



Género y Sindicato

Juan Raso Delgue¹

Un tema que sigue siendo un nudo a desatar en las variables organización sindical y género, refiere a la limitada participación de las mujeres en la conducción del movimiento sindical. Así como se señala que en la actividad laboral existe un “techo de cristal” que impide silenciosamente el ascenso de las mujeres a los cargos de dirección (aún en aquellos sectores en que hay una mayor presencia de mujeres que de hombres), entendiendo que ese “techo” se reproduce en las cúpulas de las organizaciones sindicales.

Por tal motivo me ha parecido oportuno dedicar el post de hoy a la Opinión Consultiva N° 27/21 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos del 5 de mayo de 2021, que expresamente se refiere a la cuestión género y libertad sindical.

Indicadores de la participación de las mujeres en los sindicatos

A modo de premisa señalemos que - especialmente en América Latina - la participación de las mujeres en los sindicatos, está condicionada por causas externas, derivadas de la propia situación socio-laboral de las mujeres, obligadas a compaginar empleo y responsabilidades familiares, y por otras derivadas del funcionamiento interno de la propia organización sindical, todavía notablemente masculinizada en todos los aspectos .

Entre los indicadores que confirman esta realidad a nivel de América Latina, se destacan los siguientes:

- menor participación que los hombres en las afiliaciones;
- menor participación directa en todos los niveles, aún a nivel de delegada sindical: aunque sean miembros de la Directiva, no son ellas que generalmente negocian los convenios colectivos;
- escasa participación en los órganos de dirección;
- escasa peleas por las candidaturas, porque saben de antemano que suponen un enorme desgaste, y que no tienen suficiente poder para salir exitosas.
- no siempre normas que establecen cuotas, logran aumentar la influencia de las mujeres en las decisiones del sindicato .

También influye en la escasa participación de las trabajadoras en las diferentes instancias de negociación, la menor cobertura relativa de mujeres en los procesos de negociación debido a su sobrerrepresentación en los segmentos más precarios y desregulados y la escasa presencia femenina en las directivas sindicales e instancias negociadoras.

¹ Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Facultad de Derecho, Universidad de la República de Uruguay. Correspondente Internacional da Academia Brasileira de Direito do Trabalho



De todos modos debe señalarse el hecho que en la negociación colectiva en la región comienzan a aprobarse convenios (especialmente en Argentina Brasil, Chile, Paraguay, Uruguay y Venezuela) en los que se introduce el tema de género. Las normas negociales refieren, por ejemplo, a la aplicación del principio de equiparación salarial, licencia por violencia domésticas y normas para conciliar la vida familiar y laboral.

La Opinión Consultiva N° 27/21 de la CIDH de 05/05/21

La referida “Opinión Consultiva” refiere a un dictamen de la CIDH en respuesta a la consulta realizada por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos sobre “el alcance de las obligaciones de los Estados, bajo el sistema interamericano, sobre las garantías a la libertad sindical, su relación con otros derechos y aplicación desde una perspectiva de género” (CIDH, N° 27/21).

El documento es de especial importancia para abordar la cuestión de la libertad sindical en una perspectiva de género, no siempre examinada en los documentos y opiniones internacionales. La CIDH, luego de afirmar que la libertad sindical es fundamental para permitir una adecuada defensa de los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras, enfatiza sobre el “derecho de las mujeres a ser libres de toda forma de discriminación y violencia en el ejercicio de sus derechos a la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga”.

Ello implica – agrega el documento -considerar discriminatoria toda conducta que no reconozca la igualdad real entre hombres y mujeres en el ejercicio de los derechos sindicales, señalando que sigue comprobándose en ese ámbito “la permanencia de roles y estereotipos de género”, que obstaculizan el pleno ejercicio de los derechos sindicales. La Corte hace especial referencia a la huelga y la negociación colectiva, instrumentos habilitantes para superar la discriminación estructural en el ámbito laboral.

El Tribunal recuerda a los Estados, que deben garantizar la eliminación de las barreras que impidan a las mujeres participar activamente en sindicatos, así como en sus cargos de dirección, y de esa forma tener una participación activa en la toma de decisiones. La autonomía sindical – continúa la Corte – no debe amparar limitaciones al ejercicio de los derechos sindicales de las mujeres dentro de los sindicatos, y por el contrario es obligación de los Estados adoptar medidas que permitan a las mujeres gozar de una igualdad formal y material en el espacio laboral y sindical.

Una reflexión conclusiva

Además de ser un texto que aborda con fuerza la cuestión del género y la dimensión sindical, importa relevar la preocupación de la CIDH de que la igualdad de género en temas tan importantes como la huelga, la negociación colectiva y la presencia en la organización sindical, exprese “una igualdad real entre hombres y mujeres”, una igualdad que no solo debe ser formal, sino también “material” en el espacio laboral y sindical. Por tal motivo, la CIDH considera que no es suficiente dictar normas que sean meros pronunciamientos declarativos, sino que es necesario asegurar la participación activa de las mujeres en la toma de decisiones de las organizaciones sindicales.

Para acceder al texto de la Opinión Consultiva 27/21, acceder al link: https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_27_esp1.pdf