

Consideraciones acerca de la aplicación de la Ley de Cupo Femenino Sindical

Normativa: Ley N° 25.674

Esta ley que sanciona el denominado “Cupo Femenino Sindical”, modificando el art. 18 de la ley N° 23.551 (Ley de Asociaciones Sindicales) fue publicada en el Boletín Oficial el 29-11-02.

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.

Se señala igualmente en la norma citada 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.

No cabe duda que desde una mirada efectuada desde la equidad de género la normativa dictada ha significado un avance relevante en esta materia, pero vaya como observación a dicha conquista, la circunstancia que el citado cupo implicaba al mismo tiempo un “techo” si se analiza la cuestión desde un punto de vista estricto.

Desde otra perspectiva, se impone subrayar que la norma contiene dos pautas que constituyen una garantía para el sancionado “cupo”:

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

Participación Femenina en las Unidades de Negociación Colectiva

Todos los procesos y sistemas de negociación colectiva constituyen instrumentos fundamentales para la consecución de la equidad de género y la igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo, y ello tanto en los ámbitos de acceso al trabajo, como en cuanto a la capacitación y la estabilidad en el empleo.

Así es como en el campo de la negociación colectiva deben tratarse temas como la licencia por maternidad, la igualdad de remuneración, los derechos protectores de la trabajadora embarazada, disposiciones en lo que se relaciona con el trabajo nocturno, cuidado infantil, lactancia, formación profesional, políticas de acción positiva, etc.

No cabe duda que de acuerdo con la permanente prédica que nos indica la experiencia para incluir la perspectiva de género en la negociación colectiva, se hace necesario imponer el conocimiento y comprensión de estas cuestiones, y lograr -así lo determina la normativa vigente- hacer participar a las mujeres en los grupos de negociación.

La ley 25.674 se ocupó de esta participación y lo hizo en función de la cantidad de trabajadoras en la rama o actividad de que se trate.

Así estableció en su art. 1ro. que en cada unidad de negociación de las condiciones de trabajo debía respetarse la participación de las mujeres delegadas en función de la aludida cantidad de trabajadores.

Una circunstancia remarcable es que la ley también determinó que los acuerdos celebrados sin la representación proporcional de mujeres “no serán oponibles a las trabajadoras, con la excepción que en dichas negociaciones fijaran condiciones más favorables que las actuales”.

El decreto 514/03, que con carácter de necesidad y urgencia reglamenta este aspecto de la norma precitada, lo hace con toda prolijidad. Allí en su art. 1ro. previo a la constitución de las comisiones de negociación a que se refieren el art. 4to. de la ley N° 23.546 y su modificatoria, la ley N° 25.250, y el art. 6to. del decreto 447/93, dice que “la o las organizaciones sindicales de cualquier grado deberán, juntamente con la designación de sus representantes, denunciar con carácter de declaración jurada, la cantidad porcentual de mujeres sobre el total de los 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 de mujeres que establece el citado art. 1ro. de la ley N° 25674, sin perjuicio de la aplicación de lo dispuesto en el art. 2do. de esta ley en caso que se incumpla la obligación establecida en el párrafo precedente o en caso de que la cantidad porcentual de mujeres denunciada fuera inferior a la cantidad porcentual de mujeres que se desempeñan realmente en el ámbito de negociación correspondiente. La autoridad de aplicación intimará a la organización sindical para que en el plazo de cinco días subsane las deficiencias, bajo apercibimiento de no constituir la comisión negociadora.

Decreto 514/03

Se hace necesario remarcar que este decreto, reglamentario de la ley N° 25.674, señaló en sus considerandos que lo normado reconocía como antecedente el artículo 37 de la Constitución Nacional, sancionada en el año 1994, y lo dispuesto por el art. 4.1 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, aprobada por la ley N° 23.179 que tiene jerarquía constitucional, conforme al art. 75, inc.22 de nuestra Constitución.-

La reglamentación asimismo tiene en cuenta la vigencia de similares disposiciones que se había introducido en el Código Electoral Nacional, conforme la ley N° 24.012, con respecto a la ubicación de las candidatas mujeres a las que se las desplazaba de los lugares expectables, dispuso además en su art. 2do., lo siguiente: *"La Junta Electoral o el órgano que cumpla dicha función en las asociaciones sindicales de cualquier grado, tendrá por cumplidos los porcentajes mínimos requeridos por el art.18 de la ley N° 23.551 modificado por el art. 3ro. de la ley N° 25.674, cuando se hayan verificado dichos porcentajes sobre el total de cargos a cubrir en la elección de que se trate. A fin de verificar tales extremos la junta electoral o el órgano que cumpla esa función deberá comprobar la exactitud de dichos porcentuales sobre el total de afiliados registrados en el pertinente padrón de la jurisdicción correspondiente. En los casos en que, por la aplicación matemática de los porcentajes mínimos, resultare un número con fracción decimal, el concepto de cantidad mínima será igual al número entero inmediato superior. En todas las listas de candidatos se deberá cumplir con los porcentajes mínimos exigidos respecto del total general de cargos a cubrir. En el caso de cargos en órganos ejecutivos se debe también cumplir con el porcentaje mínimo, respecto de los totales parciales de cargos a cubrir para secretarías y para vocalías titulares y suplentes. En el caso de cargos en órganos deliberativos, se deberá cumplir el porcentaje mínimo también respecto de los totales parciales de cargos titulares y suplentes".*

A su vez el art.3ro. establece que: *"La junta electoral o el órgano que cumpla dicha función, no podrá oficializar las listas que no cumplan con los requisitos detallados en el art. precedente. La oficialización de una lista que contraviniera los requisitos de que se trata, podrá ser impugnada aplicándose en ese caso lo dispuesto al respecto en el Art. 15 del decreto 467/88"* (decreto reglamentario de la ley 23551-ley de asociaciones sindicales)

Finalmente, el art. 4to. indica que: *"las asociaciones sindicales de cualquier grado, deberán adecuar sus estatutos a las disposiciones del art.18 de la ley 23.551, modificado por el art. 3ro. de la ley 25.674 y de este reglamento, dentro de un plazo de 180 días contados a partir del día hábil siguiente al de la publicación del presente decreto."*

Irregularidades en el cumplimiento de la Ley de Cupo Sindical

La legislación que se ha sancionado se erige en un principio de reaseguro de la representación femenina en el campo sindical. No obstante lo manifestado, en el desarrollo concreto de la aplicación de estos principios normativos, puede afirmarse que las reiteradas denuncias efectuadas por compañeras que militan en el ámbito gremial, nos están indicando que en muchas ocasiones, en distintas organizaciones sindicales, la letra de la ley vigente en esta materia ha sido tenida en cuenta sólo parcialmente, cuando no, señal más grave todavía, prácticamente desconocida. Más aún, en algunas ocasiones y a pesar de denuncias formuladas ante la autoridad de aplicación, determinadas situaciones en las que se apuntaban incumplimientos legales a los que hicimos referencia, el conflicto planteado no alcanzó a tener la solución correspondiente, prosiguiendo el accionar de las comisiones, no obstante las denunciadas señaladas.

Se impone por lo tanto analizar cuáles han sido los motivos que explican esta anómala situación para, de ese modo, visualizar cuáles son los caminos para encontrar soluciones. Una de las alternativas más cercanas habría que encontrarla dentro de los medios que se hallan ya al alcance de quienes se sienten afectados/as por estos incumplimientos.

Incumplimiento en procesos electorales convocados

En todo aquello que se refiere a las contiendas comiciales dentro de las Asociaciones Sindicales, apenas se advierta la inobservancia del número de candidatas mujeres en posiciones expectables, que determina la ley las compañeras podrán presentar la correspondiente impugnación al órgano que tiene imperio en el referido proceso, es decir la Junta Electoral designada para conducir todo lo pertinente a dicha elección de autoridades.

Tal presentación debe ser formulada ante la aludida Junta, sin perjuicio de realizar idéntica denuncia ante el Consejo Directivo de la Organización Gremial, ya que la irregularidad significa además una violación a la Carta Estatutaria de la Entidad, atento que no puede haber a la sazón Asociación Sindical con personería gremial, ni tampoco aquellas Asociaciones simplemente inscriptas, que no contenga las disposiciones establecidas en la ley 25674-Ley de Cupo Femenino Sindical.

Si de las presentaciones señaladas las/os denunciantes advirtieran que no se produce una respuesta satisfactoria, o bien que la misma se dilata de modo tal que la respuesta solicitada fuera tan tardía como inoperante, es aconsejable que se formule por escrito o a través de un pedido de audiencia ante las autoridades de la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales, la denuncia de la situación que está produciendo agravio a quienes la plantean. La citada Dirección, si la petición es por vía escrita, la derivará de inmediato a

uno de los Departamentos que dependen de la misma -Institucionales- cuyas autoridades deberán dar traslado a la Entidad Sindical implicada, para que proceda a efectuar el descargo que estimare corresponder.

Posibilidad de acciones judiciales - Recurso de Amparo

A todo evento, y hallándose en juego la aplicación de normas protegidas por garantías constitucionales, desde el momento en que se produce el desconocimiento de la ley, por un lapso de quince días las/os perjudicadas/os por tal comportamiento tendrán la facultad de iniciar una acción de amparo ante los Tribunales de Justicia Nacionales o de la Ciudad de Buenos Aires. Dicha acción de amparo se implementará por medio del procedimiento fijado en la ley N° 16.986 de carácter sumarísimo, lo cual sin lugar a dudas favorece la celeridad del remedio procesal utilizado, debiendo dejar constancia que para echar mano de este recurso deberá contarse con el patrocinio de un profesional del derecho.

Lo enunciado anteriormente constituyen alternativas a las cuales se podría recurrir, cuando las compañeras trabajadoras advirtieran que las Organizaciones Sindicales, en cualquiera de los tres grados que pueden hallarse estructuradas: Confederaciones; Federaciones; Filiales o Sindicatos locales, no dieran cumplimiento a la Normativa que instaló en la Legislación del Derecho Colectivo, la representación proporcional de las Mujeres, tanto en los cargos electivos, como en las Unidades de Negociación Paritaria, con carácter obligatorio, bajo apercibimiento de declarar nulos los comicios en los que se observaran los citados incumplimientos.

Opción Legislativa

Otra de las alternativas que podría plantearse es la vía legislativa, que en principio aparece como más lejana, por las dificultades que suelen ofrecer los tiempos parlamentarios. No obstante ello, varias voces se han levantado proponiendo una alternativa de esta índole, la que indudablemente podría ser de carácter definitorio para concluir con las dificultades que hemos descripto. Dentro de este marco, una variante estaría constituida por la promulgación de una normativa de carácter reglamentario, la que por ende se implementaría por medio de un Decreto del Poder Ejecutivo Nacional a través del cual se podría establecer un mecanismo de publicidad dirigido a las afiliadas de las Asociaciones Sindicales y a las trabajadoras en general, poniéndolas en conocimiento de los derechos que poseen en este aspecto del Derecho Colectivo, como así también de la creación de procedimientos, en el que las interesadas puedan poner de manifiesto la existencia de obstáculos para el ejercicio de los derechos a los que nos hemos referido, y que ha dado en denominarse Cupo Femenino Sindical.

Consideraciones finales

No cabe duda de que el panorama que se nos ofrece, crea una lógica preocupación, ya que más allá de la relevante conquista que ha significado el cupo sindical, los citados incumplimientos están dando una señal de alarma que deberá corregirse de inmediato, por un elemental principio de respeto a la ley y para evitar un retroceso en la permanente lucha por la equidad de género y la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres en el mundo laboral, tan arduamente disputado.

Todo cuanto se ha enunciado en el presente documento, es tan sólo un esbozo de distintas ideas que apuntan a poner fin las irregularidades que se vienen repitiendo desde la sanción de la ley 25.674, que como todo cuerpo jurídico debe tener un imperio total, sin que exista la más mínima posibilidad de no cumplir con su dictado.

Como reflexión final cabe concluir que el largo trecho que aún falta por recorrer impone de una manera ineludible la defensa férrea de los logros que ya se han conseguido, los que como en el caso del cupo femenino sindical son susceptibles de perfeccionamiento, pero nunca objeto de ser acotados.

ANEXO

Normativa Nacional que tutela el trabajo de las Mujeres

A) Constitución Nacional

Nuestra Constitución Nacional protege y tutela el derecho del trabajo y entre ellos el de la mujer en dos artículos, el 14 bis y el 75, los que a continuación se transcriben.-

Si bien nuestra Carta Fundamental no establece condiciones diferentes para el trabajo de la mujer, debe remarcarse que se ocupa de proclamar la igualdad en materia salarial y de protección de la familia.

Artículo 14 bis:

Nuestra CONSTITUCIÓN luego de la reforma del año 1957 establece un artículo denominado por la doctrina como 14 nuevo y por nuestra Ley Fundamental como 14 bis, el cual enumera los derechos laborales diferenciando en tres párrafos los derechos individuales, los derechos colectivos y los de la seguridad social.

Así es que se señala en su texto: "El trabajo en sus diversas formas gozarán de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador y a la trabajadora: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada ilimitada, descanso y vacaciones pagas, retribución justa por igual tarea, participación en las ganancias de las empresas con control de la producción y colaboración en la dirección, protección contra el despido arbitrario, estabilidad del empleado público, organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial

Queda garantizado a los gremios concertar convenios colectivos de trabajo, recurrir a la conciliación y al arbitraje, el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo.

El Estado otorgará los beneficios de la seguridad social que tendrá carácter de integral e irrenunciable. En especial, la ley establecerá el seguro social obligatorio que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administradas por los interesados con participación del Estado, sin que pueda existir superposición de aportes; jubilaciones y pensiones móviles, la protección integral de la familia, la defensa

del bien de familia, la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna”.

Artículo 75, inc.22

Luego de la reforma introducida en el año 1994 nuestra Constitución otorga a algunos tratados, jerarquía constitucional.-

Dentro de las atribuciones del Congreso de la Nación se enumeran:”Aprobar o desechar Tratados concluidos con las demás naciones y con los organismos internacionales y los concordatos con la Santa SEDE.-

Los tratados y los concordatos tienen 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, la Convención sobre la eliminación de todas las Formas de discriminación contra la Mujer, tienen jerarquía constitucional, no derogan norma alguna de la primera parte de la Constitución Nacional, y deben entenderse complementarios de los derechos y garantías reconocidas por la Carta Magna.-

Sólo podrán ser denunciados en su caso por el Poder Ejecutivo Nacional, previa aprobación de las dos terceras partes de la totalidad de los miembros de cada Cámara. Los demás tratados y Convenciones sobre Derechos Humanos, luego de ser aprobado por el Congreso, requerirán el voto de las dos terceras partes de la totalidad de los miembros de cada Cámara para gozar de jerarquía constitucional.

B) Ley de Contrato de Trabajo

La Ley de Contrato de Trabajo le dedica todo un título en especial, el nro.VII, al trabajo de las mujeres.-

A continuación nos limitaremos a efectuar una simple enunciación de la normativa vigente, para posteriormente, en un próximo trabajo, realizar un análisis pormenorizado, aproximándonos a una serie de modificaciones que deberían introducirse en esta que es la Ley Madre del Derecho del Trabajo, que aún sigue regulando el mundo laboral de quienes laboran en su mayoría en la actividad privada. Se hace importante señalar que esta normativa que lleva el nro.20744, sigue sustentándose básicamente en la redacción sancionada en los primeros días posteriores a la instauración del Proceso Militar, es decir en el año 1976, apoyándose en la visión económica social que aplicara en esa etapa lamentable del país, quien fuera a la sazón el Ministro de Economía, Dr. Martinez de Hoz.-

La sola mención de este dato, nos está señalando la necesidad de una revisión a formularse en la LEY que estamos analizando, para lo cual esta Comisión Normativa habrá de proponer en el desarrollo de las actividades a realizar en el trabajo futuro, la propuesta de estudios y proyectos que tengan + como objeto tan deseable aspiración.-

CAPITULO I-Disposiciones generales

Art.172- Capacidad. Prohibición de trato discriminatorio

La mujer podrá celebrar toda clase de contrato de trabajo no pudiendo consagrarse por las convenciones colectivas de trabajo o reglamentaciones, ningún tipo de discriminación en su empleo en el sexo o estado civil de la misma, aunque este último se altere en el curso de la relación laboral.-

En las convenciones colectivas o escalas salariales que se elaboren, se garantizará la plena observancia del principio de igualdad de retribución por trabajo de igual valor.-

Art.173.Trabajo Nocturno. Espectáculos públicos.-

No se podrá ocupar a mujeres en tareas nocturnas, entendiéndose por tal intervalo de tiempo, el comprendido entre las 20 y las 6 horas de la jornada siguiente, salvo en aquéllos de naturaleza no industrial que deban ser preferentemente desempeñados por mujeres.-

En casos de establecimientos fabriles que desarrollen tareas en los tres turnos diarios, el principio de prohibición se modificará en el horario de inicio, incluyendo el espacio entre las 22 y las 6 horas.-

Se impone poner de resalto que este art.fuederogado por la ley
24013.-

Art.174.Descanso al mediodía

Las mujeres que trabajen en horas de la mañana y de la tarde dispondrán de un descanso de dos horas al mediodía, salvo que por la extensión de la jornada a que estuviese sometida la trabajadora, las características de las tareas que realice, los perjuicios que la interrupción del trabajo pudiese ocasionar a las propias beneficiarias o al interés general, se autorizare la adopción de horarios continuos, con supresión o reducción de dicho período de descanso.-

Art.175. Trabajo a domicilio. Prohibición.

Queda prohibido encargar la ejecución de trabajos a domicilio de las mujeres ocupadas en algún local u otra dependencia de la empresa.-

Art.176. Tareas penosas, peligrosas o insalubres. Prohibición

Queda prohibido ocupar a mujeres en trabajos que revistan carácter penoso , peligroso o insalubre.- La reglamentación determinará las industrias comprendidas en esta prohibición. Regirá con respecto a la mujer en sus trabajos, lo dispuesto en el art. 195 de la LCT.-

CAPITULO II-De la protección de la Maternidad

Art.177: Prohibición de trabajar: Conservación del empleo.

Queda prohibido el trabajo del personal femenino, dentro de cuarenta y cinco días antes del parto hasta cuarenta y cinco días después del mismo.- Sin embargo, la interesada podrá optar porque se le reduzca la licencia anterior al parto, , que en ningún caso podrá ser inferior a treinta días; en tal supuesto, el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto.-

La trabajadora deberá comunicar dicha circunstancia al empleador, con presentación de certificado médico en el que conste que el parto se producirá presumiblemente en los plazos fijados, o requerir su comprobación por el empleador.- La trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período en que resulte prohibido su empleo u ocupación , todo de conformidad a las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.-

Garantízase a toda mujer durante la gestión el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la trabajadora notifique en forma fehaciente y con certificación médica a su empleador, el hecho del embarazo.-

En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor, como consecuencia de alguna enfermedad que conforme certificación médica reconozca su origen en el embarazo o parto, y la incapacite para reanudarlo vencidos aquellos plazos, será acreedora a los beneficios previstos en el art.208 de la ley de Contrato de Trabajo.-(se transcribe al final de esta pieza).-

Art.178. Despido por causa de embarazo. Presunción.

Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la mujer trabajadora obedece a razones de maternidad o embarazo cuando fuese

dispuesto dentro del plazo de siete meses y medio anteriores o posteriores a la fecha del parto, siempre y cuando la mujer haya cumplido con su obligación de notificar y acreditar en forma el hecho del embarazo, así como, en su caso, el del nacimiento. En tales condiciones dará lugar al pago de una indemnización igual a la prevista en el art. 182 de esta ley.-(Se refiere al despido por matrimonio que determina el pago de un año de sueldos,,monto que deberá sumarse al cobro de la indemnización por despido-Art.245 de la LCT- que establece que la trabajadora debe percibir un mes de sueldo por cada año de antigüedad, o fracción mayor de tres meses).-

Art. 179. Descansos diarios por lactancia

CAPITULO IV-Del estado de excedencia

Art. 183. Distintas situaciones. Opción a favor de la mujer.