



“2021 – Año de Homenaje al Premio Nobel de Medicina Dr. Cesar Milstein”

PROYECTO DE LEY

*El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina, reunidos en
congreso, sancionan con fuerza de ley...*

ARTÍCULO 1.- Modifíquese el artículo 1 de la Ley N° 25.674, el que quedará redactado de la siguiente manera:

Artículo 1.- Cada unidad de negociación colectiva de las condiciones laborales, deberá contar con la participación de delegadas/os en las distintas Asociaciones Sindicales e incluir en sus cargos directivos y representativos, una composición que exprese una representación igualitaria de género, entendida ésta como igual proporción de mujeres y varones. Cuando la cantidad de miembros a cubrir fuera de número impar, el órgano deberá integrarse de forma mixta, con un mínimo de un tercio de miembros femeninos.

ARTÍCULO 2.- Modifíquese el artículo 2 de la Ley N° 25.674, el que quedará redactado de la siguiente manera:

Artículo 2.- Los acuerdos celebrados por las Asociaciones Sindicales sin contemplar lo establecido en la presente ley, no serán oponibles a las trabajadoras salvo cuando fijaren condiciones más beneficiosas

ARTÍCULO 3.- Modifícase el 18 de la Ley N° 23.551, el que quedará redactado de la siguiente manera:

Artículo 18.- Para integrar los órganos directivos, se requerirá:

- a) Mayoría de edad;
- b) No tener inhabilidades civiles ni penales;
- c) Estar afiliada/o, tener DOS (2) años de antigüedad en la afiliación y encontrarse desempeñando la actividad durante DOS (2) años.
- d) EL SETENTA Y CINCO POR CIENTO (75 %) de los cargos directivos y representativos deberán ser desempeñados por ciudadanas/os argentinas/nos, la/el titular del

cargo de mayor jerarquía y su reemplazante estatutario deberán ser ciudadanas/os argentinas/nos.

c) Los cargos directivos y representativos deberán observar y asegurar la paridad de género. Asimismo, las listas que se presenten deberán incluir la misma cantidad de miembros mujeres que de miembros varones en lugares que posibiliten su elección. No podrá conformarse una lista con candidatas/os consecutivos del mismo sexo. En caso de producirse una vacante en una lista, deberá respetarse la paridad de género. No podrán oficializarse listas que sean contrarias a los requisitos estipulados en el presente artículo.

ARTÍCULO 4.- El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social o el organismo que en el futuro lo reemplace será la Autoridad de Aplicación de la presente ley.

ARTÍCULO 5.- La Autoridad de Aplicación en coordinación con las Asociaciones Sindicales de Trabajadores/as deberán instrumentar mecanismos de publicidad y comunicación interna dirigido a las afiliadas y a las trabajadoras en general, poniéndolas en conocimiento de sus derechos.

ARTÍCULO 6.- La Autoridad de Aplicación deberá crear procedimientos, para que las trabajadoras puedan poner de manifiesto la existencia de obstáculos en el ejercicio de los derechos, como así también desarrollar un sistema informático público y transparente de acuerdo a lo establecido en la Ley Nº 27.275 de Derecho de Acceso a la Información Pública y mecanismos de auditoría y control a efectos de verificar la paridad de género durante los actos eleccionarios.

ARTÍCULO 7.- En caso de incumplimiento a las obligaciones establecidas por las disposiciones de la presente ley, la Autoridad de Aplicación procederá a petitionar en sede judicial la cancelación de la personería gremial de la Asociación Sindical correspondiente, conforme lo dispuesto por el artículo 56 inciso 3 de la Ley Nº 23.551.

ARTÍCULO 8.- Los acuerdos celebrados por las Asociaciones Sindicales sin contemplar lo establecido en la presente ley, no serán oponibles a las trabajadoras salvo cuando fijaren condiciones más beneficiosas.

ARTÍCULO 9.- Las Asociaciones Sindicales deberán alcanzar progresivamente la representación igualitaria de género establecida en el artículo 1, en un plazo máximo de UN (1) año, contado a partir de la promulgación de la presente ley.

ARTÍCULO 10.- En ningún caso, hasta alcanzar la paridad consagrada en el artículo precedente, la cantidad de integrantes mujeres podrá ser inferior al TREINTA (30 %) del total de los miembros directivos y representativos de las Asociaciones Sindicales.

ARTÍCULO 11.- El Poder Ejecutivo Nacional deberá reglamentar la presente ley dentro de los NOVENTA (90) días de su publicación.

ARTÍCULO 12.- Las Asociaciones Sindicales deberán adecuar sus estatutos a las disposiciones de la presente ley, dentro de los NOVENTA (90) días de publicada su reglamentación.

ARTÍCULO 13.- Comuníquese al Poder Ejecutivo Nacional.

Firmante: LOSPENNATO, Silvia

Co-Firmante: LENA, Gabriel; NAJUL, Claudia; ASCARATE, Lidia; MENDOZA, Josefina; CACERES, Adriana, CARRIZO, Carla; JETTER, Ingrid

FUNDAMENTOS

Mediante el presente Proyecto de Ley se pretende promocionar la paridad de género en las Asociaciones Sindicales y desarrollar mecanismos que permitan a las trabajadoras acceder a cargos directivos y representativos a través de procedimientos transparentes y controlados efectivamente por parte del Poder Ejecutivo Nacional.

En 2002 se sancionó la Ley N° 25.674 de *“Participación femenina en las unidades de negociación colectiva de las condiciones laborales, en función de la cantidad de trabajadores en la rama o actividad de que se trate. Integración de mujeres en cargos electivos y representativos de las asociaciones sindicales. Porcentajes de dicha representación”*.

Esta ley instauró el *“Cupo Femenino Sindical”*, modificando el artículo 18 de la ley N° 23.551 (Ley de Asociaciones Sindicales). El nuevo cuerpo jurídico estableció 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 TREINTA (30 %) cuando el número de mujeres alcance o supere ese porcentual sobre el total de los trabajadores y trabajadoras.

Se señala en la norma citada que cuando la cantidad de trabajadoras no llegase al TREINTA (30 %) del total de trabajadores/as, 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 visión de equidad de género la normativa dictada ha significado un avance en la materia, pero a todas las claras dichas circunstancias evidencian al mismo tiempo un *“techo”* si se analiza la cuestión desde un punto de vista estricto.

Posteriormente, a través del Decreto N° 514/2003 se reglamentó la Ley mencionada, en su artículo 1 estableció que previo a la constitución de las comisiones de negociación a que se refieren el artículo 4 de la Ley N° 23.546 y su modificatoria, la Ley N° 25.250, y el artículo 6 del Decreto N° 447/93 determina 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 artículo 1 de la Ley N° 25.674, sin perjuicio de la aplicación de lo dispuesto en el artículo 1 de esta la 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 (5) días subsane las deficiencias, bajo apercibimiento de no constituir la comisión negociadora”.

Sin embargo, a diecinueve años de haberse convertido en ley, la norma está lejos de cumplirse, es más, muchos varones sindicalistas se jactan de que se cumple el cupo, flameando la bandera de la igualdad, sin embargo, las mujeres ocupan puestos de vocalías o administrativos.

De acuerdo a los últimos datos oficiales que se desprenden del informe *"Las mujeres en el mundo del trabajo"*, presentados en 2016 por el entonces Ministerio de Trabajo de la Nación, a nivel sindical las mujeres están a cargo del 18 % de las secretarías, subsecretarías o pro-secretarías de los sindicatos. De las cuales, el 74 % corresponden a áreas de igualdad, género o servicios sociales.

Más recientemente, en 2018 la Auditoría General de la Nación a través del Informe: *"Auditoría de Gestión Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. Secretaria de Trabajo. Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales (DNAS). "Cumplimiento del Cupo Femenino Sindical Ley Nº 25.674"* concluyó que: *"La Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales es el área del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación sobre la que recae la verificación del control del cumplimiento del Cupo Femenino Sindical establecido por la Ley No 25.674. Conforme a las facultades ministeriales oportunamente establecidas por el marco legal y reglamentario en vigencia, las asociaciones sindicales se encuentran obligadas a remitir o comunicar a la autoridad administrativa del trabajo, un conjunto de antecedentes documentales vinculados con su funcionamiento regular y cotidiano. Ello permite concluir que el Ministerio debe contar con la información necesaria para conocer la composición tanto de las autoridades como de los afiliados de cada una de las asociaciones sindicales y poder determinar al mismo tiempo el número correspondiente de cargos a cubrir referidos al Cupo Femenino Sindical. La ausencia de mecanismos desarrollados para el control sobre cumplimiento del Cupo Femenino Sindical (no se elaboraron manuales ni reglamentos operativos específicos para la verificación de la correcta aplicación de la Ley 25.674), conllevan a la conclusión de que el Ministerio auditado, a través de la DNAS, no garantiza el cumplimiento de la normativa legal que nos convoca. De hecho, el Ministerio limita su actuación a aquellos casos en donde se impugna un proceso eleccionario, pero la falta de mecanismos y actos administrativos al respecto tornan nulo el efecto de las impugnaciones. Si bien el Ministerio cuenta con las herramientas legales necesarias para hacer cumplir la normativa vigente o al menos incidir sobre la falta de cumplimiento del Cupo Femenino Sindical, no se obtuvieron evidencias que haya actuado en consecuencia”.*

La legislación sancionada a la fecha se constituye en un principio de reaseguro de la representación femenina en el campo sindical. No obstante lo antedicho, en la instrumentación

efectiva se puede evidenciar que existen reiteradas denuncias efectuadas por trabajadoras afiliadas que indican que no se cumple la ley vigente.

Más aún, en algunas ocasiones y a pesar de las denuncias presentadas ante la Autoridad de Aplicación, los hechos denunciados no alcanzaron a tener la solución correspondiente, prosiguiendo el accionar de las comisiones, sin un resultado concreto.

Lo que se pretende con el presente Proyecto de Ley es una cuestión de justicia entre varones y mujeres para que tengan idénticos derechos de participar en forma equilibrada en las distintas Asociaciones Sindicales y dar un paso más para garantizar instituciones más equitativas.

Por todo lo expuesto solicito a mis pares que acompañen, con su voto afirmativo, el presente proyecto de ley.

Firmante: LOSPENNATO, Silvia

Co-Firmante: LENA, Gabriel; NAJUL, Claudia; ASCARATE, Lidia; MENDOZA, Josefina; CACERES, Adriana, CARRIZO, Carla; JETTER, Ingrid