

Publicado en [www.relats.org](http://www.relats.org)

**CON MOTIVO DE LA POSIBLE REFORMA DE  
UN ESTATUTO SINDICAL**

**Gerardo Gabriel JUARA**

**Agosto 2021**

INTRODUCCION.

La actual conducción de la Confederación General del Trabajo ha puesto en marcha el mecanismo estatutario para renovar autoridades y dar cumplimiento al cupo femenino y/o incorporar la regla de paridad de género.

Ese proceso ha generado mi interés y aquí apporto, sin que nadie lo pida, algunas reflexiones.

EL CUPO CAUDINO FEMENINO.

En el año 2002 la ley 25674 modificó por imperio de su artículo tercero el artículo 18 dela ley 23551 de Libertad Sindical, a través del siguiente texto:

**ARTICULO 3°** — Modificase el artículo 18 de la Ley 23.551, el que quedará redactado de la siguiente manera:

*ARTICULO 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, el/la titular del cargo de mayor jerarquía y su reemplazante estatutario deberán ser ciudadanos/as argentinos.*

*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 los trabajadores.*

*Cuando la cantidad de trabajadoras no alcanzare el 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, las listas que se presenten deberán incluir mujeres en esos porcentuales mínimos y en lugares que posibiliten su elección.*

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

Lo que fue inicialmente un avance en el camino de la participación de la mujer se convirtió con el tiempo en una herramienta de dudosa eficacia para incorporar la cuestión de género en el sindicalismo.

En primer lugar, por la poca rigurosidad en la aplicación de la norma tanto en el ámbito de la Junta electoral de los sindicatos como de la autoridad de aplicación.

Como vemos la sanción por el incumplimiento es la prohibición de oficialización, acto que depende en principio al órgano electoral asociacional, por lo que una vez oficializada la lista y producida la elección, la autoridad de aplicación se limitaba a hacer observar el incumplimiento advirtiendo de que no debería volver a ocurrir.

En las entidades de segundo y tercer grado la manda legal es aún de más difícil cumplimiento, a través de dos obstáculos distintos:

El primero deriva del universo a considerar para el cálculo: si se tratase de las afiliadas a la actividad con derecho a voto en el padrón electoral (criterio que toma la autoridad de aplicación, aunque si se entendiese que la voluntad de la norma ha sido impulsar la afiliación de la mujer y la tutela de sus derechos como parte de un colectivo, debería estar al

universo de mujeres representadas por la organización) puede decirse válidamente que en las elecciones de organizaciones de segundo y tercer grado (la CGT, por ejemplo) los sujetos que integran el padrón electoral son entidades sindicales que no pueden ser calificadas por su sexo o género y por ende, no se aplica sobre ellas la disposición.

¿Esta interpretación obtura definitivamente la participación femenina en las organizaciones de segundo y tercer grado? No en principio, si se considera a los congresales designados por las organizaciones de grado inferior como integrantes de un órgano directivo (congreso de federación o confederación) y por lo tanto rige, sobre este universo, la disposición en análisis. En consecuencia, los representantes del sindicato de primer grado X deberán cumplir, respecto de sus congresales a la “Federación de Xs” con la misma regla de cupo que utilizó para su elección de comisión directiva.

Esto nos llevará a constituir congresos de segundo y tercer grado donde, por aplicación de la regla:

*“Cuando la cantidad de trabajadoras no alcanzare el 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.”*

La participación femenina se reduce a cada paso.

¿Y a qué viene tanto comentario? Dejando de lado lo oportuno de plantear la necesidad de una reforma – calcular el cupo femenino sobre el total de trabajadoras de la actividad y establecer taxativamente la nulidad del proceso electoral que no lo cumpla – la CGT ha anunciado un congreso extraordinario para reformar su estatuto e incorporar la paridad/equidad de género y considerar la inclusión de nuevas secretarías.

¿DE QUE ESTA HECHO UN CONGRESO DE UNA CENTRAL SINDICAL?

En ese camino, las observaciones de inicio tienen la intención de operar como un consejo de prevención: el cupo/paridad/ equidad deberá ser

establecido en “la puerta de entrada” de la conformación de la voluntad asociacional, esto es, su órgano máximo, el congreso nacional.

Si esa fuera la decisión, la “comisión de poderes” debería poder contar con información fidedigna sobre las asociaciones sindicales habilitadas a participar, cantidad de afiliados discriminados por sexo, cantidad de congresales correspondientes a ese conjunto, y en consecuencia establecer la proporción dentro de cada organización con derecho a participar del congreso.<sup>i</sup> Al funcionar como tal debería recibir de quien se pretenda congresal el instrumento de designación correspondiente, y el mandato conferido.

Este punto es de particular interés en el terreno del derecho-ficción: la norma que lo contiene dispone:

**Artículo 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 participación de todos los afiliados en la vida de la asociación, garantizando la elección directa de los cuerpos directivos en los sindicatos locales y seccionales;
- d) La representación de las minorías en los cuerpos deliberativos.

Como vemos, la designación de delegados por parte de las asociaciones debe someterse a un conjunto de requisitos para su validez: haber sido designado como tal a través de mecanismos dispuestos en el estatuto de la organización a tal efecto de modo que sea la representación de la voluntad **compleja** de la organización. Adjetivo “compleja” ya que la norma prevé taxativamente que se garantice la representación de las minorías en los cuerpos deliberativos. De “lege ferenda” la autoridad de aplicación debería poder indicar en el certificado de autoridades dicha composición.

No establece la ley cual es el procedimiento de designación de tales delegados pero si merituamos lo dispuesto en el artículo 8 y la prescripción taxativa del art. 20 que a continuación exploraré, pareciera que ante la falta de norma expresa deberían ser elegidos por los afiliados -es decir, no deberían ser designados por otro órgano sindical

que no fuere la asamblea de la que emana su mandato, o por el voto directo de los afiliados en elección al efecto o en conjunto con las de renovación de autoridades.

Entonces tenemos que deberá verificarse el origen de la designación, y también que se hubiere respetado a las minorías en la designación de los congresales.

A su vez, la exigencia del mandato no es un elemento menor: en la norma (art.20 ley 23551) es una facultad privativa de los congresos otorgar dicho mandato y recibir el informe de lo actuado.

**“Artículo 20. — Será privativo de las asambleas o congresos:**

*a) Fijar criterios generales de actuación;”*

*d) Dar mandato a los delegados a congresos de asociaciones de grado superior y recibir el informe de su desempeño;”*

de la norma surge claramente que quien actúe como congresal deberá acreditar que ha recibido el mandato del órgano que cumpla la función del artículo 20 de la ley 23551. La ausencia de mandato no podría suplirse asimilando al delegado o congresal con el “gestor de negocios” del derecho civil ya que el acto que va a otorgar – elegir autoridades- no es susceptible de retractación ni puede otorgarse sujeto a ratificación. En consecuencia, podrá ser delegado, pero no podrá votar, es decir, no podrá ejecutar el mandato por ausencia de este.

Queda un último punto que surge expresamente de la ley (art.18) y del estatuto de la central sindical: la participación femenina en los congresales designados. El estatuto de dicha central indica que las autoridades que se elijan surgen de entre los integrantes del propio congreso. En consecuencia, la comisión de poderes deberá verificar también que, en los congresales designados, además de la minoría, además del mandato, se cumpla con el cupo del artículo 18.

¿Cuál sería el temperamento para adoptar en caso de que alguna asociación sindical no cumpliera? En el caso de las minorías es claro que se afecta la libertad sindical de los trabajadores representados, en tanto en el caso del cupo femenino se viola una disposición antidiscriminatoria, lo que puede dar lugar (ley 23592 mediante) a la nulidad de los actos consecuencia de este.

En la práctica la comisión de poderes es resultado de un acuerdo previo a la conformación del congreso, si entendemos que el congreso es el

órgano que puede sesionar válidamente. En general denominamos congreso a todo el proceso, el de los pasos previos a su integración válida y al congreso propiamente dicho.

## EL CONGRESO Y EL CONGRESO PROPIAMENTE DICHO.

El congreso de la CGT será como la vuelta a clases de los alumnos de segundo grado... un alegre y entusiasta conjunto de niños (y niñas) que vuelve a verse las caras luego de un largo receso. Ese momento es presidido por quien ejerce la secretaría general de la central con funciones limitadas a facilitar la elección de las autoridades del congreso y los integrantes de la comisión de poderes. Hasta que este órgano este integrado, verifique la calidad de los congresales y emita despacho, que en lo central deberá constar del total de congresales empadronados y de entre estos, los presentes, y a su vez, de entre estos – los correctamente acreditados, los impugnados, los rechazados, etc.

Es de suponer -y así suele ocurrir – que entre la presentación realizada por quien ejerza la secretaría general y la que debe realizar la comisión de poderes, se sucede un tiempo en “cuarto intermedio” donde se ha dado comienzo a los actos constitutivos del congreso, pero no tenemos congreso aún.

El cuarto intermedio -de hecho, o solicitado- cesa cuando la comisión de poderes informa que se han acreditado, dentro del plazo de espera de la convocatoria, la cantidad suficiente de delegados para alcanzar el quorum que el estatuto requiera.

Una observación: Si el padrón previo (cantidad de organizaciones habilitadas a participar, cantidad de congresales de cada una de ellas, su integración) no está disponible con anterioridad para formular observaciones y tachas, y si no pudiera formularse observaciones sobre el definitivo, o sobre circunstancias propias del proceso, en definitiva, si las facultades que el artículo 111 del actual estatuto le concede a la junta electoral no fueran objeto de un reglamento previo que organice el proceso de un modo que de las garantías señaladas, estaríamos negando al proceso electoral de la entidad de grado máximo de nuestro modelo sindical las garantías que la ley ofrece a las otras entidades sin

hacer distinción alguna. A quien lea esto le parecerá un rigorismo excesivo. Baste ver como la ausencia de ese rigorismo (en verdad, respeto a algunas de las garantías de nuestra constitución como el debido proceso, y de la libertad sindical como los de ejercer el derecho a elegir y ser elegido) ha devenido casi desde el inicio de la entrada en vigor de la ley 23551 en crisis a repetición y la existencia de múltiples “CGTs”.

Dejo en este punto los comentarios sobre el proceso electoral, a la espera de que el mes de noviembre nos traiga una conducción renovada y pueda comentar con ustedes la película completa.

## PARIDAD Y NUEVAS SECRETARÍAS. O PARIRAS NUEVAS SECRETARÍAS.

### LA TRAMPA DEL CUPO.

En el camino a la reforma anunciada -pero desconocida al día de la fecha -24 de agosto del 2021- por la mayoría de los mortales,

La disposición legal que impone un cupo femenino (artículo 18 de la ley 23551) coincide con el nunca aplicado artículo 47 del estatuto de la central sindical.

Sin embargo, si en el párrafo anterior surge lo que dice “la ley” en el siguiente aparece “la trampa” (porque la cultura popular también se merece un reconocimiento)

*... La representación femenina en los cargos **electivos y representativos** será de un mínimo de un 30% cuando el número de delegadas congresales mujeres alcance o supere ese porcentaje sobre el total de congresales empadronados.*

***Si la cantidad de delegadas congresales mujeres no alcanzare al 30% del total de congresales empadronados el cupo femenino en las listas de candidatos y la participación femenina definitiva en los cargos electivos y representativos será proporcional a esa cantidad. 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 numero entero inmediato superior...***

Este párrafo impone que el computo del cupo del 30% se calcule sobre los congresales. Y en la medida en que para su designación -por la entidad afiliada- y su acreditación – por la comisión de poderes- no se ajuste a las reglas -que sean designados por el órgano directivo de la entidad de primer grado, por ejemplo, y que la comisión de poderes no verifique el cumplimiento de la ley y el estatuto, para el mismo ejemplo- que comentamos al comienzo, nos encontramos con que el 30% se transformó en un techo, que descenderá sobre la cabeza de las mujeres hasta alcanzar los niveles de subrepresentación actual (dos cargos de treinta y cinco)

Cualquier reforma debe tener en claro que el cupo del treinta por ciento intentó ser una disposición de discriminación positiva, por lo que es errónea vincularlo a la cantidad de mujeres afiliadas y a las congresales presentes, porque la discriminación positiva parte de reconocer una deficiencia estructural del mercado de trabajo: las mujeres acceder con menor facilidad a empleos formales, las mujeres tienen mayor dificultad en afiliarse y desarrollar una carrera sindical, y es para remover esos obstáculos que la norma debería fijar “pisos” que en caso, por deficiente redacción legal y peor reglamentación -e inacción de la autoridad de aplicación- se transformó en un techo, que además, por desinterés de las organizaciones sindicales, aun así quedó muy alto.

**Si la voluntad de las actuales autoridades de la central sindical es impulsar una política de discriminación positiva, la mejor alternativa es imponer lisa y llanamente la paridad de género en los órganos estatutarios, incluso el congreso nacional.**

¿DONDE DEBERIA HABER PARIDAD?

Considera en algún lugar la norma:

*“... La finalidad de la Ley N° 25.674 ha sido lograr la integración efectiva de las mujeres en la actividad sindical, evitando la postergación que conlleva la no inclusión de candidatas mujeres en las listas de aspirantes con expectativa de resultar electos y tiene como antecedente el artículo 37 de la Constitución Nacional (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) y lo*

*dispuesto por el artículo 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 posee jerarquía constitucional conforme al artículo 75, inciso 22, de la Constitución Nacional...”*

El estatuto de la central sindical tiene, como es sabido, una estructura organizacional compleja con una serie de órganos colegiados que paso a enumerar, por orden estelar de aparición: el congreso nacional (26 al 30) el comité central confederal (32 al 35) el consejo directivo y el secretariado (46 al 54) la comisión revisora de cuentas (84) la Junta electoral. (110) Comisión de poderes, las autoridades del congreso. (15) la comisión arbitral (90)

¿Qué tienen en común todos ellos? Que se eligen de entre los delegados al congreso.

Si estamos de acuerdo que la figura del delegado al congreso conforme el artículo 8 de la ley 23551<sup>iii</sup> tienen la naturaleza de cargo representativo, la regla que se adopte, en materia de discriminación positiva, sea cupo o paridad, debería incorporarse como una regla general y expresa para la integración de esos órganos.

Además, como señale con anterioridad, la forma de composición vigente es la razón del déficit de representación por género en la central sindical, ya que la composición por género puede ser determinada arbitrariamente desde las organizaciones afiliadas, constituyendo de modo artificial el “techo” de representación femenina, por lo que es necesario modificar al menos tres normas del estatuto para corregir esa desviación de la razón de la norma.

La opción de la paridad de género como consecuencia de la política de discriminación positiva debe expresarse claramente en una regla general que puede estar incluida en el artículo 5 del actual estatuto que en un último párrafo debería decir:

**La composición válida de los órganos deberá regirse por el principio de paridad de género en cada uno de ellos bajo pena de considerar nula su integración.**

La segunda disposición estatutaria que debería modificarse esta vinculada con la cantidad de delegados que cada organización designa para el congreso nacional. Para ser concordantes con la regla de la representación en paridad es necesario que las cantidades sean pares.

Para ello es necesario sustituir el actual texto del artículo 9 por el siguiente:

**Cada organización designará delegados congresales de conformidad a la cantidad de afiliados cotizantes calculado según ..... de conformidad a la siguiente escala:**

**Desde 300 hasta 2000 cotizantes: dos delegados.**

**Desde 2001 hasta 5000 cotizantes: 4 delegados.**

**Desde 5001 hasta 15000 cotizantes: 10 delegados.**

**A las entidades confederadas que tengas más de 15000 cotizantes les corresponde un delegado más cada 3000 o fracción mayor de 2000.**

**Dicha representación se ajustará al criterio de paridad de género. La comisión de poderes no podrá tener por válida a la delegación que incumpla con dicha regla.**

Llegado a este punto, queda por ver el art.47 del estatuto. Su texto dice:

Artículo 47: *Para ser miembro del consejo directivo y secretariado se debe ser delegado/a al congreso y se requiere ser mayor de edad, no tener inhabilidades civiles ni penales. El 75% de los cargos directivos y representativos deberán ser desempeñados por ciudadanas o ciudadanos argentinos; el titular del cargo de mayor jerarquía y su reemplazante estatutario deberán ser ciudadanas o ciudadanos argentinos. La representación femenina en los cargos electivos y representativos será de un mínimo de un 30% cuando el número de delegadas congresales mujeres alcance o supere ese porcentaje sobre el total de congresales empadronados. Si la cantidad de delegadas congresales mujeres no alcanzare al 30% del total de congresales empadronados el cupo femenino en las listas de candidatos y la participación femenina definitiva en los cargos electivos y representativos será proporcional a esa cantidad. 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.*

la oportunidad de la reforma nos permitiría eliminar los elementos discriminadores en la norma estatutaria como las exigencias de nacionalidad para determinados cargos y en determinados porcentajes, y la magia de la paridad de género simplificará la redacción del texto que podría quedar del siguiente modo:

*“Artículo 47: Para ser miembro del consejo directivo y secretariado se debe ser delegado/a al congreso y ser mayor de edad, sin inhabilidades civiles ni penales. La representación femenina en los cargos electivos y representativos respetará la regla de paridad de géneros.”*

LA MESA ESTA SERVIDA.

Ya tenemos aquí una composición en paridad de la vieja central merced a su posible nuevo estatuto. Esta claro que no resulta necesario poner más sillas para cumplir con la reforma: alcanza con cambiar la mitad de los culos que se sientan en ellas. La voluntad de ampliar secretarías bien puede ser la renovada idea de ampliar la temática de la central permitiendo el ingreso de aquellos temas que son parte del debate, pero han estado ausentes en su agenda. Bienvenida esa opción -me guarda para mí la otra, fruto de mi tendencia natural a malpensar sobre el prójimo- y aliento la esperanza que en el diseño que se esté pensando contemple los desafíos que se han presentado y los que están haciendo fila en la puerta para presentarse. El cambio climático, la transición justa, las economías regionales, los acuerdos de bloques comerciales, el derecho transnacional del trabajo, el trabajo informal, el trabajo atípico, las relaciones con la economía popular, los problemas de hábitat, las migraciones, la igualdad en el mundo del trabajo, la violencia laboral y la protección de los trabajadores denunciantes, la formación laboral permanente, desempleo y empleo informal, libertad sindical, negociación colectiva, diálogo social, etc.

## FINAL. (PARA EMPEZAR)

Quisiera poder expresar con mejor precisión y claridad -tengo en mente los textos brillantes de colegas que lo saben hacer mejor que yo, pero esa invocación no me ha dado resultado, así que valga como pedido de disculpas) pero creo que las secretarías no deberían ser territorios alambrado del poder personal y en cambio, deberían expresar áreas de trabajo, zonas de exploración y desafío que componen la agenda del mundo que queremos.

---

<sup>i</sup> Esta información surge de los formularios que cada organización presenta ante la autoridad de aplicación anualmente (asamblea de memoria y balance) y al momento de solicitar su certificación de autoridades

<sup>ii</sup> Me permito resaltar este inciso, luego de más de dos años sin funcionamiento del órgano máximo de la central sindical y en medio de una crisis de variadas facetas, a fin de resaltar que en gran medida la crítica a la escasa representatividad y la pobre agenda de la central sindical posiblemente se alimente de la falta de “criterios generales de actuación” provistos por el órgano máximo, que no es el Consejo Directivo sino su congreso nacional.

<sup>iii</sup> Artículo 8° — (parte pertinente) *Las asociaciones sindicales garantizarán la efectiva democracia interna. Sus estatutos deberán garantizar:*

*b) Que los delegados a los órganos deliberativos obren con mandato de sus representados y les informen luego de su gestión;*

*d) La representación de las minorías en los cuerpos deliberativos.)*