



H. Cámara de Diputados de la Nación

PROYECTO DE LEY

El Senado y La Honorable Cámara de Diputados de La Nación, sancionan con fuerza de ley:

Paridad de género en las asociaciones sindicales modificaciones complementarias a la Ley 23.551 y Ley 25.674

Artículo 1 – Participación y representatividad.

Modificación del art 8 – Ley 23.551, el cual quedará redactado:

Art. 8.

Las asociaciones sindicales garantizarán la efectiva democracia interna.

Sus estatutos deberán garantizar:

- a) Una fluida comunicación entre los órganos internos de la asociación y sus afiliados;
- b) Que los delegados a los órganos deliberativos obren con mandato de sus representados y les informen luego de su gestión;
- c) *La efectiva paridad de participación de todos los afiliados/das en la vida de la asociación, garantizando la elección directa de los cuerpos directivos en los sindicatos locales y seccionales, promoviendo la afiliación y formación sindical de trabajadoras/res y dando publicidad sobre los derechos colectivos de los trabajadores/ras junto al estatuto de la asociación.*
- d) *La representación paritaria y de las minorías en los cuerpos deliberativos.*
- e) *La transparencia de gestión mediante la implementación de instrumentos de información pública y la recolección de datos con perspectiva de género.*
- f) *La alteridad democrática de la representatividad sindical favoreciendo mediante la formación constante de nuevos/vas dirigentes competentes.*



H. Cámara de Diputados de la Nación

Artículo 2- Cupo femenino y de re-elección de dirigentes

Se modificará el art.17 – Ley 23.551 por el siguiente:

Art.17.

La dirección y administración serán ejercidas por un órgano compuesto por un mínimo de cinco (5) miembros, elegidos en forma de respetar la paridad de género y la voluntad de la mayoría de las y los afiliadas/os o delegados/as congresales mediante el voto directo y secreto.

Los mandatos no podrán exceder de cuatro (4) años, con derecho a una sola reelección consecutiva al ejercicio del primer mandato.

Artículo 3 – Cuota de paridad

Modificación del art. 18 Ley 23.551 (Art. 3 de la Ley 25.674) el cual quedará redactado de la siguiente forma:

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

- a. Mayoría de edad;
- b. No tener inhabilidades civiles ni penales;
- c. Estar afiliado/a, tener dos (2) años de antigüedad en la afiliación y encontrarse desempeñando la actividad durante dos (2) años.

El setenta y cinco por ciento (75%) de los cargos directivos y representativos deberán ser desempeñados por ciudadanos/as argentinos/as, el/la titular del cargo de mayor jerarquía y su reemplazante estatutario deberán ser ciudadanos argentinos/as.

La representación en los cargos electivos y representativos de las asociaciones sindicales será definida en respeto a la paridad de género, es decir, en un 50% (cincuenta por ciento) como mínimo y superior en el caso que el número de mujeres alcance o supere ese porcentual sobre el total de los trabajadores.

Cuando sobre la base del número total de trabajadores, las trabajadoras no alcanzaran dicho mínimo del 50%, su participación en los cargos electivos y de representación será proporcional al total de las trabajadoras.

Las listas que se presenten para los cargos no podrán contener más de un candidato del mismo sexo de manera consecutiva.



H. Cámara de Diputados de la Nación

No podrá oficializarse ninguna lista que no cumpla con los requisitos estipulados en este artículo.

Artículo 4- Participación femenina en las negociaciones sindicales

Modifíquese el Art. 1 de la Ley 25.674, el cual narrará lo siguiente:

Art 1. Cada unidad de negociación de las condiciones laborales, deberá contar con una representación o total de mujeres delegadas que respete la paridad de género. Cuando no fuera posible su aplicación, la cantidad de delegadas e representación deberá ser proporcional al total de las trabajadoras.

Artículo 5- Legitimidad de los acuerdos celebrados

Cámbiese el Art. 2 de la Ley 25.674, como se describe a continuación:

Art.2 Los acuerdos celebrados sin la representación en paridad de género, cuando esta fuera posible por número de trabajadoras, no serán oponibles o válidos.

Artículo 6- Acciones positivas para sostener el cupo femenino sindical

Modifíquese el Art 2, de la Ley 25.674 como a continuación se expresa:

Art. 2 bis

Las asociaciones sindicales favorecerán a fin de sostener y promocionar una participación femenina mayor a su interno:

- *la constitución de una oficina de la trabajadora, que promueva la afiliación, la formación con competencias y la recolección de datos, propuestas específicas, obstáculos verificados para acceder y participar en los cargos directivos y a las negociaciones de acuerdos, y en definitiva sobre el cumplimiento del cupo femenino sindical.*
- *favorecer la afiliación y la publicidad de las actividades mediante una comunicación accesible, transparente y de paridad/ sin discriminación de ningún tipo.*



H. Cámara de Diputados de la Nación

Artículo 7: comuníquese al Poder Ejecutivo.

Ingrid Jetter
Diputada Nacional

Cofirmantes:

Dip. María Luján Rey; Dip. Omar De Marchi; Dip. Ana Carla Carrizo;
Dip. Gabriela Lena; Dip. Alberto E. Asseff; Dip. Hernán Berisso;
Dip. Alicia Terada; Dip. Josefina Mendoza; Dip. Camila Crescimbeni;
Dip. Ximena García; Dip. Pablo Torello; Dip. Jorge R. Enriquez;
Dip. Virginia Cornejo



H. Cámara de Diputados de la Nación

FUNDAMENTOS

Señor Presidente:

La participación real de las mujeres en posiciones de decisión y de negociación sea política o económica y por lo tanto también sindical constituye una meta pendiente en nuestro país.

No obstante la sanción en el 2002 de la Ley 25.674 de Cupo Femenino Sindical y de su decreto reglamentario del 2003, aún no se ha verificado un avance en este sentido observándose aún hoy la falta de su implementación plena. Hoy son pocas las organizaciones sindicales lideradas por trabajadoras.

Es decir el país cuenta con un marco normativo amplio impulsado especialmente por las agrupaciones y movimientos de mujeres pero que no ha alcanzado en la actualidad los resultados propuestos.

Un estudio sobre la intersindical femenina en Argentina¹ y de reciente publicación (2020), confirmó como las movilizaciones feministas en el país potenciaron la presencia de sindicalistas en los debates públicos, visibilizando su presencia junto a reactivar alianzas con el fin de trabajar sobre las demandas comunes referidas a la igualdad de derechos en el ámbito laboral. Es decir, los procesos de las movilizaciones como fueron sobre todo aquellas de: “Ni un menos” y el paro nacional e internacional del 8M, abrieron nuevamente el camino para re-interperlar a la sociedad sobre la equidad en el ámbito laboral y a las organizaciones vinculadas a las demandas de paridad, como son las asociaciones sindicales. Se colocaron nuevamente sobre la mesa pública las demandas inconclusas o estancadas, y se revigorizó la participación de las sindicalistas y la “militancia” por su mayor participación en los cuadros sindicales.

Techo de cristal sindical

En base al análisis de casos a cargo de la Subsecretaria de Políticas, Estadísticas y Estudios Laborales del antiguo Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social (MTEySS), se relevó que solamente el 18% de las secretarías, subsecretarías o prosecretarías están a cargo de mujeres, y que en cuatro sindicatos (aceiteros, choferes, madereros y químicos) no poseen ninguna mujer en puestos de decisiones. La mayoría de las sindicalistas ocupan cargos administrativos o vocalías.

Según la elaboración realizada por el CIPPEC de los datos citados en el análisis del MTEySS, se verifica además una persistencia en la segregación horizontal entre los puestos femeninos y masculinos, o sea el 74% de los puestos de secretarías, subsecretarías y proto-secretarías a cargo de mujeres están vinculados a los sectores estereotipados como femeninos como son los de familia y niñez, género, igualdad y servicios sociales.

¹ Tania Rodríguez, “Representación sindical y activismos feministas” – Observatorio Latinoamericano y Caribeño. Año 2020. Vol. 4.



H. Cámara de Diputados de la Nación

Sólo cinco de la 26 asociaciones sindicales aplica el cupo femenino del 30%: alimentación, bancarios, entidades deportivas (Utedyc), sanidad y estatales.

Inclusive se observa una participación mucho menor de las trabajadoras en las comisiones o núcleos de negociaciones colectivas. En el 2017, se verificó que el 30% de las comisiones que llevaban adelante las negociaciones no contaban con alguna presencia femenina de la parte del sector sindical, y en un 49% de la parte empresarial.

Hoy la CGT ha anunciado la decisión de renovar sus autoridades entre noviembre y octubre del corriente año, y de buscar cumplir por primera vez desde la sanción de la ley con el cupo del 30% de presencia de sindicalistas en la cúpula. Una presencia y participación que además esta reglada en su propio estatuto en su art. 47 de su estatuto a pesar que se han requerido más de 20 años para su posible realización.

En la actualidad el consejo directivo de la CGT sólo es integrado por dos secretarías, provenientes del ámbito de la Salud – Asociación de Médicos (Sandra Maiorana) y de la Asociación de Modelos Argentinas (Noemí Ruiz) quien además integra el sector de Igualdad de Oportunidad y Género de la confederación.

Las resistencias culturales y los “vicios” de las organizaciones sindicales con la pérdida relevante de legitimidad social y representatividad se reflejan tal vez hoy en la decisión anunciada luego de todos estos años de la ley de cupo femenino.

La evidente ausencia de representatividad femenina en las asociaciones sindicales y el impulso dado nuevamente a las demandas se refleja también en la cantidad de proyectos que hoy se encuentran depositados en el Congreso, todos con el mismo objetivo de corregir mediante acciones positivas esta presencia invisible.

En efecto, el presente proyecto se suma a estos proyectos, con la particularidad de proponer modificaciones en ambas leyes: - la Ley de Cupo Femenino n. 25.674 y - aquella referida a las asociaciones sindicales Ley n. 23.551.

Se trata con ello de revalorizar una legislación positiva en el sector como es la ley del cupo femenino sindical mediante su modificación junto a considerar modificaciones que atañen directamente a la propia organización y gestión a través de las modificaciones propuestas en materia de transparencia, comunicación y de alternancia que sin duda consolidan de una mayor paridad en los puestos de decisión y de negociación.

Instrumentos propuestos

En definitiva, se proponen instrumentos que permitan alcanzar:

- la participación paritaria de las trabajadoras en los puestos de decisión de las organizaciones mediante la alternancia democrática en las elecciones, por la no reelección indefinida de los cargos de dirección (art. 1) la formación de las afiliadas en liderazgo y negociación (art 1 y art.6) y la constitución de las listas para los puestos electivos con criterios que garanticen el acceso a las candidatas (art.3).



H. Cámara de Diputados de la Nación

- la participación paritaria en las direcciones de las organizaciones sindicales, a través de la obligatoriedad de este nivel de representación y la invalidez de los acuerdos que pudieran alcanzarse sin su cumplimiento (arts.2, 3, 4 y 5),
- la incorporación activa y plena de las afiliadas en las estructuras sindicales mediante una promoción y comunicación amplia de la afiliación dirigida a las trabajadoras(arts.1 y 6)
- contar con una organización de gestión transparente, basada en la evaluación por resultados (en base a datos) más participativa e inclusiva (art 1 y art.6). Y ello gracias a la recolección de datos, informaciones y propuestas que se propone llevar a cabo mediante el establecimiento de una oficina de género a constituirse al interno de las organizaciones (art.6) .
- la participación paritaria de las trabajadoras mediante la elevación en los casos que fuera posible de la base min. del cupo femenino al 50% y sino en proporción a la totalidad de las trabajadoras (art 3).

Por último, se destaca que los datos que la oficina de la trabajadora pudiera recoger sin lugar a dudas serian de suma importancia para la planificación de políticas, para evaluar sobre su implementación, de utilidad para la administración pública (Min. de Trabajo en particular a las dependencias dedicadas a la definición de políticas de inclusión, protección de la igualdad e integración de la mujer) como a la sociedad en su totalidad.

Por todo lo expuesto, es que solicito a mis pares acompañen la propuesta

Ingrid Jetter
Diputada Nacional

Cofirmantes:

Dip. María Luján Rey; Dip. Omar De Marchi; Dip. Ana Carla Carrizo;

Dip. Gabriela Lena; Dip. Alberto E. Asseff; Dip. Hernán Berisso;

Dip. Alicia Terada; Dip. Josefina Mendoza; Dip. Camila Crescimbeni;

Dip.Ximena García; Dip. Pablo Torello; Dip. Jorge R. Enriquez;

Dip.Virginia Cornejo