabajadora, COMUTRA de la AAL,
Asociación de Abogados y Abogadas Laboralistas**

XLIIas. JORNADAS DE DERECHO LABORAL

Noviembre 2016

3

BENZION, Cynthia

CALVINHO, María Alicia

MARCHESE, Claudia Marcela

NUGUER, Verónica

RIVETTI, Fabrina

SOSA, Graciela

SOSA, María Fabiana

TERRAGNO, María Martha

INTRODUCCIÓN	3
HISTORIA. BREVES CONSIDERACIONES ACERCA DE LA LEY DE CUPO FEMENINO SINDICAL	4
CUPO FEMENINO SINDICAL EN LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO(O.I.T.)	11
INFORME ESTADÍSTICO	13
EL CUPO SINDICAL FEMENINO EN LA REGION Y EN EL MUNDO	18
LA REGULACIÓN NORMATIVA DEL CUPO SINDICAL EN LA ARGENTINA	28
CONCLUSIONES	32
BIBLIOGRAFÍA	35

INTRODUCCIÓN

Nuestro trabajo aborda la problemática de la mujer trabajadora en el ámbito sindical y en el acceso a cargos directivos y representativos en condiciones de igualdad.

El objetivo de la presente es desarrollar el tema, analizando los obstáculos, permanentes y continuos, que padecen las mujeres en el seno de las asociaciones sindicales. Asimismo, nos referiremos a las estadísticas y antecedentes internacionales, especialmente en la OIT.

En este marco, analizaremos la ley 25.674 de cupo sindical femenino como medida legislativa y de acción positiva que modifica la ley de Asociaciones Sindicales. La misma fue una necesaria conquista por la igualdad participativa de mujeres y hombres dentro de la representación sindical y el inicio de un camino a recorrer.

HISTORIA. BREVES CONSIDERACIONES ACERCA DE LA LEY DE CUPO FEMENINO SINDICAL

En Argentina desde comienzos del siglo XX, coincidiendo con la fase de industrialización, al concepto de trabajo se lo relacionó históricamente con el trabajo en las fábricas, mientras que el sindicalismo se inicia cuando aquellos trabajadores que fueron organizados en sindicatos de oficio se consolidan en las primeras centrales sindicales.

A su vez, los sindicatos fueron creados para propender a la defensa de los trabajadores, por la representación de los intereses de todos los involucrados en la labor social y mejorar la calidad de vida, así como el ambiente que rodea a sus representados.

Con la sanción de la primera Ley de Asociaciones Profesionales el sindicalismo se convierte en una organización vertical y centralizada, cuyas primeras características fueron: unidades de encuadramiento sindical típicas por ramas de actividad, solamente un sindicato sería el reconocido como agente negociador, y articulación de una estructura sindical piramidal, no competitiva y centralizada.

En dicho período las mujeres alcanzaron un mayor grado de educación que les permitió, en el plano laboral, ingresar en gran número a tareas docentes y a funciones administrativas. Asimismo, la nacionalización de diversas empresas supuso aumentos significativos de la dotación de personal, entre ellos las mujeres.

En esta estructura, ¿cuál es la situación de las mujeres?

Paralelamente a la fuerte incorporación de las mujeres en el trabajo, el Estado fue sancionando leyes de protección a la clase trabajadora, entre ellas, para las mujeres, y se legisló respecto de la protección de la mujer embarazada, como lo imponía la Organización Internacional del Trabajo.

A partir de la nueva estructura sindical, las comisiones internas de las plantas fabriles se ocupaban del cumplimiento de estas normativas; pero estas comisiones, sólo en casos aislados fueron ocupadas por mujeres, teniendo una participación algo difusa ya que el sindicalismo inaugurado en ese período ha estado impregnado de una cultura masculina que invisibilizaba muchas de las

problemáticas propias de las mujeres en el espacio laboral y obturaba la posibilidad de que ocuparan cargos de poder.

Esto coincide con la normativa de las Naciones Unidas acerca de considerar al período 1975-1985 como la década de la mujer, con la disposición de lograr una situación igualitaria respecto de los varones. Además, los Encuentros de Mujeres en Argentina desde 1985, organizados por la llamada Multisectorial de Mujeres, se fueron sucediendo anualmente, reuniendo militantes políticas, grupos feministas, mujeres de organizaciones barriales, de asociaciones, de ONGs, en un intento por concientizar a otras mujeres sobre su situación socio-cultural.

En nuestro país se difundieron las demandas para que la acción estatal a favor de la igualdad tomara la forma de “acción positiva” para quienes no habían alcanzado la igualdad real, impulsando el feminismo este tipo de medidas, influenciado por la ratificación argentina de la Convención contra todas las formas de Discriminación contra la mujer- CEDAW- efectuada en 1985.

Desde fines del siglo XX, principios del siglo XXI se comienzan a instrumentar en países de Latinoamérica y en particular en la Argentina, ciertas políticas públicas de acción positiva para favorecer a las mujeres en lugares de representación, como un avance en la visibilización de la subordinación que padecen las mujeres en el espacio público.

En el proceso de construcción social se reúne un conjunto de creencias, ideologías, valores, actitudes, que diferencian a los varones y mujeres, diferencias que se expresan en las desigualdades de acceso a los bienes económicos y simbólicos por parte de estas últimas.

Por otra parte, las mujeres aumentaron su participación en el mercado de trabajo, pero subsistiendo la otra división del trabajo, dado que la experiencia de trabajo influye de manera diferente sobre hombres y mujeres, y las relaciones que se establecen en los ámbitos laborales asalariados generan un proceso conflictivo donde las asimetrías se acentúan.

Desde la teoría feminista y las asociaciones civiles, se comenzó a afirmar que las mujeres desarrollan más de un trabajo, y que éste no es sólo el trabajo

remunerado por el mercado. La llamada doble jornada compuesta por la doméstica y salarial condiciona la presencia femenina a un estereotipo muy arraigado, que le impide acceder a algunos lugares de trabajo y a ámbitos políticos y sociales que requieren tiempo y determinación.

Las medidas de acción positiva tienen como intención actuar contra la subordinación y la discriminación de las mujeres, es decir, se trata de estrategias destinadas a establecer la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres por medio de medidas gubernamentales, con el fin de compensar o corregir cualquier tipo de discriminación que sea producto de prácticas sociales pasadas, o presentes.

La realidad y los estudios sobre el tema indican que el ideal de equilibrio entre los sexos no se puede producir espontáneamente, naturalmente, ni por el accionar libre de la sociedad, sino que se debe lograr a través de la imposición de mecanismos artificiales coercitivos, como por ejemplo, las cuotas, o los objetivos.

El sistema de cuotas permite reparar inequidades de la estructura básica de la sociedad, orientado a favorecer a los menos favorecidos -en nuestro caso- dirigido a las mujeres, quienes están significativamente subrepresentadas en los niveles más altos de decisiones y de poder.

Si bien en los últimos años las mujeres han tomado un rol de mayor preponderancia en el mundo político, social, y laboral, esto no se ve reflejado en la participación activa en el mundo sindical, especialmente en sus estructuras de dirección.

Esto se puede deber a diferentes factores, entre los cuales podemos considerar el problema de la real relación que existe entre afiliación y representación interna de los sindicatos, la falta de confianza de los dirigentes masculinos en la capacidad femenina para liderar propuestas, y especialmente al discurso patriarcal, que en los sindicatos pareciera ser excluyente.

La sociedad patriarcal tiende a construir su discurso basado en las funciones de los sexos bien diferenciadas entre el ámbito de la producción (trabajo

asalariado-ámbito público) para los varones, y el de la reproducción (trabajo doméstico- esfera privada) para las mujeres.

Asimismo, el binomio hombre-mujer reproduce asignación de atributos relativos a ambos sexos, reservándose a los hombres los relativos al ejercicio del poder (capacidad de mando, liderazgo, fortaleza, racionalidad), y a la mujer los relativos al cuidado (familia, escolaridad, solidaridad, asistencia social, sensibilidad).

Se tiende a reproducir la producción ideológica y simbólica basada en la dominación que se ejerce respecto de las mujeres en la esfera privada, trasladándose al ámbito público donde sitúan a las mujeres en un plano de inferioridad y por tanto de subordinación.

Entre las teorías que se vienen trabajando los últimos años respecto del rol de la mujer en el ámbito laboral, son ya conocidos los términos de “techo de cristal” que refiere a la barrera invisible que impide a las mujeres ascender en la escala jerárquica de las organizaciones laborales, y si lo hacen sólo llegan a posiciones medias, mientras que el “piso pegajoso” se refiere a la dificultad que las mujeres experimentan para salir de ocupaciones con bajo nivel jerárquico y con una calificación menor.

Nuestra Constitución Nacional protege y tutela el derecho del trabajo y entre ellos el de la mujer, en los artículos 14 bis y el 75 inc. 22.

Luego de la reforma del año 1957 nuestra Constitución se integra con el artículo 14 bis, que enumera los derechos laborales diferenciando en tres párrafos los derechos individuales, los derechos colectivos y los de la seguridad social.

Por otra parte, el art. 75, inciso 22 de la Constitución Nacional, luego de la reforma introducida en el año 1994, otorga a algunos tratados internacionales, jerarquía constitucional, y les confiere jerarquía superior a las leyes.

La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y la Convención sobre la eliminación de todas las Formas de

Discriminación contra la Mujer tienen jerarquía constitucional, y deben entenderse como del mismo rango de los derechos y garantías reconocidas por la Carta Magna.

A su tiempo, recordamos que la Ley de Contrato de Trabajo dedica todo un título en especial, el Número VII, al Trabajo de las Mujeres, regulando entre sus disposiciones la prohibición de trato discriminatorio, el trabajo nocturno, descanso al mediodía, el trabajo a domicilio, la prohibición de tareas penosas, peligrosas o insalubres, la protección de la maternidad, la presunción del despido por causa de embarazo, y el estado de excedencia.

El 29/11/2002 se publica en el Boletín Oficial la ley que sanciona el denominado **“Cupo Femenino Sindical”**, con el **N° 25.674, modificando así el art.18 de la Ley N° 23.551, de Asociaciones Sindicales.**

El nuevo cuerpo jurídico establece la integración obligatoria de mujeres en cargos electivos y representativos de las organizaciones sindicales, determinando que el porcentaje femenino será de un mínimo de un 30 % cuando el número de mujeres alcance o supere ese porcentual sobre el total de los trabajadores y trabajadoras.

Establece la norma que cuando la cantidad de trabajadoras no llegase al 30 % del total de trabajadores, el cupo para cubrir la participación femenina en las listas de candidatos y su representación en los cargos electivos y representativos de la asociación sindical, será proporcional a esa cantidad.

Asimismo, contiene dos pautas que implicarían una garantía para su cumplimiento:

- Las listas que se presentan deben incluir mujeres en los porcentuales aludidos en lugares que posibiliten su elección.
- No se podrán oficializar las listas sindicales que se presenten y no cumplan con los requisitos indicados.

A su tiempo, el **Decreto 514/03** que reglamenta la norma, establece que la oficialización de una lista que contraviniera los requisitos de que se trata, podrá

ser impugnada aplicándose en ese caso lo dispuesto por la Ley de Asociaciones Sindicales.

La ley se ocupa de la participación de las mujeres en los grupos de Negociación y lo hizo de acuerdo a la cantidad de trabajadoras de la rama (art.1), estableciendo que los acuerdos celebrados sin la representación proporcional no serán oponibles a las trabajadoras, con excepción de que en tal negociación fijaran condiciones más favorables.

El decreto reglamentario de la norma citada, establece en el art. 1 que previamente a la constitución de las comisiones negociadoras, las organizaciones sindicales de cualquier grado deberán denunciar, con carácter de declaración jurada la cantidad porcentual de mujeres sobre el total de trabajadores que se desempeñan en el ámbito de la negociación correspondiente, a fin de que la autoridad de aplicación verifique que se ha cumplido con la participación proporcional. En caso de incumplimiento la autoridad intimará a la organización sindical para que en el plazo de cinco días subsane las deficiencias, bajo apercibimiento de no constituir la comisión negociadora.

Se han denunciado incumplimientos legales mediante denuncias efectuadas por militantes gremiales contra determinadas organizaciones sindicales y aún ante la autoridad de aplicación y el conflicto no fue solucionado.

Los considerandos del decreto reconocen como antecedente, al art.37 de la Constitución Nacional (1994) y el art.4.1 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer aprobada por la ley 23.179 que tiene jerarquía constitucional, conforme el art. 75, inc. 22 de la Constitución Nacional.

La ley de Cupo Sindical debe ser cumplida tanto por Asociaciones con personería gremial como por Asociaciones con simple inscripción.

Los sistemas de Negociación Colectiva son instrumentos fundamentales para obtener la equidad de género e igualdad de oportunidades laborales siendo imprescindible incluir la perspectiva de género en la Negociación Colectiva para

lo cual debemos comprender y conocer estas cuestiones y lograr (tal como lo determina la ley) la participación femenina.

En dicho campo deben tratarse temas como licencias por maternidad, igualdad de remuneración, trabajo nocturno, formación profesional, entre otros temas, pero lo más importante es el tratamiento de las políticas de cuidado, por la gran desigualdad que genera la desigual distribución del tiempo que hombres y mujeres destinan a las tareas remuneradas, estableciendo para las mujeres límites a sus opciones ocupacionales y a su participación en espacios de representación laboral y por ende sindical.

La alarma que detectamos es que subsiste en la Argentina un discurso patriarcal, acentuado en el sector sindical. No existe una relación recíproca entre la afiliación y la representación de las mujeres en este campo.

Subsiste la producción ideológica basada en la dominación y se traduce en las funciones laborales de hombres y mujeres bien diferenciadas, distribuyendo determinados atributos relativos al ejercicio del poder, relaciones con la capacidad de mando, liderazgo, ejercicio del poder público, asignándoselo a los hombres.

Otorgar cuotas a las mujeres para que su participación y representación sea efectiva es medular (y a la vez es un tope actual) a la hora de modificar la dinámica de las organizaciones.

Implica todo un reto hacia el futuro romper las barreras para permitir la incorporación de mujeres en los sindicatos y su participación plena, empoderarlas en forma real y luchar por la real igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo.

El logro de la plena igualdad requiere cambios de mentalidad de las mujeres y hombres. Esto implica que los gobiernos y la sociedad en su conjunto deben emprender acciones dirigidas a combatir los estereotipos de género arraigados históricamente en todas las sociedades.

CUPO FEMENINO SINDICAL EN LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (O.I.T.)

Como antecedente internacional, la Organización Internacional del Trabajo estableció en el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) C. 111 de 1958, artículo N° 2: “Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga 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 al respecto.”.

Entre los mandantes de la OIT existe un impulso positivo. El 8% de los Estados Miembros está encabezado por mujeres como jefe de gobierno. En el año 2015, de ciento ochenta y cinco Estados Miembros, quince son encabezados por Jefas de gobierno, en una tendencia que ha crecido con respecto a los años anteriores.

Una tendencia similar se observa en las Organizaciones de Trabajadores y Empleadores, que forman la pirámide de la OIT conjuntamente con los Estados.

La Organización de Naciones Unidas, ONU, propone un planeta 50 - 50 para el año 2030, y que todas las mujeres tengan las mismas oportunidades y los mismos derechos. Propone el programa denominado “Demos un Paso”, convocando a los Gobiernos a realizar compromisos nacionales para poner fin a la brecha de igualdad de género. Esto implica, además de nuevas políticas, nuevas perspectivas, nuevos desarrollos colectivos, generando nuevos espacios de conciencia para la participación en el mercado laboral y en puestos de decisiones en forma igualitaria.

Para ello, es necesario avanzar en la perspectiva de género en las políticas sindicales, estrategias, acciones y estructuras, poner en práctica la política de acción positiva y cuotas de 40% como mínimo de participación de las mujeres en todas las capacitaciones, eventos, conferencias y niveles de las organizaciones sindicales, y empoderarlas para formar negociadoras para las mesas de negociación colectiva de representación de trabajadores y

trabajadoras. La igualdad de oportunidades en la agenda sindical es una forma de incrementar la representatividad y la legitimidad de las organizaciones que pueden lograr impactos visibles en la calidad de empleo y vida de las trabajadoras.

Se propone en este orden de ideas instar a los Estados que aún no lo hicieron a ratificar los Convenios de la OIT sobre Igualdad de Género y la no discriminación núm. 111, el Convenio sobre la protección de la maternidad 2000, núm. 183, el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares 1981, núm. 156 y el Convenio sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos 2011, núm.189.

INFORME ESTADÍSTICO

Previo a detallar algunos datos referidos a la participación de las mujeres en el ámbito sindical resulta fundamental señalar algunas consideraciones respecto a su actividad en el mercado laboral.

La tasa de participación de las mujeres en el mercado laboral argentino ha crecido significativamente en las últimas décadas, pasando del 36,8% en 1990 al 46,6% en 2014.

Sin embargo, su tasa de empleo es más baja que la de los varones: 42,6% para las mujeres y 65,6% para los varones, conforme la Encuesta Permanente de Hogares 2014 del INDEC, citada en el Documento de trabajo para el debate en el marco de la CTIO – Género, abril 2016, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Asimismo, resulta más alta la tasa de desocupación de mujeres entre la población de 14 años y más, 8,6% frente al 6,8% de los varones, según la EPH 3º Trim. 2014, citada en el mismo documento del Ministerio de Trabajo.

En el mismo sentido, resulta superior el porcentaje de mujeres con empleo no registrado entre la población de 14 años y más, que es del 36% frente al 31,5% de los varones, de acuerdo a la Elaboración del SSEyEL en base a la EPH INDEC, publicada en el documento ya citado del Ministerio de Trabajo.

Al respecto, señalan Daniel Contartese y Verónica Maceira en “Trabajo, ocupación y empleo. Relaciones laborales, territorios y grupos particulares de actividad. Diagnóstico sobre la situación laboral de las mujeres” que *“Si bien los niveles de participación de las mujeres en el mercado de trabajo implican una suba histórica, este crecimiento se tradujo en un incremento de los niveles de desocupación y subocupación, antes que en un aumento del porcentaje de ocupaciones plenas. En el sector privado, se advierte una tasa de empleo no registrado superior entre las mujeres que entre los varones. Su distribución muestra que el principal componente del empleo precario entre las mujeres es el trabajo en casas particulares, sector que aun evidencia un alto grado de no registración.”*

Participación de varones y mujeres en el empleo registrado por sector de actividad, 2º Trim. 2014

Sector	Varones	Mujeres
Actividades primarias	89,55%	10,45%
Industria	81,37%	18,63%
Electricidad, gas y agua	82,95%	17,05%
Construcción	94,13%	5,87%
Comercio	65,17%	34,83%
Total	68,12%	31,88%

Fuente: Boletín de Género, publicado en DOCUMENTO DE TRABAJO PARA EL DEBATE EN EL MARCO DE LA CTIO – GÉNERO, Abril 2016, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

La segregación horizontal, es decir las dificultades de las mujeres en acceder a determinadas profesiones, contribuye a la desigualdad de género tanto en lo referido al número de empleos como a su calidad.

Las mujeres que participan en el mercado laboral están excesivamente representadas en una serie limitada de sectores y ocupaciones.

La presencia de las mujeres en las actividades primarias o de la construcción es baja (10,45% y 5,87%, respectivamente).

Por otro lado, la confección (57,02%), el comercio por menor (45,59%), servicios de hotelería y restaurantes (43,99%), la actividad financiera y de seguros (46%), y la investigación y desarrollo (55,88%) son sectores y actividades con presencia mayoritaria de mujeres.

Las principales fuentes de empleo para las mujeres continúan siendo el trabajo en casas particulares, la enseñanza (73,56%) y los servicios sociales y de salud (71,16%).

No contamos con estadísticas oficiales sobre la participación sindical de las mujeres ni su representación en las comisiones directivas de los sindicatos ni en las negociaciones colectivas, ni sobre su afiliación a las entidades.

Los datos disponibles sobre afiliación sindical de la Encuesta de Trabajadores en Empresas (ETE) según Eliana Aspiazu en su trabajo “Participación de las mujeres e institucionalidad de la problemática de género en el sindicalismo argentino” muestran que *“en el sector privado, en establecimientos de más de 10 empleados, la tasa de afiliación es 43,4% entre los varones y de 27,3% en las mujeres. Respecto de la relación entre el sexo de los trabajadores y la participación, se observa que los varones son quienes participan en un grado algo mayor que las mujeres, en actividades sindicales y reclamos colectivos (27% y 19%, respectivamente)”*.

Según una investigación realizada por el Instituto de la Mujer de la CGT, publicada en 2008 citada por Eliana Aspiazu en “Participación de las mujeres e institucionalidad de la problemática de género en el sindicalismo argentino”, de un total de 1448 cargos sindicales sólo 80 eran ocupados por mujeres. De ellos, 61 se correspondían con cargos de vocalías o de revisiones de cuentas. En 25 sindicatos, las mujeres no tenían ninguna representación.

Esta Comisión efectuó un pedido de información a la Comisión para el Trabajo con Igualdad de Oportunidades (CTIO) del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, que respondió enviando el Documento de Trabajo para el Debate en el marco de la CTIO – Género, abril 2016 ya citado.

De dicha documentación surgen algunos datos que a continuación detallamos, destacando que se trata de una muestra muy pequeña, sin explicación alguna sobre cuáles han sido los criterios utilizados para su conformación, por lo que resulta sumamente arbitraria. Solamente se refiere, supuestamente a 25 “sindicatos” según allí se consigna, pero ni siquiera se mencionan exactamente a qué sindicatos se refiere, y más bien en realidad parecería expresarse la “actividad”, pero si así fuera, ni siquiera se ha volcado la información sobre la totalidad de los sindicatos de dichas actividades.

Sindicatos	Secretarías y Subs. Total	Secretarías y Subs. a cargo de mujeres	A cargo de mujeres
Aceiteros	8	0	
Alimentación	10	4	Gremial, Administrativa, Actas, Higiene y Seguridad

Bancarios	23	7	Acción Social, Vivienda, Previsión, Igualdad y Género, Pros. Administración, Finanzas y Organización
Calzado	18	4	Mujer, Actas; Pros. Mujer y Capacitación e Higiene
Camioneros	25	4	Acción Social, Mujer, Igualdad de Oportunidades y Género; Pros. Mujer
Choferes	17	0	
Comercio	30	5	Mujer; Pros. Asuntos Laborales, Seguridad e Higiene, Mujer, Convenciones Colectivas
Comercio CABA	24	4	Actas, Mujer, Estadística, Derechos Humanos
Encargados	8	2	Actas, Turismo y Recreación
Entidades deportivas	18	7	Hacienda, Acción Social, Turismo, Prensa, Capacitación, Redes Sociales; Subs. Gremial
Ferrovianos	19	1	Relaciones Internacionales
Gas	8	1	Subs. Tesorero
Gráficos	10	1	Subs. Tesorero
Madereros	7	0	
Maestranza	10	2	Gremial, Actas
Mecánicos	23	1	Desarrollo Humano, Turismo y Vivienda
Metalúrgicos	11	0	
Mineros	7	2	Gremial y Social
Personal Civil	34	9	Igualdad de Oportunidades, Subs. Actas, Deportes, Mujer, Obras Sociales, Organización, Personas con capacidades diferentes, Trabajadores Pasivos, Gremial
Plásticos	8	1	Actas
Químicos	8	0	
Rurales	11	1	Igualdad de Género y Oportunidades
Sanidad	20	6	Finanzas, Mujer, Asistencia Social; Subs. Organización, Asistencia Social, Deporte
Telefónicos	18	5	Actas, Cultura, Capacitación, Derechos Humanos, Género
Textiles	10	2	Mujer, Cultura
Total	385	69 (17,9%)	

Fuente: Subsecretaría de Políticas, Estadísticas y Estudios Laborales, Dirección de Estudios del Trabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, publicado en DOCUMENTO DE TRABAJO PARA EL DEBATE EN EL MARCO DE LA CTIO – GÉNERO, Abril 2016, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Del cuadro anterior surge que en promedio, existe una relación positiva entre la tasa de empleo femenina y la proporción de cargos ocupados por mujeres. Es

decir, que a mayor proporción de mujeres empleadas en la actividad, se acrecienta la cantidad de cargos electivos ocupados por mujeres.

Sin embargo, son pocas las mujeres que están a cargo de las principales responsabilidades del sindicato, aún incluso en actividades muy feminizadas. Las mujeres están a cargo de solamente el 18% de Secretarías, Subsecretarías o Prosecretarías, de éstas, el 74% serían aquellas que se consideran “propias de las mujeres”: igualdad, género o servicios sociales.

Esto último se replica en distinta medida en las centrales sindicales, según datos de septiembre de 2016.

En la CGT, sobre un total de 37 cargos para cubrir en el secretariado nacional, sólo dos fueron ocupados por mujeres (5%), la Secretaría de Igualdad de Oportunidades y Género y la Secretaría de Salud.

Por otra parte, en la CTA de los Trabajadores, de los 44 cargos de la Comisión Ejecutiva Nacional, 14 son ocupados por mujeres (31,8%), 6 Secretarías: de Contabilidad y Finanzas, Previsión Social, Formación, Igualdad de Género y Oportunidades, Pueblos Originarios y Discapacidad; 5 vocalías y 3 cargos de revisores de cuentas.

Mientras que en la CTA Autónoma, de los 44 cargos de la Mesa Ejecutiva Nacional, 14 son ocupados por mujeres (31,8%), 7 Secretarías: Administrativa, Comunicación y Difusión, Previsión Social, Formación, Igualdad de Género y Oportunidades, Actas, y Discapacidad; 5 vocalías y 2 cargos de revisores de cuentas.

Resulta imprescindible, por lo tanto, generar mecanismos de ascenso femenino en las propias estructuras sindicales.

EL CUPO SINDICAL FEMENINO EN LA REGION Y EN EL MUNDO

El surgimiento de la cuestión de género en el ámbito sindical data de las últimas décadas del siglo XX cuando las trabajadoras comenzaron a cuestionar a sus sindicatos la segregación de la que venían siendo objeto desde la aparición de tales organizaciones.

Fue recién con la consolidación de los movimientos feministas, que estas ideas lograron penetrar en algunos sectores de mujeres que comenzaron a cuestionar a las organizaciones en las que participaban por entender que las mismas reproducían el sistema de dominación patriarcal que las sojuzga y las discrimina, al igual que en los demás ámbitos de actuación.

Esta mirada crítica ponía en cuestión conceptos tales como democracia sindical, prohibición de trato discriminatorio, igualdad de oportunidades, ya receptadas en los ordenamientos jurídicos de los Estados pero sin materialización concreta en las organizaciones sindicales.

De esta forma algunos países fueron avanzando en la materia, incluyendo en sus legislaciones medidas tendientes a lograr una mayor participación de las mujeres en ámbitos de decisión, tales como los diversos poderes del Estado y los cargos electivos en los sindicatos, en sus diversas formas y grados.

Estas modificaciones obedecieron más a una realidad incontrastable que a una convicción basada en razones de justicia o equidad.

En efecto, fue necesario incorporar en la legislación los cambios que experimentaba el mercado de trabajo, las formas precarias y flexibles, los sectores más vulnerables, el trabajo informal y considerar la incorporación de nuevos sujetos a ese mercado laboral.

La cuestión del cupo sindical femenino como medida para incorporar perspectiva de género en las organizaciones sindicales, ha sido receptada de manera diversa en cada Estado, pero podemos encontrar que ha sido implementada en la mayoría de los países de la región.

Surgen de diversos informes publicados por la OIT, en relación a distintas organizaciones sindicales de Latinoamérica cuyo común denominador es la defensa de la democracia sindical y la lucha por los derechos humanos en general y por de los trabajadores en particular, algunos datos que ilustran al respecto:

BRASIL - Central Única de los Trabajadores (CUT-Brasil)

Fundación: 1983 y se consolidó como la más importante a nivel nacional.

A quiénes agrupa: sectores de la industria, servicios, trabajadores y trabajadoras rurales y sector público. Integrada por aproximadamente 3.438 entidades, con 7.464.846 asociados/as, que representaban a 22.034.145 trabajadores/as. De esas organizaciones, 22 eran federaciones y confederaciones de ámbito nacional. La central está organizada en las 27 unidades federativas de Brasil, a través de las CUT estaduais.

Inclusión de perspectiva de género: en 1986, el II Congreso Nacional de la CUT aprobó la creación de la Comisión Nacional sobre la Cuestión de la Mujer Trabajadora vinculada a la Secretaría de Política Sindical. La CNMT-CUT nació de la iniciativa de mujeres sindicalistas urbanas y rurales, apoyadas por militantes feministas, con carácter de comisión de trabajo y para la formulación de propuestas para la central en su conjunto. En 2003, el VIII Congreso Nacional aprobó por unanimidad la creación de la Secretaría Nacional sobre la Mujer Trabajadora (SNMT-CUT) como parte del conjunto de secretarías del órgano máximo de decisión en el plano nacional y de los estados.

Implementación del cupo femenino: La CUT -Brasil adoptó la cuota mínima de 30% de mujeres en 1993, en la VI Plenaria Nacional, luego de dos años de intenso debate comandado por la entonces Comisión Nacional sobre la Mujer Trabajadora. Fue la primera central brasileña en asumir la medida e influenció a las otras dos centrales entonces existentes (cgt y Força Sindical), que pocos años después también la incorporaron. La aprobación en 1991 de la cuota por el PT, el más importante partido de izquierda de Brasil, repercutió positivamente en el debate de la CUT. El primer comité ejecutivo compuesto según la cuota fue elegido en el congreso nacional de 1994. A partir de

entonces se hizo evidente la mayor presencia de las mujeres como protagonistas y voceras de la CUT. Desde entonces la medida fue satisfactoriamente respetada en el comité ejecutivo nacional, sin embargo gestiones posteriores no la alcanza.

Vale aclarar que la CUT es integrada por dos tipos de organizaciones: las afiliadas, que son sindicatos y confederaciones por rama de actividad existentes de forma autónoma a la central y que se afiliaron a ella; y las denominadas orgánicas, que son las CUT estadales y las federaciones y confederaciones por rama creadas por la CUT (muchas veces en oposición a organizaciones ya existentes). La cuota definida en el estatuto se aplica a las instancias directivas de las entidades orgánicas, pero no a las afiliadas. Con relación a estas, se aprobó realizar un proceso de sensibilización para que adoptaran la medida en sus órganos de decisión. Los sindicatos, de ser afiliados, no están obligados a cumplir la cuota en sus comités directivos

ARGENTINA - Central de Trabajadores de la Argentina (CTA)

Fundación: La CTA, hoy dividida entre la CTA de los Trabajadores y la CTA Autónoma, fue creada en 1992 como congreso de trabajadores, y transformada en central sindical en 1996. Nació bajo el gobierno de Carlos Menem, en oposición a su política económica neoliberal y como alternativa a la Confederación General del Trabajo de la República Argentina (CGT).

A quiénes agrupa: afilia trabajadores y trabajadoras con ocupación estable o precaria, desempleados, jubilados, organizaciones sociales como las de mujeres, de derechos humanos, ecologistas, ligadas a la lucha por la vivienda, etcétera. Sindicalmente congrega sobre todo a sindicatos del sector estatal. Permite, además, la afiliación de personas, independientemente de su vínculo sindical o con una organización social.

Inclusión de perspectiva de género: La Secretaría Nacional de Género e Igualdad de Oportunidades, con sus correspondientes en las provincias, fue creada en el año 2000 en el ámbito de una reforma estatutaria. Los factores principales para impulsar la introducción de la temática de género en la central

fueron la presencia de trabajadoras que venían de una fuerte militancia en el feminismo, presencia de intelectuales feministas que sumaron sus aportes.

Implementación del cupo femenino: La CTA incluyó la medida en su estatuto en el año 2000, dos años antes de que se aprobara la ley de Cupo Sindical Femenino (ley 25674 de 6/11/02).. La cuota electoral está inserta en la Constitución Nacional, cuyo artículo 37 estipula que la igualdad real de oportunidades entre varones y mujeres para el acceso a cargos electivos y partidarios se garantizará por acciones positivas en la regulación de los partidos políticos y en el régimen electoral. La CTA cumple la cuota, mientras que la CGT no respeta la ley de Cupo en su comité ejecutivo. El cumplimiento está más asegurado en los sindicatos, ya que tienen reconocimiento legal y sus listas de candidaturas pueden ser rechazadas por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social: Las mujeres ocupan seis de las 20 secretarías que componen el Comité Ejecutivo Nacional actual de la CTA (30%): además de la Secretaría de Género e Igualdad de Oportunidades, son titulares de Formación, Asistencia Social, Actas, Juventud y Previsión Social.

MÉXICO - Unión Nacional de Trabajadores (UNT-México)

Fundación: fue creada en 1997 por sindicatos provenientes del Congreso del Trabajo y del sindicalismo independiente.

A quiénes agrupa: la UNT-México representa un sector del movimiento sindical mexicano en oposición al sindicalismo corporativo y tradicional. Agrupa a medio millón de trabajadores y trabajadoras, sobre todo del sector servicios, que concentra la mayor parte de la población trabajadora mexicana .

Inclusión de perspectiva de género: la Vicepresidencia de Equidad de Género es una de las nueve vicepresidencias que conforman el comité ejecutivo nacional de la UNT (Comisión Nacional Ejecutiva Colegiada). Consta de tres presidencias colegiadas y nueve vicepresidencias, a las que se agregan nueve secretarías creadas con el objetivo de apoyar el trabajo de las vicepresidencias, y una Comisión de Vigilancia de cinco miembros. Fue creada en el III Congreso de la UNT, en el año 2000, en el ámbito de una reforma

estatutaria, «como resultado del interés planteado por diversas organizaciones integrantes.

Implementación del cupo femenino: la UNT México prevé la cuota mínima de 33% de mujeres en todos los niveles de sus organismos decisorios, según el artículo 37 de su estatuto (1997). Sin embargo, las mujeres ocupan nada más que tres de 21 cargos (14,30%) del Comité Ejecutivo Nacional (2006-2010): los tres miembros de la Presidencia Colegiada son hombres; de las nueve vicepresidencias dos son ocupadas por mujeres (Equidad de Género y Formación Sindical), y de las nueve secretarías solamente la de Finanzas es ocupada por una mujer. Si se considera el Comité de Vigilancia, compuesto por cinco hombres, serían 26 cargos, y la participación femenina cae a 11,5%. A la vez, el estatuto mismo pone una barrera de hecho a la entrada de las mujeres, al establecer que los puestos del comité ejecutivo solamente pueden ser ocupados por integrantes de los comités ejecutivos de las organizaciones afiliadas. Más excluyente aún, para las tres presidencias y las vicepresidencias de Organización y de Finanzas se exige ser secretario/a general de la organización de origen, cargo poco ocupado por mujeres. Se nota entonces que la inclusión de la cuota en el estatuto fue acompañada de la creación simultánea de mecanismos de preservación de los puestos de decisión para los hombres.

CONO SUR - Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur (CCSCS)

Fundación: la CCSCS es una instancia de coordinación y articulación de centrales sindicales nacionales. Fue creada en 1986 para apoyar la lucha contra los regímenes autoritarios que todavía subsistían en la región (en Chile y Paraguay), y combatir la deuda externa y sus efectos sobre las economías de los países del Cono Sur.

A quiénes agrupa: concentró su actuación en el proceso de integración regional, sobre todo a partir de la creación del Mercosur, en 1991. Hasta diciembre de 2008 la CCSCS estaba integrada por las siguientes centrales sindicales: Central de Trabajadores de la Argentina (cta) y Confederación

General de Trabajadores (CGT) (Argentina); Central Única de los Trabajadores (CUT), Unión General de los Trabajadores (UGT) y Força Sindical (Brasil); Central Unitaria de Trabajadores (CUT) (Chile); Central Única de Trabajadores (cut) y Central Única de Trabajadores A (cut-a) (Paraguay), y pitcnt (Uruguay); Central de los Trabajadores y Trabajadoras de Brasil (ctb) y Central General de los Trabajadores de Brasil (cgtb).

Inclusión de perspectiva de género: todas cuentan con una instancia de organización de las mujeres o de género. La instancia máxima de deliberación de la Coordinadora es la Plenaria, integrada por dos representantes de cada central nacional. La Comisión de Mujeres de la CCSCS (CMCCSCS) fue creada en 1997 como una comisión temática, tal como las comisiones de Jóvenes, de Seguridad Social, de Erradicación del Trabajo Infantil y de Desarrollo Productivo. Su objetivo es «analizar los impactos de los cambios económicos, políticos y sociales sobre el trabajo de las mujeres, resultantes del proceso de integración regional, así como elaborar propuestas de acción para combatir las desigualdades de género y promover la igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo». Su creación fue impulsada por la cut-Brasil en conjunto con el pit-cnt de Uruguay y la cut-Paraguay, apoyados por la cut-Chile. La cgt de Argentina (entonces la única central del país en la Coordinadora) se opuso, y finalmente condicionó su aceptación a la creación de la Comisión de Erradicación del Trabajo Infantil.

Implementación del cupo femenino: en la CCSCS la Comisión de Mujeres presentó en octubre de 2008 una reivindicación de paridad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos donde la Coordinadora se hace representar, que fue aprobada. Pero la medida no se aplica a la Plenaria, órgano máximo de decisión de la Coordinadora: en ese caso no se aprobó una norma sino una orientación para las centrales nacionales de hacer el esfuerzo de enviar una representación paritaria. Según datos suministrados por la CCSCS, la representación en la Plenaria no supera el 21 %. Desde hace muchos años la coordinadora de la CM-CCSCS tiene asiento en la Plenaria, como invitada. Fue una conquista, sin embargo depende de que haya financiamiento para cubrir los costes correspondientes.

CONTINENTE AMERICANO - Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA)

Fundación: en noviembre de 2006 se creó en Viena, Austria, una nueva organización sindical mundial, la Confederación Sindical Internacional (CSI), que resultó de la unificación de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOUSL) y la Confederación Mundial del Trabajo (CMT).

A quiénes agrupa: la CSA es la representación americana de la nueva confederación mundial. Es producto de la unificación de la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT), vinculada a la ciosl; la Central Latinoamericana de Trabajadores (CLAT), vinculada a la cmt, de orientación cristiana, y centrales nacionales independientes, como la cta de Argentina y la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) de Colombia.

Su congreso de fundación fue realizado en marzo de 2008, en Panamá. La representatividad de la CSA se basa en la presencia en su congreso fundacional de delegados y delegadas en representación de más de 24 millones de miembros de 65 centrales sindicales nacionales afiliadas, provenientes de 29 países.

Inclusión perspectiva de género: entre sus objetivos, la CSI se propone hacer «que el movimiento sindical sea inclusivo», y para ello, entre otros compromisos, «defenderá los derechos de la mujer y la igualdad de género, garantizará la plena integración de las mujeres en los sindicatos y promoverá activamente la paridad de género total en sus órganos directivos y en sus actividades a todos los niveles». Con los mismos fundamentos se ha constituido la csa en el continente americano. La Confederación tiene una instancia de formulación de propuestas de política de género y de organización de las mujeres denominada Comité de las Mujeres Trabajadoras de las Américas (CMTA-CSA), que integra el Consejo Ejecutivo, órgano de deliberación que sigue al congreso de la central.

Implementación del cupo femenino: la CSA es la más avanzada en el establecimiento de la política de cuotas. Entre sus objetivos fundamentales, definidos en el artículo 3 de su estatuto, están la «igualdad y equidad de género y la plena participación de las mujeres en todos los niveles del movimiento sindical [...]», que se concreta en las siguientes medidas: a) a las organizaciones afiliadas que tienen más de 50.000 inscritos se les exige el 50% de mujeres en las delegaciones a los congresos; b) en el congreso, de las cinco personas que componen la mesa del congreso, por lo menos dos deben ser mujeres; c) las comisiones de trabajo en el congreso tendrán por lo menos un tercio de mujeres; d) para el Consejo Ejecutivo, mayor instancia de deliberación de la central después del congreso, se establece la meta mínima de 40% de mujeres en las 24 vicepresidencias, titulares y suplentes. El órgano se compone de 33 miembros, que son los seis integrantes del Secretariado Ejecutivo (la siguiente instancia decisoria), la presidenta y la vicepresidenta del cmta-csa, el presidente o presidenta del Comité de Juventud y 24 vicepresidentes/as nombrados por sus organizaciones; e) de los seis miembros que componen el Secretariado Ejecutivo, órgano de carácter político-ejecutivo que gobierna la CSA, por lo menos dos tienen que ser mujeres (30%).. Además, el Programa de Acción de la Confederación afirma que «la csa se compromete a desarrollar una acción afirmativa que con seguridad requiere, entre otras cosas, de las cuotas de participación (de las mujeres) en las capacitaciones, eventos y direcciones en todos los niveles de las organizaciones».

Participación femenina sindical en el resto del mundo

Se advierte claramente que la cuestión de la participación femenina en los sindicatos no está mucho más avanzada en los países centrales respecto de Latinoamérica.

Tanto en Europa como en Estados Unidos se continúa debatiendo al respecto sin haberse logrado aún vencer los obstáculos que enfrenta la inclusión de la perspectiva de género en el ámbito sindical.

Si bien existe consenso en la necesidad de incorporar en los análisis de las relaciones laborales, perspectiva de género, no es fácil la comprensión de qué significa dicha inclusión en términos de acciones concretas que garanticen la igualdad y la democracia.

Varios sindicatos de Estados Unidos e Inglaterra han implementado políticas de igualdad dado que las mujeres representan el 40% de los afiliados sindicales en EE.UU. y el 50% en Inglaterra, siendo imprescindible analizar de qué modo debe darse esa inclusión al seno de las organizaciones, lo cual implica generar nuevas respuestas para las demandas de ese nuevo colectivo, tales como la brecha salarial, la segregación por género y las tasas más bajas de participación femenina

Muchas confederaciones sindicales europeas proclaman transversalizar el género en todas sus políticas, particularmente las políticas de empleo, salud y seguridad social, formación y tiempo de trabajo.

Sin embargo, el tema de la equidad salarial no parece ser un tema central de la negociación colectiva. Muchos sindicatos europeos creen que las diferencias de salario por género tienen más probabilidad de resolverse a través de la legislación que de la negociación colectiva. No obstante, la mayoría de las confederaciones sindicales europeas reúnen información sobre la posición de las mujeres en el empleo, capacitan negociadores sobre temas de igualdad y monitorean la implementación de medidas de equidad incluidas en la negociación colectiva. Además, una gran mayoría de confederaciones proclaman transversalizar el género en todas las políticas sindicales, particularmente las políticas de empleo, salud y seguridad social, formación y tiempo de trabajo. Asimismo, los sindicatos en Europa occidental introdujeron un rango de medidas que incluye comités y departamentos de mujeres, formación para la igualdad y sensibilización, capacitación para mujeres, puestos asegurados y cuotas.

Como conclusión, el debate en torno a la obligación de imponer y respetar una cuota mínima de cargos en los sindicatos sigue abierto. Si bien muchas organizaciones lo han incluido en sus estatutos en la práctica no siempre se

cumplen. Aún no se ha entendido el valor estratégico de incluir plenamente a las mujeres trabajadoras en los sindicatos, no sólo garantizando su inclusión como afiliadas sino favoreciendo su formación como dirigentes, invirtiendo recursos para garantizar su participación tanto en los cargos directivos y de decisión como en la vida sindical en general.

Subsiste una fuerte resistencia de los varones sindicalistas a compartir el poder con las mujeres, lo que si bien está presente en los objetivos que todas estas organizaciones expresados en sus estatutos y documentos, permanece más a nivel discursivo que práctico. La garantía de la plena igualdad de trato y de oportunidades así como la realización del principio de democracia sindical que no puede entenderse sino con la plena inclusión de todos los sujetos involucrados, es aún un camino a transitar, al que sólo se llegará mediante la conciencia de las mujeres, y la continuidad de su lucha.

LA REGULACIÓN NORMATIVA DEL CUPO FEMENINO EN ARGENTINA

Tal como se ha enunciado, tanto la Ley 25.674 como su decreto reglamentario, incorporan, como medida de acción positiva, la exigencia de representación de las mujeres en los cargos sindicales en dos niveles: en la representación paritaria en el proceso de negociación colectiva (art. 1), y en la representación electiva, es decir, en los cargos directivos y de conducción de los sindicatos en sus distintos niveles, que son elegidos mediante el voto directo y secreto de los afiliados o delegados congresales (en el caso que se trate de una organización sindical de segundo grado) (art. 17 y art. 18 de la Ley 23.551 y art. 15 Decreto 467/1988).

La Ley 25.674 establece en los dos casos de representación, como base de referencia para el cupo mínimo proporcional, la cantidad total de “trabajadoras”. Así, el art. 1 de la Ley establece que “cada unidad de negociación colectiva de las condiciones laborales, deberá contar con la participación proporcional de mujeres delegadas en función de la cantidad de *trabajadoras* de dicha rama o actividad” (la cursiva nos pertenece), al tiempo que, el art. 3 -que modifica el art. 18 de la Ley 23.551- establece que “la representación femenina en los cargos electivos y representativos de las asociaciones sindicales será de un mínimo del 30% (treinta por ciento), cuando el número de mujeres alcance o supere ese porcentual sobre el total de *trabajadores*” (la cursiva nos pertenece), debiendo ser proporcional la representación de los cargos a cubrir, en el caso que la cantidad total de trabajadoras no alcanzare el 30% del total de trabajadores.

Por su parte, el Decreto reglamentario 514/2003 establece que, a efectos que la autoridad de aplicación verifique el cumplimiento de la representación porcentual de las mujeres en el proceso de la negociación colectiva –en el seno de las comisiones negociadoras constituidas para tal fin, conf. Ley 23.546-, las asociaciones sindicales de cualquier grado deberán al momento de la designación de sus representantes paritarios denunciar, con carácter de declaración jurada, la cantidad porcentual de trabajadoras mujeres que se desempeñen en la actividad.

Sin embargo, para el caso de la representación de las mujeres en los cargos directivos y de conducción, el Decreto establece que la Junta Electoral –o el órgano que cumpla dicha función en las asociaciones sindicales- no podrá oficializar las listas que no cumplan con los requisitos de representación mínima de las mujeres (art. 3), estableciendo que a fin de verificar tales extremos, el órgano electoral “deberá comprobar la exactitud de dichos porcentuales sobre el total de *afiliados* registrados en el pertinente padrón de la jurisdicción correspondiente” (art. 2, segundo párrafo) (la cursiva nos pertenece).

En tal sentido, el Decreto establece dos criterios diferenciados, tanto si se trata de la representación en el ámbito de la negociación colectiva, o en la representación electiva:

- a) Mientras en la representación paritaria establece que el universo a tomar en cuenta para establecer el porcentaje proporcional es sobre la cantidad total de “trabajadoras”, en la representación de cargos de conducción o directivos el parámetro a utilizar es sobre la cantidad de “afiliadas”.
- b) Mientras en la representación paritaria establece que la autoridad encargada de verificar tales extremos es la autoridad de aplicación (el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación), en el ámbito de los cargos electivos la verificación lo hace un órgano interno del sindicato, tal como la Junta Electoral, o el órgano que cumpla dicha función en las asociaciones sindicales, sólo interviniendo la autoridad de aplicación en caso que exista alguna impugnación en la conformación de las listas.

Entendemos que la diferenciación que el Decreto hace frente a la Ley no es menor, y que abre cauce a varios interrogantes respecto del modo en que el cupo mínimo debe aplicarse en los casos de la representación de los cargos electivos.

En tal sentido, dos pueden ser las miradas que podemos observar en este tema:

Por un lado entendiendo que la Ley no establece diferenciación alguna entre ambos tipos de representaciones, imponiendo para ambos casos la medida de la representación, tomando como parámetro la “cantidad de trabajadoras” y que en tal caso, el Decreto, con jerarquía normativa inferior y reglamentaria, no podría imponer una unidad de medida menor sobre la cantidad de “afiliadas”, en el entendimiento que lo que el legislador quiso garantizar es no sólo que las mujeres ocupen puestos de negociación y decisión, sino que también dicha representación sea acorde con la cantidad de trabajadoras representadas.

No obstante, tampoco podemos dejar de señalar que el Decreto establece una fuerte diferenciación en los efectos que se instauran en el caso que no se cumpla el cupo en el caso de la representación paritaria en el marco de la Comisión Negociadora, como en el caso de la representación electiva. Mientras en el caso de la representación paritaria en el caso que los acuerdos alcanzados hayan sido sin la representación proporcional de las mujeres, el efecto que se establece es que dichos acuerdos no serán oponibles a las trabajadoras, salvo que fijaren condiciones más beneficiosas; en la representación electiva no establece efecto alguno, quedando en cabeza de un órgano interno del Sindicato la verificación de dicha representación y sólo quedando reservada la intervención de la autoridad de aplicación, del Estado, en caso de impugnación.

Al limitarse en tal aspecto la intervención de la autoridad de aplicación, se impone la otra mirada y también otro interrogante circunscripto a cuál es el límite en que el Estado no podría inmiscuirse en cuestiones propias de la autonomía sindical: ¿ya no quedaría limitada la autonomía sindical con la imposición de un cupo femenino? Y si ya queda limitada ¿podría admitirse la diferenciación entre ambas representaciones cuando la ley con prelación normativa superior no la realiza?

En una segunda mirada, podríamos entender que si bien la ley no distingue entre “cargos electivos y representativos” y por lo tanto su decreto reglamentario no podría modificar el ámbito de aplicación, la fijación del cupo femenino para cargos electivos sobre el universo de trabajadoras (y no el más restringido de las afiliadas) podría ser cuestionada en su constitucionalidad en

lo que se vincula con la autonomía sindical, al imponer un requisito que parece reflejar la habitual confusión entre encuadramiento sindical y convencional, temas que vienen en muchos casos de la mano y en otros no, por más que en muchos casos un único sindicato sea el único actor.

De todos modos, tal como se ha desarrollado en este trabajo, el cupo femenino no se cumple en ninguna de las instancias –cargos electivos o representativos- y sólo ha tomado algo de relevancia en la disputa que se genera entre distintos sectores sindicales, como una excusa donde se reproducen las formas habituales de exclusión.

Las páginas web, entre ellas la de la propia CGT, no dan respuesta respecto a las hipótesis de violación de esta norma, por lo que sólo puede deducirse que, además de lo fundamental en cuanto a acción positiva, su aplicación no puede dejar de integrarse con una política más profunda que, desde el plano legislativo convencional o paritario –equiparación en licencias especiales, jardines materno-paternoparentales, entre otras - permitan el corrimiento del rol socialmente instalado para la mujer y también para el hombre, propio de un estadio anterior de la producción.

CONCLUSIONES

¿Es el cupo sindical femenino una medida que favorece la participación de las mujeres en el mundo sindical? ¿Es el cupo sindical femenino una afirmación del principio de democracia sindical? ¿Es suficiente el actual cupo para garantizar la participación igualitaria de las mujeres? ¿Qué podemos hacer al respecto?

Estos son algunos de los interrogantes que nos surgen ante la existencia del cupo sindical femenino, establecido por la Ley 25.674 que fija cupos mínimos de participación femenina en las unidades de negociación colectiva de las condiciones laborales, en cargos electivos y representativos de las asociaciones sindicales, como una medida de acción positiva, tendiente a favorecer la inclusión del género femenino en el ámbito sindical.

Concluimos afirmando que el cupo femenino sindical es una medida legislativa necesaria como herramienta disipadora de la exclusión de la mujer en los espacios de debate y participación política y sindical, a fin de que los cargos directivos, electivos y representativos no sólo sean asignados al género masculino sino también al femenino, logrando así una mayor paridad y participación igualitaria de las mujeres.

La ley de cupo sindical femenino fue una necesaria conquista de las mujeres por la igualdad participativa dentro de la representación sindical, toda vez que la inclusión femenina en las listas electivas y cargos representativos no era viable en una cultura masculina que estigmatiza sistemáticamente el poder de conducción de la mujer.

Entendemos asimismo que es el género femenino el indicado para poner sobre la agenda sindical, el debate necesario para introducir reformas por vía convencional, necesarias para abordar la problemática diferenciada de la mujer trabajadora, con una perspectiva de género.

En este sentido, no alcanza con el cupo actual, sino que es necesaria la “**paridad sindical femenina**” la cual consiste en que la lista de candidatos a cargos electivos como también la participación en cargos representativos, sea

en condiciones de igualdad respecto al género masculino, es decir en un 50% y un 50%, o la mayor o menor proporcionalidad que corresponda por la efectiva integración de la fuerza de trabajo de la mujer.

Es fundamental que los **sindicatos** tomen como propias las consignas necesarias de la parte más débil aún en el contrato laboral, que creemos es la mujer trabajadora, atravesada por cuestiones atinentes a su condición femenina, y necesitada de establecer medidas de acción directa, o indirecta, tendientes a favorecer su inserción laboral, con equidad de género.

Es imperioso introducir en la agenda sindical una visión de GÉNERO, para lo cual deberán no sólo modificarse las estructuras internas, las condiciones actuales de conducción y representación, sino también adoptar una *postura política con perspectiva de género* en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres.

Además de ello, también es necesario un Estado que cumpliendo con la manda convencional que emana de los tratados internacionales, que prohíben toda forma de discriminación hacia la mujer, dicte, regule, y propicie un plan de acción mediante "**Políticas Públicas con visión de Género**", promoviendo medidas sobre el ámbito del trabajo que tiendan a poner fin a la división sexual del trabajo, a la maternalización del cuidado, fomentando el cuidado a cargo de ambos padres, el reconocimiento de la existencia del trabajo doméstico no remunerado, que mayoritariamente recae sobre la mujer, la creación de jardines maternas-paternales, guarderías, medios de transporte para trabajadores/as, incentivos para las empresas que incorporen cuotas, o porcentajes de mujeres trabajadoras, cupo femenino en el ingreso a puestos de trabajo injustificadamente masculinos, incentivos para que los padres tomen licencias, y no sólo queden a cargo de las madres, entre otras medidas.

El Estado debe intervenir dictando medidas con visión de género, con el fin de que la mujer pueda intervenir activamente en la vida política, laboral y sindical, sin mayores impedimentos ni limitaciones, como así también establecer "**Políticas de cuidado**", las cuales se vienen planteando desde los organismos internacionales en los últimos años, a fin de que no sea sólo la mujer la

cuidadora de niños, niñas y/o de adultos mayores. Para ello, se deben implementar medidas tendientes a favorecer el corrimiento de la mujer del trabajo doméstico no remunerado, fomentando la participación del hombre de manera proporcional e igualitaria en dichas tareas.

Por último, y en concordancia con lo expuesto creemos que es necesario desalentar la idea de **género vs. capacidad** pues las posibilidades de participación deberían ser iguales tanto para mujeres como para hombres sin exclusiones ni diferenciaciones arbitrarias basadas en motivos de género.

Sin embargo, hoy debemos reconocer la existencia real de una desigualdad estructural, que debe ser corregida. Esto implica que los gobiernos y la sociedad en su conjunto emprendan acciones dirigidas a combatir los estereotipos de género arraigados históricamente en todas las sociedades, y particularmente los sindicatos, tomar como propia la voz y defensa de la mujer trabajadora, que se encuentra signada por esta problemática, entendiendo que su mejora, implicará con el tiempo un beneficio para todos, hombres y mujeres, ambos sujetos de preferente tutela.

BIBLIOGRAFÍA

Aspiazu, Eliana, “La inclusión de la perspectiva de género en el ámbito sindical: avances y limitaciones actuales. Una aproximación desde la literatura nacional e internacional”, Grupo de Estudios del Trabajo FCEyS y UNMdP, agosto 2013.

Aspiazu, Eliana “Participación de las mujeres e institucionalidad de la problemática de género en el sindicalismo argentino”, <http://nulan.mdp.edu.ar/2243/1/aspiazu.2015.pdf>

Bonnacorsi, Nélide y Carrario, Marta "Participacion de las mujeres en el mundo sindical. Un cambio cultural del nuevo siglo", Febrero 2012

Contartese, Daniel y Maceira, Verónica, “Trabajo, ocupación y empleo. Relaciones laborales, territorios y grupos particulares de actividad. Diagnóstico sobre la situación laboral de las mujeres”, 2015, Buenos Aires, Argentina.

Godinho Delgado, Didice, “Sindicalismo latinoamericano y política de género”, Friedrich-Ebert-Stiftung, Montevideo, FES, 2009.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, “Documento de Trabajo para el debate en el marco de la CTIO – Género”, Abril 2016.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. “Consideraciones acerca de la aplicación de la ley de cupo femenino sindical”. Elaborado por la Comisión Tripartita de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral.

Mundo Gremial, “El cupo sindical femenino”, artículo publicado en Febrero de 2011.

O.I.T., PNUD, CEPAL, FAO, ONU MUJERES, “Trabajo decente e Igualdad de género. Políticas para mejorar el acceso y la calidad del empleo de las mujeres en América Latina y el Caribe”, Informe regional, 2013.

Oficina Internacional del Trabajo, “Guía de recursos sobre las cuestiones de género en las políticas de empleo y del mercado de trabajo. Empoderamiento económico de la mujer. Igualdad de género”, 2016

Oficina internacional del Trabajo, “La mujer en la gestión empresarial. Cobrando impulso” ACT/EMP. Oficina de Actividades para empleadores, 2016