



GUÍA DE REPRESENTACIÓN SINDICAL

Fernández, Gabriela

Guía de representación sindical : rol del delegado, negociación colectiva, discapacidad y género / Gabriela Fernández ; María Ivonne Aiello ; María Belén Cruz ; coordinación general de Gabriela Fernández. - 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires : Unión de Trabajadores del Turf y Afines, 2018.

64 p. ; 20 x 20 cm.

ISBN 978-987-46871-0-4

1. Sindicalismo. 2. Negociación Colectiva. I. Aiello, María Ivonne II. Cruz, María Belén III. Fernández, Gabriela, coord. IV. Título.
CDD 331.89

Dirección general > **Carlos Felice**
Coordinación > **Gabriela Fernández**

ISBN 978-987-46871-0-4

1ª edición: junio 2018.

La reproducción total o parcial de esta obra por cualquier medio, requerirá autorización expresa del editor.

Queda hecho el depósito que establece la Ley N° 11.723.

Impreso en Argentina | *Printed in Argentina*
Tirada: 500 ejemplares.

UTTA

Unión de Trabajadores del Turf y Afines

capacitación@utta.org.ar
beneficios@utta.org.ar
011 4343-3293 | 0800 222 0665
Florida 15. 9º piso. Oficina 28 "C" [1005]
Ciudad Autónoma de Buenos Aires

www.utta.org.ar



GUÍA DE REPRESENTACIÓN SINDICAL

Rol del delegado,
negociación colectiva,
discapacidad y género



Unión de Trabajadores del Turf y Afines



Índice

Introducción.....	9
Representación sindical y negociación colectiva.....	11
Libertad y autonomía	14
Tipos de organizaciones sindicales	14
Perfil y requisitos del delegado gremial.....	18
Tutela sindical.....	19
Licencia gremial	21
Tareas y responsabilidades del delegado.....	22
Prácticas inadecuadas de un referente sindical.....	25
La afiliación de compañeros	27
Beneficios sociales para afiliados a la UTTA.....	27
Negociación colectiva	29
Conflicto laboral	31

Atributos de un buen mediador.....32

Nuevas temáticas de negociación33

Discapacidad y trabajo35

 ¿Qué es la discapacidad?.....38

 Tipos de discapacidad.....41

 Estadísticas sobre discapacidad en la Argentina.....43

 Accesibilidad, barreras y diseño universal.....43

 Ajustes razonables45

 Dificultades para la inserción laboral.....46

Interacción con personas con discapacidad	47
Legislación vigente.....	48
Género y trabajo.....	51
Diferencias entre sexo y género.....	54
Identidad y roles de género.....	55
Masculinidades	56
Conceptos clave de la agenda de género	57
División sexual del trabajo	58
Barreras en el mundo del trabajo para la mujer	60
Sindicatos y género	62



Introducción



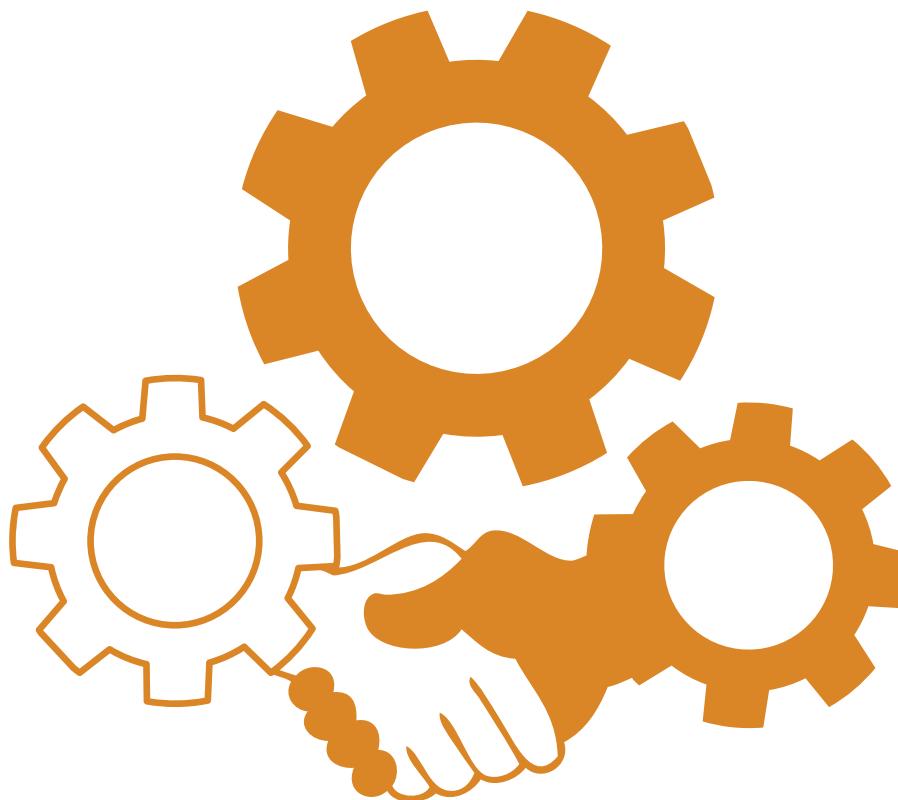
CARLOS FELICE
Secretario General

Esta guía, dirigida a actuales y a futuros delegados, delegadas y referentes gremiales de la actividad del turf y afines, presenta un sinnúmero de destrezas, habilidades y tácticas de intervención sindical en el mundo laboral.

Como Secretario General de la Unión de Trabajadores del Turf y Afines (UTTA) soy consciente que el compañero que ocupa el rol de delegado se desempeña a la vez como trabajador, comunicador, facilitador, negociador, representante y nexo entre los trabajadores, el empleador y el sindicato. Su sensibilización y formación sobre temas de debate actuales le permiten desempeñar mejor sus tareas y responsabilidades y promover nueva agenda en la negociación colectiva. Reconociendo esta diversa y dificultosa labor, desde nuestros orígenes, brindamos diversas herramientas a nuestros camaradas para hacer frente a los requerimientos del mundo del trabajo.

En esta guía se recopila parte de esa experiencia con el fin de facilitar a nuestros delegados y delegadas su rol como nexo clave en las relaciones laborales. El aprendizaje de nuestros referentes es social. No existe un curso, una tecnicatura ni una escuela de delegados, sino que se aprende en la práctica y tomando como experiencia el camino recorrido por los más experimentados. Por ello, con el foco puesto en las nuevas camadas, la UTTA revaloriza en las siguientes páginas las vivencias y los conocimientos de quienes trabajamos desde hace muchos años en defensa de la industria hípica.

En las próximas páginas desarrollaremos aspectos ligados al rol del delegado, la negociación colectiva y las dificultades a las que se enfrentan las mujeres y las personas con discapacidad en los espacios de trabajos. El propósito de abordar desde el sindicato estas dos problemáticas como discapacidad y género es capacitar a delegados idóneos en fomentar espacios de trabajo en los que puedan participar todas las personas en igualdad de condiciones.



Representación sindical y negociación colectiva



Estamos aquí para
proponerles una lucha, muy
distinta a la que conocemos,
queremos librar una lucha
de ideas y convicciones que
se conviertan en realidades”

■ *Carlos Felice*





Representación sindical y negociación colectiva

13

Representación sindical y negociación colectiva

El trabajo atraviesa distintas facetas de la vida social: es a la vez un medio para la realización de las personas, determinante de un orden social, fuente de reconocimiento, acreedor de estatus y vehículo para el desarrollo personal, entre otras cosas. Aunque no necesitésemos hacerlo por razones económicas, casi todos nosotros seguiríamos trabajando: quizás, lo haríamos menos horas o menos días a la semana, elegiríamos hacer algo distinto a nuestras actividades actuales o nos tomaríamos vacaciones cada tres meses. Pero, con certeza, no nos entregaríamos a la pasividad absoluta por el resto de nuestros días. ¿Por qué? Porque el trabajo y la capacidad de transformación que resulta de esa acción son características inherentes al ser humano, algo que nos diferencia de los animales. Es decir, el trabajo es parte de la esencia de la vida humana.

A través de esta actividad transformadora, se generan nuevos lazos, se teje un tipo determinado de vínculos sociales: las relaciones laborales. Estas no son estáticas, sino producto de los cambios políticos, económicos y sociales, que se van gestando a través del tiempo. Hoy nos encontramos frente a nuevas demandas, conquistas y reclamos. Todo cambio de la sociedad moderna repercute en el mercado del trabajo, en los procesos productivos y en las distintas industrias. A su vez, la reformulación de nuevas necesidades y ansias de conquistas repercute dentro de las organizaciones sindicales, sobre todo en el rol que desempeñan sus dirigentes.

Por ello, las y los representantes sindicales cumplen múltiples funciones y deben formarse y prepararse para desarrollarlas con éxito.

Las y los representantes
sindicales cumplen
múltiples funciones
y deben formarse
y prepararse para
desarrollarlas con éxito.





Libertad y autonomía

Un concepto fundamental de las relaciones laborales en el país y del modelo sindical argentino es la libertad. Según la ley 23.551, de Asociaciones Sindicales, hay dos tipos de libertades:

- **Libertad sindical individual** > consiste en el derecho de los trabajadores y las trabajadoras a afiliarse a una organización sindical, a no hacerlo o a afiliarse y posteriormente desafiliarse. También involucra el derecho a participar de las actividades impulsadas por el gremio.
- **Libertad sindical colectiva** > es el derecho de los trabajadores y las trabajadoras a agruparse y constituir entidades gremiales autónomas y libres, de acuerdo a lo que establece la legislación nacional e internacional.

Otro de los principios rectores de nuestro sistema de representación es la autonomía sindical, que hace referencia a la libertad que tienen las organizaciones sindicales para determinar su funcionamiento interno, sin desconocer las restricciones existentes por ley. Por ejemplo, bajo este principio, los sindicatos pueden establecer la distribución de los recursos, elegir a qué organización de nivel superior pertenecer, redactar su propio estatuto y fijar la forma de organización interna, entre otras competencias.

Los sindicatos pueden establecer la distribución de los recursos, elegir a qué organización de nivel superior pertenecer, redactar su propio estatuto y fijar la forma de organización interna.

Tipos de organizaciones sindicales

Existen en la legislación laboral argentina diversos criterios para clasificar a las organizaciones sindicales.

- a. Según la ley de Asociaciones Sindicales, existen dos tipos de sindicatos, que dependen del registro ante el Ministerio de Trabajo,

Empleo y Seguridad Social (MTEySS): los simplemente inscritos y los que poseen personería gremial.

- Los sindicatos que poseen la simple inscripción representan individualmente los derechos de los trabajadores afiliados. También pueden promover el perfeccionamiento de la legislación laboral, previsional y de seguridad social, la educación y formación de trabajadores, fomentar el cooperativismo y mutualismo, entre otras iniciativas.
- Los sindicatos que poseen personería gremial son, por su parte, representantes de los intereses individuales y colectivos de todos los trabajadores ante el Estado y ante los empleadores. Este tipo de registro les da la facultad de firmar convenios colectivos de trabajo, acuerdos paritarios y colaborar con el Estado en el desarrollo de las relaciones laborales. Este es el caso de la UTTA: el sindicato negocia paritarias, establece acuerdos entre las partes, maneja la obra social y administra el patrimonio de la entidad y las retenciones de los aportes sindicales de parte de los empleadores.

La UTTA obtuvo su personería gremial en 2012 a través de la resolución ministerial N° 1270.

b. Otra clasificación posible de las asociaciones sindicales es por el tipo de trabajadores que nuclea:

- De una misma actividad o industria: esta clasificación se refiere a los sindicatos que han adoptado una forma de organización vertical y representan a los trabajadores de una misma actividad o industria sin distinguir la categoría a la que pertenecen, sus oficios u ocupaciones, como es el caso de la UTTA. En la historia sindical argentina ha predominado este tipo de organizaciones. Otros ejemplos son las organizaciones de trabajadores de la industria textil, de la metalúrgica, del plástico, etc.
- De un mismo oficio, profesión o categoría: en este caso, las organizaciones sindicales aglutinan a los trabajadores y las trabajadoras de una misma ocupación. Es decir, dentro de una misma industria, hacen un recorte horizontal sobre una determinada





población de trabajadores. Dentro de esta categoría están los sindicatos de actores, de músicos, de médicos y de viajantes de comercio, entre otros.

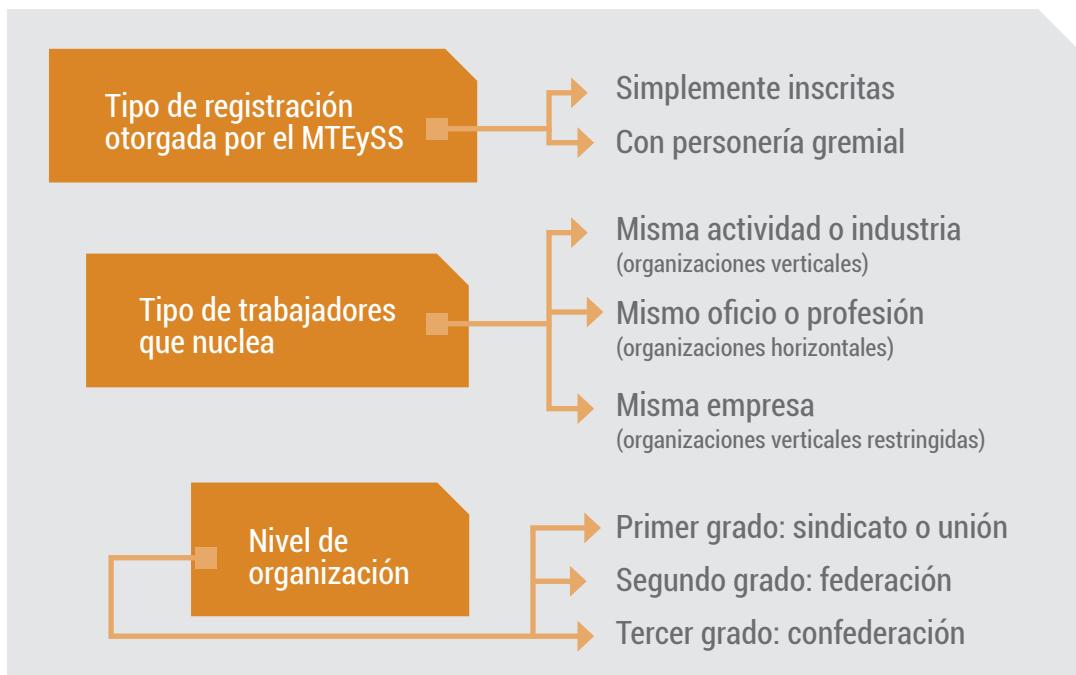
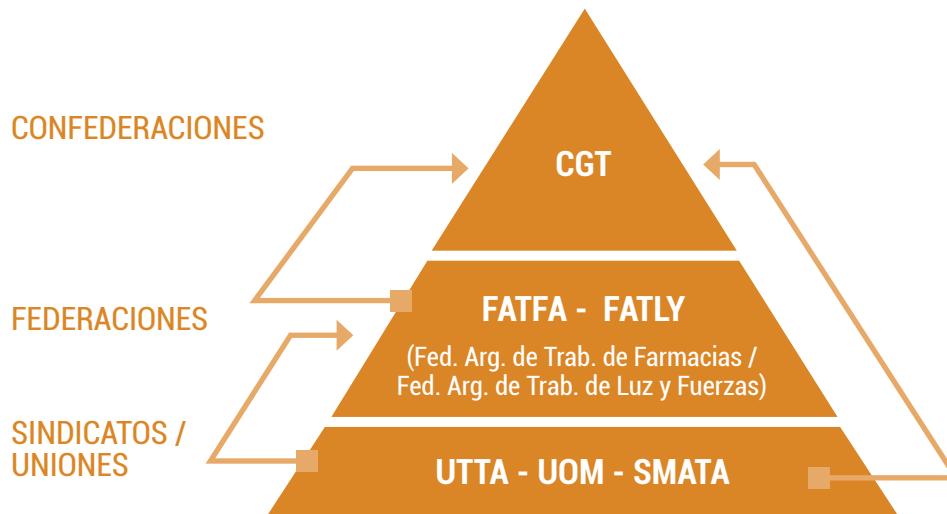
- De una misma empresa o establecimiento laboral: se trata de una organización sindical vertical restringida al ámbito de una empresa.
- C. Las asociaciones sindicales también pueden asumir algunas de las siguientes formas dependiendo de su grado o nivel de alcance:
 - Sindicatos o uniones: son organizaciones de primer grado que nuclean a los trabajadores y las trabajadoras de una misma industria, oficio, profesión o empresa. Dentro de esta se encuentra la UTTA.
 - Federaciones: son entidades que agrupan a asociaciones de primer grado, como el caso de la ex Federación Argentina del Turf, que nucleaba a sindicatos de primer grado de la actividad distribuidos en todo el país.
 - Confederaciones: Agrupan a organizaciones de primer y de segundo grados. En el país existen dos confederaciones: la Confederación General del Trabajo (CGT) y la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA).

Una de las características del modelo sindical argentino, que se desprende de esta clasificación, es la estructura piramidal que adopta (como se muestra en el gráfico siguiente).

La UTTA obtuvo su personería gremial en 2012 a través de la resolución ministerial N° 1270.



En síntesis, las asociaciones sindicales se pueden clasificar por:





Perfil y requisitos del delegado gremial

Un delegado de, por ejemplo, la UTTA es un trabajador que representa a sus compañeros y compañeras del establecimiento hípico ante el sindicato y ante el empleador. Para ocupar ese cargo, debe ser electo por sus compañeros de trabajo bajo un proceso acorde a la normativa laboral y al convenio colectivo de la actividad del turf.

Los trabajadores y las trabajadoras tienen derecho a elegir a su representante sindical sin importar si están afiliados a la UTTA o si son aportantes solidarios, si trabajan a tiempo completo o parcial o si son trabajadores por reunión. Las elecciones son mediante voto secreto y directo, se realizan en donde prestan servicios los trabajadores y durante el horario habitual de labor.

Para ser delegado gremial, nuestro Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) establece una serie de requisitos:

- Ser mayor de edad (18 años o más).
- Estar afiliado a la UTTA.
- Poseer una antigüedad mínima de afiliación de un año.
- Tener una antigüedad de un año en el establecimiento hípico. En caso de que el establecimiento hípico no tenga una antigüedad mayor a un año, no se tienen en cuenta los requisitos de antigüedad.

Todo mandato dura dos años, con posibilidades de reelección en el cargo.

Según el convenio colectivo de trabajo, la cantidad de representantes sindicales varía de acuerdo a la dotación de trabajadores dentro de un mismo establecimiento:

CANTIDAD DE TRABAJADORES/AS	CANTIDAD DE DELEGADOS/AS
Menos de 50	1 delegado titular
De 50 a 199	1 titular y 1 delegado suplente
De 200 a 399	2 titulares y 2 suplentes
De 400 a 1000	1 delegado cada 150 trabajadores
Más de 1000	1 delegado cada 150 sobre un total de 1000 trabajadores

El delegado debe ser electo por sus compañeros de trabajo bajo un proceso acorde a la normativa laboral y al convenio colectivo de la actividad del turf.

Tutela sindical

Los delegados y los trabajadores que aspiran a ser representantes sindicales cuentan con un resguardo especial, una protección conocida como tutela sindical, ante casos de abuso y persecución sindical en los lugares de trabajo. Esta tutela surge del artículo 14 bis de la Constitución nacional, en el que se establece que “los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo”. Este derecho se regula específicamente en la ley 23.551, entre los artículos 47 y 52, y es un elemento fundamental para que los representantes sindicales puedan ejercer con total libertad sus obligaciones gremiales sin miedo a ser despedidos ni a represalias por parte del empleador.

La normativa laboral internacional y los órganos de control también abordan como un tema fundamental la libertad sindical. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) plasma la protección del derecho a la representación sindical en convenios y recomendaciones. Al respecto, los convenios de la OIT más destacados son:

- **Nº 87** > Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.
- **Nº 98** > Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva.
- **Nº 135** > Convenio sobre los representantes de los trabajadores en la empresa.

La tutela sindical establece una protección desde el momento en que un trabajador se postula como delegado hasta cumplidos los seis meses si-





güentes a la postulación, haya sido electo o no. Todos los delegados también cuentan con tutela sindical, incluso hasta un año después de cumplido el mandato.

La tutela permite que el delegado o el trabajador protegido:

- No pueda ser suspendido.
- No se le modifiquen sus condiciones de trabajo (cambios de categoría o de turno de trabajo, sobrecargas de tareas, etc).
- No pueda ser despedido.

Límites de la tutela sindical

Según lo establecido por ley, la tutela sindical no tiene efectos en los siguientes casos:

- Cesación de actividades del establecimiento.
- Suspensión general de las tareas para todos los trabajadores del establecimiento.

Solo un juez o un tribunal pueden determinar la justa causa para el quite de la tutela sindical a un trabajador. Si un empleador quiere aplicar una medida disciplinaria, como la suspensión o el despido de un delegado, debe solicitar previamente la quita de tutela y un juez laboral (o el tribunal) establecerá si es concedida, o no, esa facultad.

Los delegados y los trabajadores que aspiran a ser representantes sindicales cuentan con un resguardo especial, una protección conocida como tutela sindical, ante casos de abuso y persecución sindical en los lugares de trabajo.

Licencia gremial

La legislación laboral vigente establece que todo representante sindical que ocupe cargos electivos o de representación en organizaciones sindicales con personería gremial tiene derecho a gozar de una licencia sin cobro de haberes siempre y cuando sus responsabilidades gremiales así lo requieran. Esa licencia se conoce habitualmente como licencia gremial, que tiene las siguientes particularidades:

LICENCIA GREMIAL
El ejercicio de este derecho no requiere de autorización del empleador.
El representante sindical no puede solicitar la licencia gremial; lo hace el sindicato.
El representante gremial goza del beneficio de la reserva del puesto.
El empleador no debe pagar haberes, ni aportes ni contribuciones durante ese período.
La ley le asigna a esta licencia un carácter automático: entra en vigencia cuando la organización sindical haya debidamente notificado el comienzo de la misma al empleador.

También existe lo que se conoce como licencia parcial: establece la suspensión de ciertos efectos del contrato de trabajo cuando al delegado sus responsabilidades no le insumen el tiempo completo y, por ende, puede continuar trabajando a tiempo parcial, percibiendo del empleador la remuneración por el tiempo trabajado.

El representante sindical no puede solicitar la licencia gremial; lo hace el sindicato.





Tareas y responsabilidades del delegado

El delegado cumple un rol fundamental porque es el nexo entre el sindicato y el empleador y porque está a cargo de diferentes funciones y ocupaciones en su lugar de trabajo, aunque muchas veces quede invisibilizada su labor.

Por su carácter de trabajador, el delegado debe:

- Cumplir con sus responsabilidades y tareas diarias.
- Respetar las indicaciones de su superior durante la jornada de trabajo.
- Colaborar con los compañeros y custodiar el buen desarrollo de los procesos de trabajo.

Por su rol de representante de sus compañeros ante el empleador, el delegado debe:

- Velar por el cumplimiento de la legislación laboral en el establecimiento de trabajo.
- Custodiar el cumplimiento del convenio colectivo de la actividad: es importante que en los establecimientos de trabajo no solo se cumpla con la aplicación de la escala salarial correspondiente sino que también se salvaguarden todos los aspectos que enumera el convenio colectivo y que hacen a una jornada de trabajo segura. Por ejemplo, la entrega de ropa de trabajo y de elementos de higiene y seguridad personal, la correcta categorización, la cantidad de horas trabajadas, el pago de horas extras, entre otros aspectos¹.
- Mediar en conflictos entre compañeros de trabajo.
- Intervenir en conflictos entre compañeros de trabajo y el empleador.

El delegado cumple un rol fundamental porque es el nexo entre el sindicato y el empleador.

1 Se recomienda consultar la Guía Laboral del Trabajador del Turf para ahondar en aspectos del derecho laboral.

- Notificar nuevas afiliaciones con el fin de que el empleador haga la retención correspondiente y el posterior aporte.
- Controlar mensualmente que el empleador haga el depósito de los aportes sindicales retenidos a los compañeros.
- Elevar al empleador dudas, consultas, reclamos y nuevas necesidades de sus compañeros.
- Promover soluciones ante un problema o un reclamo.
- Generar propuestas para el mejoramiento de las condiciones de trabajo.

Toda acción que haga el delegado o representante gremial afecta, directa o indirectamente, la imagen del sindicato: cada vez que el delegado se dirija al empleador o a sus compañeros, debe ser cuidadoso en el mensaje que transmite y debe ser coherente con la misión y el espíritu de la UTTA.

Por ser integrante de una organización sindical, el delegado debe:

- Informar a sus compañeros y compañeras de sus actividades gremiales por fuera del ámbito de trabajo, como, por ejemplo, su participación en reuniones con otros delegados, en actividades de capacitación sindical o en viajes de representación.
- Mantener actualizada y en buen estado la cartelera gremial del establecimiento, ya que es uno de los principales medios de comunicación directa entre el sindicato y los compañeros.
- Comunicar a la organización sindical el estado de situación de su lugar de representación cuando surjan conflictos, inquietudes de algún compañero, propuestas de mejoras, etc.
- Colaborar en la distribución de beneficios y servicios sociales que brinda el sindicato a los trabajadores y las trabajadoras de la actividad.
- Incentivar la afiliación de sus compañeros y compañeras.
- Colaborar activamente en las actividades planeadas desde el sindicato, promoviendo la participación de sus compañeros en, por ejemplo, capacitaciones, eventos solidarios, fiestas tradicionales, etc.
- Comunicar a sus compañeros todo lo que la comisión directiva quiera transmitirles.

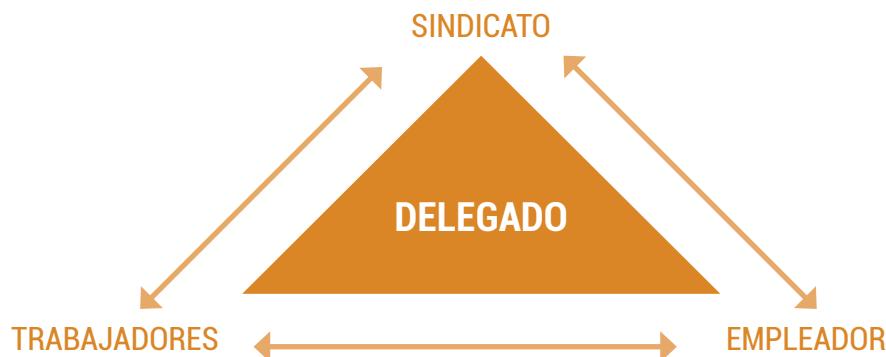




- Colaborar activamente con el equipo técnico del gremio: abogados, contadores, trabajadores administrativos y responsables de las áreas que trabajan para mejorar los servicios ofrecidos a los trabajadores del turf y sus familias.
- Presentar propuestas de mejora de las relaciones laborales en el lugar de trabajo.
- Presentar ante el empleador los reclamos de sus compañeros previa autorización de la asociación sindical.

Toda acción que haga el delegado o representante gremial afecta, directa o indirectamente, la imagen del sindicato.

El delegado absorbe un cúmulo de conocimientos y de responsabilidades que le permiten ser, a la vez, trabajador, comunicador, facilitador e intermediador: actúa como un malabarista de las relaciones del trabajo.



Para llevar adelante correctamente sus tareas y responsabilidades, el delegado debe desarrollar al menos cuatro habilidades, inherentes a la construcción de vínculos sociales:

- **Capacidad de escucha** > es fundamental para ser un correcto intermediador e interlocutor. El delegado no debe hacer diferencias entre los trabajadores ni desmerecer las

opiniones de sus compañeros: hay cuestiones que pueden tener un significado menor para algunas personas pero pueden ser trascendentales para otras en su vida laboral y/o personal. El trabajo es la principal actividad económica y de sobrevivencia de una persona, y en donde transcurre la mayor parte de su tiempo y establece relaciones sociales y de convivencia.

- **Capacidad de diálogo** > es la virtud de transmitir lo que se pretende sin herir a los demás y sin imponer el pensamiento propio. Es el arte de la búsqueda de consensos entre las partes intervinientes.
- **Capacidad de negociación** > es un aspecto clave y complejo en el ámbito laboral (se le destina más adelante un análisis en profundidad).
- **Capacidad de observación** > las relaciones laborales son complejas y sus integrantes no siempre dicen lo que realmente piensan. Por eso, el delegado debe intentar observar más allá de las palabras utilizadas por sus compañeros y el empleador.

El desarrollo y el buen ejercicio de estas habilidades permiten la comprensión de puntos de vista diferentes al propio y la generación de acuerdos y llevan a la construcción de vínculos duraderos y de confianza. En general, los conflictos no surgen en forma espontánea sino que son resultado de descontentos acumulados en el tiempo. En muchas ocasiones, el delegado puede predecir y prevenir prácticas que sean desencadenantes de conflictos innecesarios. Para ello, debe actuar con antelación y de forma estratégica.

El representante sindical actúa como un malabarista de las relaciones del trabajo.

Prácticas inadecuadas de un referente sindical

Las acciones y también las omisiones de un delegado repercuten en la imagen que construyen los trabajadores sobre el sindicato. Por tal motivo, un





representante gremial debe evitar prácticas que atenten contra el prestigio de su organización y también del propio, entre ellas:

- Prometer a sus compañeros algo que no es seguro que pueda cumplir, generando falsas expectativas.
- Hacer diferencias entre los trabajadores.
- Hablar en nombre del sindicato sobre asuntos que no hayan sido deliberados en conjunto.
- Usar su condición de delegado para obtener beneficios personales o para personas de su entorno.
- Negociar con el empleador sin consultarlo previamente con la Comisión Directiva y/o el equipo técnico de la UTTA.
- Compartir información en forma desigual entre sus compañeros.
- No hacerles llegar a los compañeros los beneficios sociales correspondientes.
- Actuar como “gerente” de recursos humanos: no es correcto controlar a los compañeros en el desarrollo de sus tareas. La facultad de control y supervisión es del empleador, a menos que el puesto de trabajo que desempeña el referente sindical así lo amerite.
- No cumplir con las obligaciones diarias correspondientes a su puesto de trabajo.
- Aceptar dádivas y recompensas del empleador.

Un representante gremial debe evitar prácticas que atenten contra el prestigio de su organización.



La afiliación de compañeros

Una de las principales responsabilidades del delegado es promover la afiliación al sindicato de sus compañeros, ya que eso repercute positivamente en el sindicato y en los trabajadores de múltiples maneras:

- Genera mayor cohesión entre los compañeros y el gremio y, además, facilita el rol del delegado, ya que sus compañeros legitiman la importancia de tener una persona que los represente ante el gremio y ante el empleador.
- Permite una visualización de la actividad como industria productiva y generadora de puestos de trabajo genuinos.
- Incrementa el alcance territorial y la representación del gremio, dándole mayor peso ante entes públicos. Por ejemplo, en el marco de una negociación paritaria nacional, no ejercen el mismo peso político un gremio de mil afiliados y uno de 10 mil.
- Fomenta una organización más sustentable. El fin último de una organización sindical es defender los derechos laborales del colectivo y brindar servicios a través de diversas prestaciones. Por tal motivo, un sindicato con mayores niveles de ingresos puede ampliar los beneficios a sus afiliados, tener mayor capacidad de movilidad a nivel nacional y fomentar a través de diversas acciones la actividad hípica.

En síntesis, una organización con mayor cantidad de afiliados es una organización más fuerte para sostener lo logrado y para avanzar en la ampliación de derechos fundamentales en materia de educación, de salud, de acceso a la información y de igualdad de oportunidades.

Beneficios sociales para afiliados a la UTTA

La UTTA cuenta con un amplio abanico de beneficios para afiliados que permite mejorar la calidad de vida de los trabajadores del turf y sus familias:

- **Mochilas escolares equipadas** con útiles para los hijos y los familiares a cargo de los afiliados, abarcando jardín, primaria y secundaria, hasta la edad de 18 años. El beneficio





se entrega sin límite de edad a los hijos y los familiares a cargo del afiliado que tengan una discapacidad y concurren a establecimientos de educación especial.

- **Regalo del Día del Niño** para los hijos y los familiares a cargo de los afiliados, hasta la edad de 13 años.
- **Canasta navideña** para todos los afiliados.
- **Beneficio de Luna de Miel:** tres noches de alojamiento en Carlos Paz, en Mar del Plata o en alguna ciudad turística que determine el sindicato, con traslado de ida y vuelta desde el lugar de residencia del afiliado hasta el destino turístico.
- **Beneficio de bodas de plata:** tres noches de alojamiento en Carlos Paz, en Mar del Plata o en alguna ciudad turística que determine el sindicato, con traslado de ida y vuelta desde el lugar de residencia del afiliado hasta el destino turístico.
- **Ajuar para recién nacido:** bolso familiar con accesorios de higiene e indumentaria para bebés.
- **Reconocimiento a la trayectoria** en la actividad hípica para trabajadores que inicien su pasividad laboral: placa de reconocimiento y regalo institucional para compañeros que se jubilan.
- **Beneficios turísticos:** descuentos en paquetes vacacionales durante todo el año.
- **Asesoramiento** legal, laboral y previsional gratuito.
- **Acceso al programa de becas** (totales o parciales) de la Universidad Metropolitana para la Educación y el Trabajo (UMET) y del Centro de Estudios para el Progreso Agroindustrial y Defensa del Medio Ambiente (CEPADMA), para hijos de afiliados.

La UTTA cuenta con un amplio abanico de beneficios para afiliados.

Negociación colectiva

La negociación colectiva es una herramienta fundamental de los trabajadores y de las organizaciones sindicales para defender los derechos ganados y para alcanzar nuevas conquistas. Es el resultado del diálogo social entre las partes que conforman las relaciones laborales y se ve plasmada en convenios, acuerdos, resoluciones y alianzas entre las partes intervinientes, con el fin de mejorar aspectos relacionados con las condiciones de trabajo. La negociación colectiva puede tener distintos tipos de alcance:

- **Nivel nacional** > involucra a todos los trabajadores de una industria, como el caso de un Convenio Colectivo de Trabajo.
- **Nivel regional** > afecta solo a trabajadores de una provincia. Por ejemplo, cuando se acuerdan condiciones de trabajo distintas a las de otras provincias por razones climáticas.
- **Nivel empresarial** > un acuerdo que involucra únicamente a los trabajadores de un establecimiento, por ejemplo los de un Jockey Club.

Un elemento típico de la negociación colectiva es el Convenio Colectivo de Trabajo (CCT), que consiste en un acuerdo entre los representantes de los trabajadores y los empleadores para regular la mayoría de los aspectos ligados a las condiciones de trabajo: categorías, descansos, vacaciones, licencias, días de estudio, etc.

Otro típico elemento de la negociación es el acuerdo paritario. Comúnmente, se lo asocia solo a la negociación de las escalas salariales; sin embargo, también puede involucrar otros aspectos de las condiciones de trabajo: indumentaria de trabajo, recategorización, licencias, otorgamiento de montos no remunerativos, etc. La finalidad del acuerdo paritario es mejorar aspectos específicos negociables sin necesidad de modificar todo el Convenio Colectivo que enmarca la actividad.

Los acuerdos paritarios y los CCT deben ser homologados. Ningún acuerdo puede establecer derechos por debajo de lo que establecen las leyes

La negociación colectiva es una herramienta fundamental para defender los derechos ganados y para alcanzar nuevas conquistas.





laborales y los acuerdos anteriores. Siempre que un mismo aspecto este legislado por dos normas distintas se aplica la más favorable al trabajador. Por ejemplo, si el CCT establece que un trabajador puede gozar de 10 días anuales de licencia por estudio y un acuerdo paritario eleva el número a 13 días, el derecho del trabajador pasa a ser de 13 días de licencia.

Se detallan algunos aspectos clave de una negociación colectiva efectiva:

- Conocer a la contraparte: saber cuáles son sus necesidades y en qué puntos puede ceder. La información es poder.
- No actuar impulsado por prejuicios, rumores o malos entendidos. En el ámbito laboral es muy frecuente el "radiopasillo". A la hora de negociar, es fundamental contar con información certera para generar mayor credibilidad y legalidad.
- Negociar todo aquello que sea posible y conocer cuáles son los márgenes de maniobra en la negociación. Es decir, defender los derechos de los trabajadores sin desconocer el contexto político, económico, social y cultural.
- Saber qué es negociable y qué no ante la contraparte.
- Asumir que nuestra propuesta nunca va a ser aceptada al 100%. Por ello, hay que prever alternativas y estar dispuesto a ceder una parte de lo aspirado.
- Preservar el vínculo con los interlocutores. Lo particular de la negociación colectiva es que, cuando se repita unos meses después, seguramente haya que sentarse a negociar con la misma persona. Es importante estar abiertos al diálogo, buscar conciliar ideas y comprender que la contraparte no es un enemigo.
- Saber cuándo tomar distancia: si se llega a un punto de inflexión, es preferible interrumpir el encuentro entre las partes y continuar en otro momento con nuevas estrategias y reflexiones.

Conflicto laboral

Un conflicto es una situación en la que una o más personas o instituciones entran en confrontación por intereses opuestos. Un conflicto es laboral cuando estos intereses contrapuestos emergen del hecho de trabajar, es decir, del hecho de prestar servicios y ponerse a disposición de otra persona a cambio de un salario.

Las partes intervinientes en el conflicto laboral pueden ser muchas:

- Un trabajador
- Un sindicato
- Un grupo de sindicatos
- Una federación o confederación
- Un empleador
- Organismos gubernamentales de cualquier nivel (ya sean como parte mediadora o como empleadora)

El delegado actúa en los conflictos que se desarrollan en la organización a la que pertenece, ya sean individuales o colectivos.

El nivel de alcance del conflicto se determina de acuerdo a las partes que intervengan. Por ejemplo, no es lo mismo un conflicto entre los trabajadores de una empresa de la construcción y el empleador que uno entre un trabajador de una empresa constructora y su empleador ni que uno entre la UOCRA (sindicato que nuclea a todos los trabajadores de la actividad de la construcción a nivel nacional) y la cámara de empleadores de la construcción. En este caso, se distinguen tres conflictos con distintos niveles de alcance: uno es individual mientras que los otros dos son colectivos con distinto tipo de trascendencia (uno es propio de un establecimiento de trabajo y el otro atraviesa a toda una rama de la actividad productiva).

Teniendo en cuenta los distintos niveles de conflictividad laboral, el delegado actúa en los conflictos que se desarrollan en la organización a la que pertenece, ya sean individuales o colectivos.





El delegado debe intervenir como mediador o conciliador. Las relaciones laborales son vínculos permanentes que en determinados momentos pueden entrar en contradicción pero debe encontrarse una "salida", una solución, para seguir manteniendo la armonía entre las partes. No es un resultado esperado bajo ningún aspecto la ruptura de los vínculos con un grupo de trabajadores o con el empleador.

Atributos de un buen mediador

La gestión de conflictos bajo la perspectiva de un buen mediador implica:

- No ignorar las condiciones que pueden generar conflictos laborales y estar atentos al nivel de malestar en la institución.
- Generar relaciones y vínculos amistosos entre todas las personas que conforman la organización. Pero no promover "amiguismos" ni favoritismos: evitar asumir una posición en beneficio de alguno de los involucrados.
- No subestimar un reclamo o un malestar, ya sea individual o colectivo.
- Ser transparentes y generar empatía con las personas para que encuentren en el delegado un compañero capaz de lograr un equilibrio entre las partes.
- Tomar acciones preventivas luego de haber identificado posibles causas de un conflicto entre los miembros de la empresa.
- Trabajar para que en los momentos de tensión predominen el diálogo, el respeto y la tolerancia.
- No actuar solo si el conflicto es de difícil resolución: solicitar asistencia técnica a la comisión directiva de la organización y al equipo de profesionales que la componen.

No se trata de tener la razón sino de llegar a un acuerdo que sea lo mejor para todos.

La meta de una negociación ante un conflicto es llegar a una solución; para ello, las partes intervinientes deben colaborar, ceder, modificar actitudes. En lo que respecta a las relaciones laborales, no se trata de tener la razón sino de llegar a un acuerdo que sea lo mejor para todos. Una mala gestión del conflicto puede generar la ruptura de vínculos que, quizás, costaron años fortalecer.

Nuevas temáticas de negociación

Los cambios en el mercado laboral y en los procesos de trabajo generaron como consecuencia la ampliación de aspectos tratables en la negociación colectiva. Los acuerdos paritarios y la homologación de nuevos convenios dan cuenta de las nuevas temáticas, entre ellas:

- Incorporación de personas con discapacidad al ámbito laboral.
- Recalificación laboral a través de programas de entrenamiento y calificación profesional.
- Igualdad de condiciones para personas del colectivo LGTBI (lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersexuales).
- Violencia laboral.
- Tratamiento de la violencia de género en el ámbito laboral.
- Ampliación de licencia por nacimiento para padres y madres, e incorporación de licencia por adopción.
- Polivalencia de los trabajadores.
- Creación de nuevas categorías de trabajadores.
- Prevención de adicciones en el ámbito laboral.

La incorporación de estas temáticas en las negociaciones colectivas y la creación de legislaciones específicas para un grupo social tienen como finalidad bregar por relaciones laborales más equitativas y justas. Por ejemplo, ninguna persona está exenta de sufrir un accidente que disminuya su capacidad laboral. En la actualidad, a través de la Ley de Riesgo de Trabajo, del accionar de las

La UTTA ha asumido un rol solidario con las personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad.





ART y de la capacidad protectoria de la organización sindical, se busca la recalificación laboral de las personas que hayan sufrido alguna lesión. Si la persona no está en condiciones de retomar sus tareas habituales pero no ha quedado impedido de trabajar, se busca relocalizar al trabajador en otro puesto de trabajo dentro del establecimiento siempre que estén dadas las condiciones para su correcto desarrollo.

Es fundamental reconocer la función social del trabajo. No se trabaja solo para obtener el sustento económico. El trabajo brinda una ocupación y un grupo de pertenencia. Puede ser remunerado o no, calificado o no, por tiempo parcial o tiempo completo; pero no caben dudas de que el trabajo es un refugio que permite desarrollar una actividad que genera valor. Por ello, es necesario velar por la incorporación en el mercado de trabajo de todas las personas con intención de permanecer en el mismo.

La UTTA ha asumido un rol solidario con las personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad: se preocupa por la inclusión social y por la lucha contra la discriminación. En ese sentido, considera necesario que los delegados y las delegadas estén sensibilizados y formados respecto de dos temáticas presentes en la agenda laboral: discapacidad y género.

En los convenios colectivos de trabajo firmados por la UTTA con la Federación Argentina de Jockey Clubes e Hipódromos, con los Trabajadores de la Actividad Hípica del Trote y con los Trabajadores de la Actividad Hípica del Pato, se menciona en uno de los artículos la necesidad de impulsar acciones de inclusión social: "Las partes promoverán el valor de la diversidad, garantizando la equidad en el otorgamiento de derechos, trato, oportunidades y condiciones laborales para todos los trabajadores y las trabajadoras, sin distinción de raza, discapacidad, nacionalidad, sexo u orientación sexual, edad, credo, opinión política o sindical, ideológica, posición económica o cualquier otra condición social o familiar".

Los próximos dos capítulos de la guía están destinados a las relaciones entre discapacidad y trabajo y a perspectiva de género y trabajo.

Discapacidad y trabajo



La sociedad se construye entre todos los sectores sociales y, por eso, los gremios deben colaborar y comprometerse en la inclusión, la asistencia, la gestión y la satisfacción de las personas con discapacidad ”

■ *Carlos Felice*





Discapacidad y trabajo

37

Discapacidad y trabajo

Los objetivos de este capítulo son brindar información sobre discapacidad, deconstruir representaciones negativas en torno de esta problemática, aportar a que los puestos de trabajos sean pensados con creatividad para que sean inclusivos y, por último, ampliar horizontes para que los delegados y las delegadas logren mayor representatividad y tengan en cuenta nuevas variables en la negociación colectiva y en la resolución de conflictos. La UTTA considera que esto es necesario para la construcción de un mundo del trabajo inclusivo.

Históricamente, las personas con discapacidad han sufrido obstáculos para incorporarse a la población activa, y las víctimas de accidentes de trabajo afectadas con alguna discapacidad han tenido dificultades para su inclusión laboral. Los sindicatos son un actor fundamental en la lucha contra este tipo de exclusiones. En el Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) entre la UTTA y la Federación Argentina de Jockey Clubes e Hipódromos, se establece en su artículo 60: "Las empresas que se rigen por el presente convenio colectivo deberían incorporar personal con capacidades diferentes, aptas para las áreas que se le asignen, contemplando su capacitación y adaptación a su puesto de trabajo, y readaptación ante cambios tecnológicos". Aunque se emplea en esa oración una terminología antigua acerca de la discapacidad, es importante el espíritu inclusivo del CCT.

Históricamente, las personas con discapacidad han sufrido obstáculos para incorporarse a la población activa.





¿Qué es la discapacidad?

La discapacidad es un concepto que varía y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras del entorno que impiden su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

Según la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006), "las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo, que, al interactuar con diversas barreras, pueden impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás".

El modo de pensar la discapacidad se fue modificando históricamente, y es posible distinguir tres modelos que en la actualidad subsisten: el modelo de prescindencia, el rehabilitador y el social.

- **Prescindencia** > En la antigüedad, en las sociedades griega y romana, se pensaba a las personas con discapacidad como demonios o castigadas por Dios. Se las marginaba o mataba por considerarlas peligrosas.
- **Rehabilitador** > Consolidado en el siglo XX, este modelo explica la discapacidad desde la medicina y solo tiene en cuenta el aspecto orgánico. Por ejemplo, en el caso de una persona que tiene discapacidad motriz porque le amputaron una pierna, se piensa que la rehabilitación y la pierna ortopédica serían la solución a su problema. Es decir, no se tiene en cuenta lo que sufre esa persona para conseguir trabajo o para moverse en la ciudad, repleta de barreras. Este modelo se consolidó cuando muchas de las personas que volvían de la guerra tenían alguna discapacidad adquirida y el Estado debía hacerse cargo con pensiones y con rehabilitación médica.
- **Social** > Vigente en la actualidad y proclamado por documentos internacionales de derecho, este modelo explica la discapacidad como un fenómeno social: las limitaciones que padecen las personas con discapacidad provienen de la sociedad, la cual

falla en prestar servicios adecuados y en asegurar que se cumplan los derechos de todas las personas por igual. Por ello, se propone la inclusión de las personas que integran este colectivo a partir de una superación de las barreras existentes.

Del modelo social se desprenden algunas premisas: a) Las causas que originan la discapacidad no son individuales –como se afirma desde el modelo rehabilitador– sino preponderantemente sociales. b) Existen limitaciones de la sociedad para prestar servicios apropiados y para asegurar adecuadamente que las necesidades de las personas con discapacidad sean tenidas en cuenta dentro de la organización social. c) Las soluciones no deben apuntar individualmente a la persona, sino que más bien deben encontrarse dirigidas hacia la sociedad. d) Los Estados deben impulsar y ejecutar políticas públicas que garanticen el cumplimiento de los derechos de las personas con discapacidad.

Si una persona que usa silla de ruedas no puede acceder a un eventual puesto de trabajo por la existencia de una escalera, la dificultad recae aquí en la persona, porque estaría discapacitada para trabajar.

En cambio, si ese mismo lugar tuviese acceso con rampas y contara con baños accesibles, la persona con silla de ruedas podría movilizarse sin dificultad y trabajar allí.

Un caso testigo ocurrió en relación a la capacitación laboral para “Peón de Turf” que la UTTA dictó junto al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, en el año 2017 en Santa Fe. Uno de los asistentes tenía un retraso madurativo y el gremio decidió incorporar a su plantel docente a un acompañante terapéutico para que el alumno pudiera realizar el curso.

La discapacidad debe pensarse siempre en relación al contexto. Esta última perspectiva permite pensar la discapacidad como fenómeno complejo multidimensional en el que se entrecruzan:

- **El contexto social** > involucra las representaciones de la época, las normativas vigentes, las políticas de Estado, la accesibilidad arquitectónica, etc.

Las barreras del entorno impiden la participación plena y efectiva en la sociedad de las personas con discapacidad.





- **El entorno primario de la persona con discapacidad** > las estimulaciones que ha recibido de su contexto más cercano, como la familia.
- **La persona con discapacidad** > su condición de salud, sus motivaciones y autoestima.

En conclusión, la discapacidad es multidimensional, pensarla implica una dimensión general (contexto social), una particular (la familia o una institución) y una singular (la persona). La UTTA adhiere a este modelo de interpretación y cree necesario sensibilizar al respecto a todos sus delegados. Este enfoque está fundado en los derechos humanos, en la igualdad de oportunidades y en la no discriminación, reconoce a las personas con discapacidad como sujetos de derecho y propone que la inclusión de las personas que integran este colectivo requiere de respuesta de la sociedad en su conjunto.

	MODELO DE PRESCINDENCIA	MODELO REHABILITADOR	MODELO SOCIAL
CONCEPCIÓN DE LA DISCAPACIDAD	Se considera que las personas con discapacidad no son útiles para la sociedad.	Desde esta visión, la persona con discapacidad es útil para la sociedad siempre que pueda rehabilitarse. La diferencia debe ser ocultada. Subyace una idea de anormalidad de las personas con discapacidad y que relaciona la diferencia con la deficiencia.	Se piensa que las personas con discapacidad pueden aportar a la sociedad. Desde la mirada de la diversidad, no es necesario ocultar la diferencia y sí comprender que las personas son distintas pero todas tienen los mismos derechos.

La discapacidad es multidimensional, pensarla implica una dimensión general (contexto social), una particular (la familia o una institución) y una singular (la persona).

Tipos de discapacidad

El colectivo de personas con discapacidad no es un grupo homogéneo, cada persona es singular y tiene algo distinto para aportar a la sociedad. Aunque a continuación se caracterizan los diferentes tipos de discapacidad en relación a una deficiencia, hay que tener presente que la situación de discapacidad se genera en la interrelación con el entorno.

Cada persona es singular y tiene algo distinto para aportar a la sociedad.

- **Discapacidad física** > hace referencia a las deficiencias en las funciones motoras, en la postura o en la falta de algún miembro. Pueden evidenciarse en dificultades para moverse, caminar o mantener ciertas posturas, y para desarrollar ciertas habilidades, como manipular objetos. Los apoyos personales como la silla de ruedas, la muleta o el andador, facilitan la autonomía y la interacción de la persona con su entorno.
- **Discapacidad sensorial auditiva** > hace referencia a las deficiencias en las estructuras corporales del sistema auditivo y funciones asociadas a él. Pueden evidenciarse restricción en la percepción de los sonidos externos, alteración de los mecanismos de transmisión, transducción, conducción e integración del estímulo sonoro, que a su vez pueden limitar la capacidad de comunicación.
- **Discapacidad sensorial visual** > se refiere a las deficiencias del órgano de la visión, de las estructuras o funciones asociadas a él. Es una alteración de la agudeza visual, campo visual o visión de los colores.
- **Discapacidad visceral** > hace referencia a las deficiencias de las funciones y estructuras corporales de los sistemas cardiovascular, hematológico, inmunológico, respiratorio, digestivo, metabólico, endocrino y genitourinarias. Por ejemplo, una persona que se hace diálisis.





- **Discapacidad mental** > se refiere a las deficiencias en los procesos cognitivos, afectivos y/o del comportamiento en las estructuras del sistema nervioso, y en las limitaciones que presente el individuo al realizar una tarea o acción en un ámbito habitual.
- **Discapacidad intelectual** > este tipo de discapacidad comienza durante el período de desarrollo (antes de los 18 años) y se caracteriza por limitaciones significativas tanto en el funcionamiento intelectual como en la conducta adaptativa. Es un concepto que reemplaza al de retraso mental y constituye una parte integrante de la diversidad humana.

La situación de discapacidad se genera en la interrelación con el entorno.



USOS DEL LENGUAJE	
INCORRECTO	CORRECTO
Manco / rengo	Persona con discapacidad motriz o física
Sordo / sordomudo	Persona con discapacidad auditiva o persona sorda
Loco / trastornado	Persona con discapacidad mental, o persona con discapacidad psicosocial, o persona usuaria de los servicios de salud mental
Discapacitado / persona con capacidades diferentes	Persona con discapacidad
Chicos especiales / persona con necesidades especiales	Persona con discapacidad intelectual
Lenguaje de señas	Lengua de señas
Tuerto / ciego / no vidente	Persona con discapacidad visual, o persona ciega

Estadísticas sobre discapacidad en la Argentina

En la Argentina, los datos oficiales sobre discapacidad corresponden al último censo a nivel nacional, realizado en 2010. En el país viven más de 5 millones de personas con dificultad o limitación permanente, lo que equivalente al 12,9% de la población total. En la distinción por sexo, las mujeres representan un porcentaje levemente mayor que los varones (14% contra 11,7%). Por razones lógicas, la discapacidad presenta una correlación con la edad: a medida que aumenta el rango de edad también se incrementa el porcentaje de personas con discapacidad. Entre los 0 y los 39 años, la dificultad o limitación permanente (DLP) afecta solo al 6% del total. A partir de los 40, la incidencia aumenta hasta alcanzar un preocupante 43,6% en las personas de entre 75 y 79 años. En los mayores de 80 años, la DLP se presenta en un 56,4% de los casos.

En el país viven más de 5 millones de personas con dificultad o limitación permanente.

43

Discapacidad y trabajo

Accesibilidad, barreras y diseño universal

La accesibilidad es una condición que se debe cumplir en los entornos, en los procesos y en los servicios, así como en los instrumentos, las herramientas y los dispositivos, para que estos sean comprensibles para y utilizables por todas las personas en condiciones de seguridad y comodidad, de la forma más autónoma posible. Tiene como objetivo la eliminación de barreras que limitan a las personas con discapacidad en su desarrollo pleno e integral. En el mundo hípico se pueden crear nuevos espacios de inclusión social que aporten a la construcción de un mundo laboral más accesible.

Las barreras se pueden dividir en tres grupos: ideológicas, comunicacionales y arquitectónicas. A pesar de que las tres categorías poseen, de alguna manera, un carácter ideológico, pues están basadas en una concepción que se resiste a pensar la diversidad de la condición humana, se conserva la distinción para facilitar la caracterización. Se presentan ejemplos de los tres tipos de barreras:

- **Barreras ideológicas** > Asociar el mal carácter con la discapacidad / Creer que la discapacidad es contagiosa /





Agregarle patologías a la persona con discapacidad / Poner a la persona en el lugar del “pobrecito” o del “héroe”.

- **Barreras comunicacionales** > Aislar a la persona con discapacidad quitándole el diálogo / Escasez de materiales escritos con diseño universal que le permitan a la persona con discapacidad un contacto con las manifestaciones culturales en igualdad de condiciones.
- **Barreras arquitectónicas** > Son todas aquellas referidas a cómo están construidos los espacios. Por ejemplo, para el caso de una persona ciega, podrían ser: Objetos o plantas colgantes o a una altura tal que no pueden ser detectados por el bastón / Falta de semáforos sonoros en las ciudades / Veredas rotas, falta de referencias en los pisos / Excrementos de perros en las veredas / Ascensores sin sistema Braille en los botones.

La Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad (PcD) establece en su artículo 9: “A fin de que las personas con discapacidad puedan vivir en forma independiente y participar plenamente en todos los aspectos de la vida, los Estados Partes adoptarán medidas pertinentes para asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como rurales”.

La accesibilidad tiene como objetivo la eliminación de barreras que limitan a las personas con discapacidad en su desarrollo pleno e integral.

El concepto “diseño universal”, o “diseño para todos”, fue utilizado por primera vez en 1985 en Estados Unidos por el prestigioso arquitecto, diseñador y profesor Ronald L. Mace, que además era usuario de silla de ruedas. También llamado diseño inclusivo, se refiere al diseño de productos, de entornos, de programas y de servicios, que puedan utilizar todas las personas, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado. No obstante, no excluye la fabricación de dispositivos de facilitación

(ayudas técnicas o adaptaciones) para los distintos grupos de personas con discapacidad. Las soluciones aportadas por el diseño universal benefician a toda la comunidad y no solo a las personas con movilidad y/o comunicación reducida.

Ajustes razonables

Por ajustes razonables se entienden las modificaciones y las adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada (cuando se requiere en un caso particular) para garantizar a las personas con discapacidad el disfrute o el ejercicio en pie de igualdad con los demás de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales. Por ejemplo, en el caso mencionado de la persona con silla de ruedas, todas las modificaciones necesarias en ese espacio de trabajo son ajustes razonables para que se desempeñe esa persona: poner los elementos que utiliza a una altura determinada, generar un espacio de circulación apto para una silla de ruedas, poner rampas, pactar un horario de trabajo en el que haya transporte adaptado para movilizarse desde y hasta su casa, etc.

En la actividad hípica existen actividades que pueden transformarse en inclusivas, sin barreras, en las que las personas con discapacidad puedan desarrollar sus competencias y potenciales. Esto puede realizarse en las actividades de cría, en las deportivas y en las que son más específicas para personas con discapacidad, como la equinoterapia.

En la actividad hípica existen actividades que pueden transformarse en inclusivas, sin barreras.

La creación de espacios inclusivos implica conocer las maneras de pensar la accesibilidad y las barreras. En este sentido, una buena práctica del delegado sería revisar su lugar de trabajo, observar si se encuentra adaptado para una persona con discapacidad y, en caso de que no lo esté, evaluar cuales podrían ser los cambios necesarios para que sea un lugar inclusivo.





Algunos ejemplos:

- Si una persona en silla de ruedas debe desempeñar tareas administrativas, es importante que haya rampas en la entrada, que haya espacio de circulación dentro del establecimiento, que las computadoras y los teléfonos estén a una altura razonable para la persona y que haya baño accesible.
- Un persona ciega puede desempeñarse en el área administrativa siempre y cuando tenga en su computadora de trabajo el programa jaws (un software lector de pantalla para personas ciegas o con visión reducida).
- Una persona con discapacidad auditiva o con discapacidad intelectual puede desempeñarse en actividades hípicas concretas y prácticas como los oficios de maestranza, de peones, etc.

No existe un puesto de trabajo determinado que se corresponda con un tipo de discapacidad: cuando se considere la contratación de una persona con discapacidad, se deben evaluar sus competencias y necesidades específicas en relación al puesto.

La accesibilidad y el ajuste razonable no consisten solo en construir la rampa o en acomodar el entorno del puesto de trabajo, sino que suponen pensar, por un lado, la inclusión laboral como un derecho humano y, por otro, el potencial productivo de las personas con discapacidad.

Dificultades para la inserción laboral

A las personas con discapacidad les cuesta conseguir trabajo. Como consecuencia de años de exclusión social y de opresión, muchas personas con discapacidad no han podido formarse en óptimas condiciones, poseen bajos niveles educativos y, quizás, no saben poner en valor sus propios logros. Además, las personas con discapacidad enfrentan dificultades para su inclusión laboral porque son víctimas de una serie de mitos y prejuicios, entre ellos:

- No cumplen con sus tareas y responsabilidad.
- Faltan mucho al trabajo por enfermedad.
- Ofrecen un bajo rendimiento por enfermedad.
- Los clientes no se sienten cómodos si tratan con alguien con discapacidad.
- Los empleados no aceptan trabajar con alguien con discapacidad.
- Habrá problemas de comunicación.

Comentarios como esos se construyen desde el desconocimiento y el prejuicio. Las personas con discapacidad no son todas iguales en cuanto a sus aptitudes y potenciales. Además, a contramano de lo que muchos suelen pensar, el nivel de productividad de la persona con discapacidad suele ser alto porque, en general, quiere cuidar el puesto de trabajo que tanto le costara conseguir. Las personas con discapacidad suelen aportar a la generación de un clima de trabajo inclusivo y amigable entre compañeros.

Como consecuencia de años de exclusión social y de opresión, muchas personas con discapacidad no han podido formarse en óptimas condiciones.

Interacción con personas con discapacidad

Algunas recomendaciones básicas para el trato inicial con personas con discapacidad:

- **Hablar normalmente** > Las personas con discapacidad no necesitan, en general, que se les hable de una manera diferente, especial. Por ende, es conveniente utilizar el lenguaje frecuente, incluso frases como "¿ves lo que te quiero decir?" ante una persona ciega.
- **Preguntar antes de ayudar** > No siempre es conveniente ayudar a una persona con discapacidad, aunque le cueste





desarrollar determinada práctica. Siempre es mejor preguntar antes de colaborar.

- **Respetar los espacios** > Los elementos que usan las personas con discapacidad son parte necesaria para su movilidad cotidiana y, por ello, deben estar al alcance.

Una duda frecuente entre empleadores es si pueden solicitarle a una persona con discapacidad que mejore sus tareas, y la respuesta es sí, pues el trato debe ser igualitario.

Legislación vigente

El artículo 27 de la Convención Internacional de las Personas con Discapacidad, cuyo título es "Trabajo y Empleo", dice:

Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:

- Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y condiciones de trabajo seguras y saludables.*
- Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos.*
- Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales en igualdad de condiciones con las demás.*
- Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua.*

- e. *Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, la obtención y el mantenimiento del empleo y el retorno al mismo.*
- f. *Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias.*
- g. *Emplear a personas con discapacidad en el sector público.*
- h. *Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas.*
- i. *Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo.*
- j. *Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto.*
- k. *Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo, dirigidos a personas con discapacidad.*

El convenio de la Organización Internacional del Trabajo sobre la Readaptación Profesional y el Empleo (N° 159), ratificado por la Argentina, insta a los Estados Parte a la incorporación de formación y de oportunidades de empleo para las PcD. El convenio abarca cuatro áreas clave: acceso al empleo, igualdad de trato, consulta tripartita y formación.

La ley 22.431 regula el Sistema de Protección Integral de los Discapacitados, y tiene como objetivo la protección integral de las personas discapacitadas para asegurar su atención médica, su educación, su seguridad social, así como también concederles franquicias y estímulos que permitan neutralizar la desventaja que la discapacidad les provoca.

La ley 25.689 fijó una modificación de la ley 22.431: "El Estado nacional –entendiéndose por tal los tres poderes que lo constituyen, sus organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas del Estado y las empresas privadas concesionarias de servicios públicos– están obligados a ocupar personas con discapacidad que

Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional.

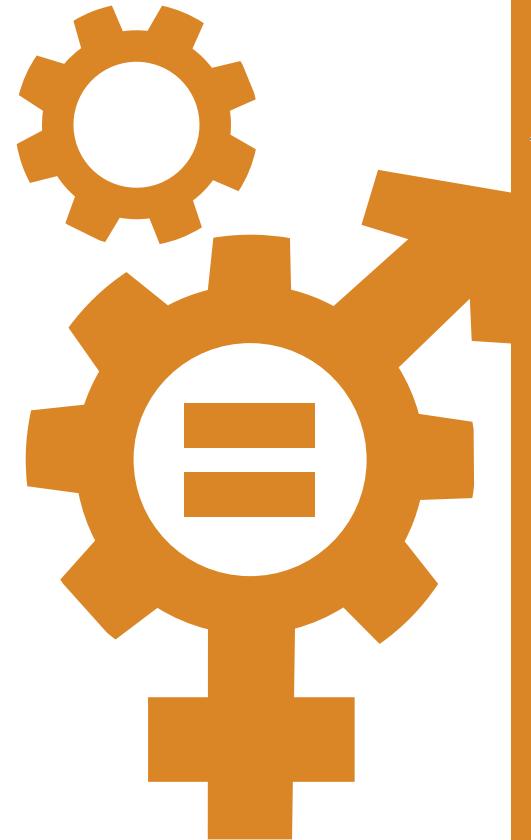




La accesibilidad tiene como objetivo la eliminación de barreras que limitan a las personas con discapacidad en su desarrollo pleno e integral.

reúnan condiciones de idoneidad para el cargo en una proporción no inferior al cuatro por ciento (4%) de la totalidad de su personal y a establecer reservas de puestos de trabajo a ser exclusivamente ocupados por ellas. Del 4% establecido por la Ley deberá darse una preferencia del 1% a los no videntes".

La ley 24.901 establece el Sistema de Prestaciones Básicas en habilitación y rehabilitación integral en favor de las personas con discapacidad. Se incluyen prestaciones educativas, que comprenden capacitación laboral y talleres de formación laboral, entendiéndose como tales a los procesos de capacitación cuya finalidad es la preparación adecuada de una persona con discapacidad para su inserción en el mundo del trabajo.



Género y trabajo



Estoy feliz de que la hípica sea una actividad inclusiva, en la que el trabajo dignifica a todas las personas por igual ”

■ *Carlos Felice*



Género y trabajo

53

Género y trabajo

En este capítulo se desarrolla un acercamiento a la perspectiva de género y su relación con el mundo del trabajo, y se presentan estrategias para promover la creación de puestos de trabajo equitativos en los que no haya discriminación por identidad de género.

La UTTA considera que sus delegadas y delegados deben estar sensibilizados y formados sobre los temas de debate actuales para lograr una mayor apertura en los modos en que se piensan las negociaciones colectivas. Su desafío de garantizar –a través de la negociación colectiva y de procesos de concertación sindical– el trabajo decente en condiciones seguras, con salarios dignos y con protección social básica, debe actualizarse para lograr mayor inclusión laboral.

Como la mayoría de las organizaciones sindicales, la UTTA fue construida a imagen y semejanza de sus miembros, pensada desde su nacimiento por varones para varones. A pesar de que en el país siempre han existido mujeres trabajadoras, las organizaciones sindicales fueron durante muchas décadas un espacio de participación exclusiva de los hombres y tendieron a reproducir las relaciones de desigualdad de género presentes en la sociedad y en el mercado laboral.

El aumento de la participación sindical de las mujeres y su presencia (aún incipiente) en lugares de poder, así como una mayor apropiación de esta problemática por parte de los varones, han contribuido a que los sindicatos luchen por mayor igualdad y equidad en el mundo del trabajo.

Las organizaciones sindicales fueron durante muchas décadas un espacio de participación exclusiva de los hombres.





Diferencias entre sexo y género

El sexo de las personas refiere a las características físicas y anatómicas que desde el nacimiento son diferentes para varones y para mujeres (por ejemplo, los órganos sexuales y reproductivos internos y externos). A nivel biológico, la naturaleza dota a las mujeres y a los varones de diferentes características que no han cambiado a lo largo de la historia y que tampoco dependen de la etnia o el lugar de origen.

En cambio, el concepto género describe el conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales que definen lo que significa ser varón o ser mujer en una cultura y en un momento histórico determinado, y que se convierten en parámetro para definir las formas de ser y de sentir, las oportunidades y las responsabilidades de las personas. No refiere solo a la comprensión de los problemas de discriminación que pueden sufrir las mujeres, sino que permite comprender qué se entiende por lo masculino y qué por lo femenino en una sociedad.

El concepto género describe el conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales que definen lo que significa ser varón o ser mujer en una cultura y en un momento histórico determinado.

A su vez, el género es una condición social y cultural construida históricamente. Es el conjunto de actitudes, roles, valores y comportamientos, que determinan lo que deben ser un varón y una mujer, impuestos a cada sexo mediante el proceso de socialización.

Desde que nacemos, aprendemos las formas "adecuadas" y posibles de sentir, de comportarnos, de vestir, de actuar en el trabajo o en la pareja o con las amistades; de acuerdo a lo que cada sociedad considera que significa ser varón o mujer. Si predomina un convencimiento general de que las mujeres son sensibles, maternales, cuidadoras, lloronas o dependientes; y de que los varones son fuertes, valientes, inquietos, independientes o poderosos; esto tiene que ver con que hemos aprendido a vivir

según estas formas de ser, hacer y relacionarnos. Sin embargo, no son las únicas válidas ni definitivas.

Estos modelos se han construido en el marco de una organización social y de poder patriarcal, en la que los hombres deben tener más poder que las mujeres, tanto en el trabajo como en la familia. Esta manera de pensar y actuar puede permanecer en forma invisible pero muy efectiva, y no solo hace daño a las mujeres, sino también a los hombres.

Identidad y roles de género

Muchas familias comienzan a orientar la identidad de género de los niños y las niñas desde antes de su nacimiento y desde opciones muy sencillas y comunes: la elección de un color para la habitación, la ropa, los primeros juguetes, etc. Este tipo de pautas educa a niñas y niños en su identificación con un género o con el otro: por un lado, el color rosa, las muñecas, los juegos con elementos de cocina, de limpieza o de cuidado, o la referencia a las "princesas" como todo aquello que es propio de las niñas; y, por otro lado, lo masculino construido a partir de niños vestidos de celeste, que juegan al fútbol o a la guerra, y que desde muy pequeños aprenden que no deben llorar y sí ser héroes todopoderosos.

En cada etapa de la vida, desde la niñez hasta la adultez, se refuerzan diariamente estos patrones para cada género. Por eso, desde muy pequeños, a pesar de que no conozcamos aún claramente las diferencias biológicas, ya tenemos conciencia de nosotros mismos como varones o mujeres. Sin embargo, esta forma de aprender y de ser según una determinada identidad de género no es algo dado por la naturaleza. La sociedad nos va formando el deber ser de mujeres y de varones a lo largo de toda la vida. En este camino, tanto mujeres como varones cumplen un "papel" o rol esperado por toda la sociedad, asumiendo determinadas tareas y responsabilidades que tienen diferentes valores según sean consideradas masculinas o femeninas.

Desde la niñez hasta la adultez, se refuerzan diariamente patrones para cada género.





En todos los ámbitos de la vida se aprende a ser mujer o varón de una determinada manera y no de otra. Como personas trabajadoras también se dan identificaciones que remiten a esos mismos patrones. No es casual que haya trabajos definidos como específicamente masculinos y otros como femeninos. Décadas atrás en la industria hípica era difícil imaginar a una mujer en el rol de jockey ya que era una actividad exclusiva para varones.

Masculinidades

Las masculinidades son las formas en las que se educa y socializa a los hombres para cumplir roles, tareas, mandatos y comportamientos en una sociedad. Al varón se le dice desde muy chico que tiene que ser fuerte, valiente, tener el dominio de las situaciones, y que llorar es de débiles. En todas las sociedades patriarcales hay al menos cuatro mandatos que los varones deben cumplir para demostrar su masculinidad:

- **Ser proveedores** > el rol del hombre es ser jefe de familia, llevar el sustento económico a la casa.
- **Ser protectores** > se le asigna al hombre la función de cuidar a las demás personas de su familia.
- **Ser procreadores** > el varón debe ser sexualmente activo y tener la capacidad de fecundar y tener hijos.
- **Ser autosuficientes** > este mandato implica no depender de nadie, resolver en soledad los problemas.

Al varón se le dice desde muy chico que tiene que ser fuerte, valiente, tener el dominio de las situaciones, y que llorar es de débiles.

Estos mandatos ubican al hombre con mayor poder en la estructura social, con mayores oportunidades para su crecimiento laboral y, además, afuera del hogar, lejos de las tareas domésticas. Estos mandatos tienen costos adversos para los hombres, entre ellos:

- No disfrutar de la crianza de los hijos.
- Vivir con mayor frustración la pérdida de empleo.
- Sentir como un fracaso no estar siempre activo sexualmente.
- Exponerse a situaciones riesgosas para su salud, como hacer una fuerza desmedida o no tomar precauciones debidas en la actividad laboral.
- Reprimir sentimientos o tristezas, a raíz del mandato de la fortaleza masculina, lo que conlleva a situaciones de mayor sufrimiento.

Conceptos clave de la agenda de género

FEMINISMO	Ideología que postula que las mujeres deben tener los mismos derechos que los hombres.
PATRIARCADO	Desigualdad de poder entre hombres y mujeres que se traduce en la superioridad del varón en todos los aspectos de la sociedad.
MACHISMO	Creencia que ubica al hombre como ser superior respecto de la mujer, que, por ello, debe estar siempre supeditada al hombre.
MEDIDA DE ACCIÓN POSITIVA	La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer define las acciones positivas como medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad entre el hombre y la mujer y que estas medidas no constituyen actos discriminatorios contra los hombres. Esta convención fue incorporada a nuestra constitución nacional, que atribuye al Congreso la facultad de dictar estas medidas.
IDENTIDAD DE GÉNERO	La ley 26.743, sancionada en 2012, define la identidad de género como la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento.





PROCESO DE SOCIALIZACIÓN	Proceso mediante el cual las personas que pertenecen a una sociedad (o una cultura) interiorizan o aprenden un repertorio de normas, valores y formas de percibir la realidad, a través de la convivencia familiar, de la educación, de los medios de comunicación, etc.
ESTEREOTIPOS	Son imágenes basadas en prejuicios sobre lo que es apropiado para ser hombre o mujer.

Las acciones positivas son medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad entre el hombre y la mujer.

División sexual del trabajo

La división sexual del trabajo es la atribución de actividades y de responsabilidades diferenciadas según el sexo: por ejemplo, la crianza de los hijos y las tareas de la casa son asignadas a la mujer y los negocios, a los varones. Esto sucede, en principio, porque la capacidad natural de las mujeres para gestar y amamantar ha servido de argumento para la asignación de todas las actividades vinculadas con el cuidado de niños. Así es que en la hípica también se suele pensar que profesiones y oficios como auxiliar administrativo, ayudante de comisariato u operador de venta-pago, son propias de la mujer y que trabajar como peón de turf, domador o herrero, es algo típicamente de hombres.

La división sexual del trabajo no solo determina que actividades deberían ser cumplidas por varones o mujeres, sino que también les asigna un valor diferente. Las tareas que se realizan en el ámbito doméstico quedan invisibilizadas como trabajo, carecen de prestigio social, no son remuneradas y son pensadas como propias de la mujer. Las tareas domésticas son, sin embargo, un trabajo: cuando las mujeres lo realizan para sus familias es gratuito y a ellas se las llama amas de casa; cuando ese mismo trabajo se

realiza en una casa ajena hay una remuneración y a ellas se las llama trabajadora doméstica.

La no valorización de las tareas domésticas (ligadas a la limpieza del hogar, a la compra de alimentos, al cuidado de hijos) y el hecho de no considerarlas trabajo son parte de este proceso que llamamos división sexual del trabajo, que genera desigualdades valorativas entre las tareas que realiza el hombre y la mujer.

A su vez, el trabajo doméstico o reproductivo es un componente fundamental para el funcionamiento de la sociedad. Se realiza en un ámbito privado, al interior del hogar, y es indispensable para poder cumplir con las demandas del mercado de trabajo. Las tareas domésticas son desvalorizadas, a veces, hasta por las propias mujeres.

Algunos términos usados para el análisis del proceso de división sexual del trabajo son:

- **Trabajo productivo** > Todas aquellas actividades en que se producen bienes y servicios y que son remuneradas.
- **Empleo** > Todos los trabajos en los que hay un ingreso monetario, un empleador, una obra social, aportes jubilatorios y leyes laborales que lo regulan. No es condición necesaria que se cumplan todas estas características simultáneamente. El trabajo incluye al empleo.
- **Trabajo reproductivo o doméstico** > Comprende todas aquellas actividades no remuneradas del hogar.
- **Oportunidades diferenciales por sexo** > Refiere a una estructura de poder asimétrica, que otorga distintas valoraciones a la mujer y al varón. Por ejemplo, cuando una mujer y un varón, con las mismas capacidades y con igual nivel educativo, no reciben en su lugar de trabajo un tratamiento igualitario.

La división sexual del trabajo no solo determina que actividades deberían ser cumplidas por varones o mujeres, sino que también les asigna un valor diferente.





- **Techo de cristal y piso pegajoso** > En el extremo superior de la estructura ocupacional, el techo de cristal alude a las dificultades de las mujeres para prosperar en sus carreras o superar determinados umbrales ocupacionales. El piso pegajoso en los espacios inferiores se refiere a la concentración de mujeres en puestos de trabajo de poca calificación y movilidad, con bajas remuneraciones y escaso acceso a capacitación laboral.
- **Corriente de feminismo económico** > Pone en evidencia que el acceso a y la permanencia en el empleo de los hombres están facilitados por el trabajo no remunerado de las mujeres.

El trabajo doméstico o reproductivo es un componente fundamental para el funcionamiento de la sociedad.

Barreras en el mundo del trabajo para la mujer

Uno de los grandes cambios que se han producido en las últimas décadas es el de mayor participación de las mujeres en el mundo del trabajo, incluso en actividades ocupadas tradicionalmente por varones. Sin embargo, todavía no se ha alcanzado la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y varones.

Las mujeres aún tienen que afrontar en el mundo del trabajo más dificultades que los hombres. En principio, la mayoría de ellas sigue soportando una doble carga: la del trabajo remunerado y la de las responsabilidades familiares. Ese fenómeno se conoce como doble jornada (productiva y reproductiva).

La dificultad de la mujer para articular el trabajo reproductivo y el productivo parece un problema personal, de índole privado, pero en realidad está ligada a factores sociales, culturales y de políticas de Estado. Las licencias por maternidad y por paternidad no están ajustadas a los tiempos reales que de verdad se necesitan. A su vez, los jardines maternos son, en su mayoría, privados, y muchas mujeres que trabajan deben destinar parte de su sueldo

al pago del cuidado de sus hijos y de las demás tareas domésticas. Esta situación fomenta la desvinculación del mercado laboral de las mujeres.

La doble jornada se traduce en un deterioro de la calidad de vida de las mujeres, que se sienten más presionadas en su intento de conciliar la vida familiar y el trabajo.

Asimismo, desde la dimensión cultural, muchas mujeres padecen que se las tilde de "egoístas", de "abandonar" a su familia o de "desertar el hogar", si salen a trabajar. En cambio, los hombres entran en carrera y son honrados por estar en el mercado de trabajo.

Todas las situaciones mencionadas hacen que todavía no se pueda hablar de igualdad de empleo, concepto que significa que las mujeres y los varones tienen las mismas oportunidades en el acceso al trabajo y en el desarrollo de sus recorridos laborales. Además de las situaciones adversas ya analizadas, las mujeres sufren múltiples prácticas discriminatorias en el mundo del trabajo:

- En la misma actividad laboral y cumpliendo la misma cantidad de horas, los hombres tienen salarios más altos que las mujeres.
- La no contratación de mujeres madres para algunos puestos de trabajo, a pesar de su idoneidad.
- Cuando las mujeres tienen hijos tienden a retirarse del mercado laboral o trabajar menos horas, y eso les trae aparejado una menor remuneración.
- Los puestos de alto rangos son ocupados mayoritariamente por hombres. A pesar de que las mujeres han avanzado en este aspecto, la situación sigue siendo desigual.
- Algunos empleadores no contratan mujeres por temor a un embarazo.
- La preocupación por los asuntos domésticos interfiere más en el trabajo de las mujeres que en el de los hombres, y esa mayor demanda es determinante en los niveles de agotamiento.

La dificultad de la mujer para articular el trabajo reproductivo y el productivo está ligada a factores sociales, culturales y de políticas de Estado.





Sindicatos y género

Desde los sindicatos se han impulsado algunas acciones concretas en favor de la igualdad entre varones y mujeres.

- **Ley de Cupo Sindical Femenino** > Vigente desde 2002, la ley 25.674 surgió del reconocimiento de que la participación femenina en los ámbitos sindicales era escasa y de que las trabajadoras carecían de poder institucional. Esta ley ha sido una medida de acción positiva sustancial porque brinda herramientas para comenzar a superar la participación desigual en la toma de decisiones entre varones y mujeres en el ámbito sindical. La ley establece que la representación femenina en los cargos electivos y representativos de las asociaciones sindicales debe ser de al menos el 30% cuando el número de mujeres alcance o supere ese porcentual sobre el total de trabajadores. Por ello, 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 debe ser proporcional a esa cantidad. ¿Qué significa eso? De cada diez candidatos que se presenten en una misma lista, al menos tres deben ser mujeres, o una relación proporcional a esa distribución según las particularidades de cada sector. Además, la ley puntualiza que las mujeres deben integrar las listas “en lugares que posibiliten su elección”.
- **Espacios para pensar las relaciones de género** > En varios sindicatos y centrales gremiales se conformaron nuevas comisiones, departamentos o secretarías “de la mujer”, o se consolidaron y fortalecieron las existentes. Estos ámbitos, en algunos casos, pasaron a denominarse “desigualdad de oportunidades y de género” o “igualdad de género”.
- **Capacitación y formación** > Se han desarrollado cursos y actividades de capacitación y formación sobre temas de género para delegados, delegadas y dirigentes sindicales.

- **Convenios colectivos** > Algunos convenios colectivos han comenzado a ser revisados y se han incorporado cláusulas generales y específicas de género para tratar las situaciones de discriminación.

La representación femenina en los cargos electivos y representativos de las asociaciones sindicales debe ser de al menos el 30%.



