



Poder Judicial de la Nación
CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO -
SALA VI

SENTENCIA DEFINITIVA

SALA VI

Expediente Nro.: CNT 4379/2020

AUTOS: "MINISTERIO DE PRODUCCION Y TRABAJO DE LA NACION Y OTRO C/ SINDICATO DE EMPLEADOS Y OBREROS ACEITEROS DE NECOCHEA QUEQUEN Y SUDESTE DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES S/ LEY DE ASOC. SINDICALES"

Buenos Aires, 11 de noviembre de 2021.

En la Ciudad de Buenos Aires reunidos los integrantes de la Sala VI a fin de considerar los recursos deducidos en autos y para dictar sentencia en estas actuaciones, practicando el sorteo pertinente, proceden a expedirse en el orden de votación y de acuerdo con los fundamentos que se exponen a continuación.

LA DRA. GRACIELA LUCIA CRAIG DIJO:

Llegan las presentes actuaciones a esta Alzada en virtud del recurso deducido por Roldan Carlos Federico apoderado de "LA LISTA ROJA", con fundamento en lo previsto en el art. 62 inc. b) de la ley 23.551, contra la Resolución MTEySS Nro. 2020-6-APN-MT obrante en el expt. 2019-14733107-APN-DNASI#MPYT dictada el 6/1/2020. En ella, se desestimó el recurso jerárquico deducido subsidiariamente al de reconsideración contra la providencia de la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales del 20/9/2018 que rechazó la impugnación impetrada por la "Lista Roja" en contra de la



resolución de la Junta electoral de fecha 19 de abril 2018 que no oficializa la misma.

En atención a las cuestiones planteadas, se requirió la opinión de la Fiscalía General ante esta Cámara que, después de cumplido el traslado de la acción al Secretario Gral. Del Sindicato de Empleados y Obreros Aceiteros de Necochea Quequen y Sudeste de la Pcia. De Bs. As (vinculado al Sistema lex100 en fecha 18/6/21) y a los integrantes de la Junta Electoral (escrito vinculado en fecha al Sistema lex100 en fecha 18/6/21), se expidió mediante el Dictamen Nro. 2617/2021 del 5/10/2021.

Respecto a los antecedentes del caso, es menester memorar que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) intimó al actual Secretario Gral. del "Sindicato de Empleados y Obreros Aceiteros de Necochea Quequen y Sudeste de la Pcia. De Bs. As "(Alfredo Giuliano) a dar inicio al proceso de normalización institucional definitiva del gremio bajo apercibimiento de aplicar el art. 56 inc. 4° de la ley 23.551. (Ver fs.283/286 y 312/318).

En el marco de dicho proceso eleccionario la Junta Electoral en fecha 16/4/2018 observó el incumplimiento al art. 18 inc. c de la ley 23.551 - modificado por art. 3° de la Ley N° 25.674- efectuado por la Lista Roja, ya que no acompañó entre la nómina de candidatos a ninguna mujer. Dicha situación fue notificada a la Lista y se le otorgó el plazo de tres días para que la rectifique o ratifique. (ver presentación Lista Roja fs. 374/377 y nota Junta electoral de fs. 378).

Al presentarse en fecha 17/4/2018 el apoderado de la Lista Roja alegó imposibilidad de cumplir con el cupo atento





Poder Judicial de la Nación

CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO -
SALA VI

que no había mujeres que quisieran participar en su lista. Para fundar su presentación adjuntó notas fechadas el 16/4/2018 de algunas afiliadas que habrían indicado su voluntad de no participar en la LISTA ROJA y solicitó que la Junta se encargue de verificar que el resto de las afiliadas, que no han querido firmar nota alguna, no querían tampoco participar en su Lista. Con lo cual solicitó se tengan por cumplidas las observaciones y se oficialice la lista (fs 379/383).

La Junta electoral, luego de aclarar que no está avalada ni por el estatuto ni por la ley de asociaciones sindicales para efectuar las diligencias que la recurrente le endilga, resolvió en fecha 19/4/2018 no oficializar la "Lista Roja" por incumplir con el "cupo femenino" fijado en el art. 18 de la ley 23.551-modificado por el art. 3 de la ley 25.674-. Entre sus fundamentos señaló que, la normativa es determinante y no admite excepciones al exigir la representación femenina en los cargos electivos de las asociaciones sindicales y resalta que la modificación introducida por el artículo art. 3° de la Ley N° 25.674 es concluyente al señalar que "*No podrá oficializarse ninguna lista que no cumpla con los requisitos estipulados en este artículo*". (fs. 384/386).

Tal parecer fue cuestionado por la Lista Roja en sede administrativa, allí alegó que se veía imposibilitada de cumplir con el cupo femenino por ser "*insignificante*" el porcentaje de mujeres afiliadas al Sindicato lo que tornaría inaplicable el cupo establecido en la norma. Asimismo, señala que, presentó ante la Junta electoral declaraciones de las afiliadas mujeres expresando que no querían participar en



cargos directivos. Añade que una de ellas, la Sra. Pallero no quiso firmar nota alguna y requirió que la Junta se encargue de verificar que la misma no quiere participar en su lista. Por lo que, solicita se respete la Libertad y Democracia Sindical y se oficialice la lista que representa (fs. 371/373).

En dicho contexto, la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales (en adelante DNAS) desestimó la impugnación impetrada por la lista recurrente. En primer lugar, en el Dictamen del asesor técnico legal al que adhiere la DNAS, se señaló que las circunstancias relatadas por la impugnante se sucedieron luego de que la Junta Electoral intimara a la Lista Roja a cumplir con el cupo ya que intentó oficializarla sin ese requisito. (ver acto administrativo del 20/09/2018 dictado en el expt. N°1-216-280322-2017 obrante a fs.458/463). Asimismo señala que, en el caso de hacer lugar al reclamo impetrado por la quejosa pondría a las demás listas (Verde y Celeste y Blanca) en una situación de desigualdad ante la ley por cuanto ellas cumplieron y respetaron las prescripciones exigidas. Por otro lado, se indicó que le asiste razón a la Junta Electoral en cuanto expresa que no es de libre interpretación la manda del art. 3 de la ley 25.674 que modifica el art. 18 de la ley 23.551, ya que del plexo normativo citado surge el carácter imperativo de la ley que prevé "*... 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.*" Por lo que,





Poder Judicial de la Nación

CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO -
SALA VI

considera que en el caso no existe una violación a la libertad sindical y rechaza la impugnación impetrada por la Lista Roja.

Dicha decisión fue objeto de recurso de reconsideración con jerárquico en subsidio por parte de la Lista Roja, quien solicitó se suspendan los efectos del acto administrativo de fecha 20/9/2018 alegando que se torna inconstitucional el último párrafo del art. 18 y que *"... a las pocas mujeres afiliadas se las utilizó a los fines de obtener una ventaja, y que es poder competir electoralmente"*. Añade que teniendo en cuenta las pocas mujeres afiliadas el dictamen de la autoridad de aplicación no resulta razonable y atenta contra sus derechos sindicales reconocidos constitucionalmente. (fs. 469/475).

La DNAS en fecha 1/10/18 rechaza el recurso de reconsideración interpuesto por la Lista Roja (fs. 482/485) lo cual da lugar al tratamiento del recurso jerárquico interpuesto en subsidio. En dicho contexto se dictó, el Dictamen N° 488 que propicia rechazar el recurso manifestando que la norma es clara y contundente respecto al cumplimiento del cupo femenino con el fin de lograr la inclusión efectiva de candidatas mujeres en la actividad sindical (fs. 504/506).

Finalmente, el Sr. Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, en concordancia con lo manifestado en el dictamen que se detalló precedentemente, rechazó el recurso jerárquico subsidiariamente deducido por el Señor Carlos Federico Roldan (en su carácter de apoderado de la Lista Roja) contra la providencia dictada por la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales del 20 de septiembre de 2018". (Resol-2020-6-APN-MT obrante a fs. 566/568). Allí



indicó que la normativa es determinante al señalar que no podrán oficializarse aquellas listas que no cumplan con el requisito del cumplimiento del cupo femenino, y las notas presentadas de las afiliadas que manifestaron no querer participar en su lista no resultan fundamento suficiente para subsanar las observaciones formuladas entorno al mentado incumplimiento.

En el sub examine, el Sr. Carlos Federico Roldan apoderado de la LISTA ROJA" al interponer el recurso del art. 62 inc. b) de la ley 23.551 contra la Resol-2020-6-APN-MT, puso de resalto que el acto eleccionario de autoridades del Sindicato en cuestión fijado para el 2/10/2018 se encuentra suspendido en el marco de la medida cautelar dictada en autos "Roldan Carlos Federico c/ Junta electoral Sindicato aceiteros Necochea Quequen Sudeste Pcia. Bs. As. s/ amparo sindical "N°3573/2018 que tramita por ante el Tribunal del Trabajo N°1 Necochea, en la cual se fijó dicha suspensión hasta tanto se produzca la situación prevista en los arts. 61 y 62 de la ley 23.551 (conforme copia de sentencia adjuntada en escrito vinculado al sistema LEX100 el 14/9/2020 titulado "Contestación demanda: se presenta. Acompaña expt. Adm. -parte 1 de 3-")

Señalando luego que, el cumplimiento del cupo femenino por el cual la resolución atacada rechazó el recurso interpuesto, le resulta imposible atento a que el padrón sólo consta de 7 mujeres de las cuales 2 participan en las listas contrarias y de las restantes tres firmaron notas, adjuntadas como prueba documental, manifestando no querer participar mientras que las restantes no han querido participar ni firmar





Poder Judicial de la Nación

CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO - SALA VI

nota alguna. En dicho contexto alega que, no puede aplicársele el 30% que establece la norma y solicita se declare la cuestión de puro derecho, se oficialice la Lista Roja y se declare la inconstitucionalidad del último párrafo del art. 18 de la ley 23.551 por afectar la libertad y democracia sindical (fs. 708/726 fecha 13/1/2020).

Al comparecer al proceso, José Andrés González, Jesús Maximiliano Fiscina y Pedro Alberto Pisani- miembros integrantes de la Junta electoral- señalaron que en fecha 13/4/2018 la junta recibe la lista autodenominada agrupamiento "Lista Roja" y que en fecha 16/4/2018 se remite una nota a la Lista por la cual se le informa que no cumplieron con el cupo establecido en el art. 18 de la ley 23.551 por lo cual mediante notificación fehaciente se le transcribió los extremos vertidos por el mencionado artículo y se le otorgó tres días corridos - de conformidad con el art. 64 del estatuto sindical- a fin de que rectifique o ratifique su presentación.

Frente a dicha intimación indican que la Lista Roja remitió a la Junta un escrito en fecha 17/4/18 donde manifiesta que incorpora las declaraciones de tres afiliadas que manifestaron su voluntad de no querer participar y que la afiliada Pallero no quiso firmar nota alguna y la afiliada Balle no tiene antigüedad suficiente. Por dichos motivos solicitó se tenga por cumplida la observación y se oficialice su lista. Es menester resaltar que las notas adjuntadas se encuentran fechadas el 16/4/2018. (fs. 379/383).

Dado ello la junta informa que se emitió dictamen el 19/4/2018 en que se señaló; *"Dado que según se desprende del*



padrón provisorio existen 7 afiliadas mujeres a saber, Paula Orduna, María del Carmen Roumec, Pía Capelli, Miriam Domínguez, Mónica Balle , Alicia Pallero, Florencia Larraburu ,y toda vez que la lista presentada por el apoderado Roldan no cumple con el requisito previsto en el art. 18 inc. c ley 23.551, en tanto no incluye ninguna mujer en la nómina, es que esta Junta Electoral resuelve con conformidad de todos sus integrantes no oficializar la lista autodenominada "Roja"..." (Escrito vinculado al Sistema lex100 en fecha 18/6/21).

Asimismo, en su presentación los miembros de la Junta electoral señalaron que el decreto 514/03 indica la forma en que debe implementarse el cumplimiento del cupo femenino y de no verificarse lo determinado la autoridad electoral asociacional se encontrará imposibilitada de oficializar la lista de candidatos, (art. 2 y 3 decreto 514/03), por lo cual el actuar de la Junta se encontró encuadrado en dicha directiva.

De esta manera indicaron que, con el fin de verificar los extremos establecidos por la normativa aplicable y en cumplimiento de las funciones que ejercían como Junta electoral, efectuaron el cotejo del cumplimiento del cupo femenino conforme lo determinado por el art. 3 de la ley 25.674 en cuanto establece que para aquellos casos que las mujeres no alcancen el 30 % del padrón se efectúe un cupo proporcional , el cual calcularon al cotejar las listas teniendo en cuenta también las directivas del decreto 514/03. Por lo cual al no presentar ninguna candidata mujer en su





Poder Judicial de la Nación

CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO -
SALA VI

lista, la Junta electoral se encontraba imposibilitada de oficializarla.

Por otro lado, al comparecer al proceso el Secretario General del Sindicato de empleados y obreros aceiteros de Necochea Quequen y Sudeste de la Pcia. De Bs. As señaló que no se encuentran vulnerados los principios de la libertad y democracia sindical, sino por el contrario se encontraban efectuando un proceso eleccionario a fin de cumplir con el proceso de normalización institucional encomendado por el Ministerio de Trabajo en el marco del Expt. 1-216-280322-2017, cumpliendo con los plazos y estadios pertinentes para garantizar la participación. Así se presentaron tres listas - la Verde, la Celeste y Blanca, y la Roja- de las cuales sólo la aquí recurrente incumplió con el cupo femenino, al no postular ninguna mujer en su lista. En dicho contexto, la Junta electoral les otorga el plazo señalado precedentemente para rectificar o ratificar su presentación, frente a lo cual la Lista Roja vuelve a realizar su presentación sin ninguna mujer solicitando se los exima de cumplir con el art. 18 de la ley 23.551, lo cual manifiesta sería no sólo incumplir con la manda normativa sino un trato desigual con aquellas listas que si cumplieron con el cupo. (Escrito vinculado al Sistema lex100 en fecha 18/6/21).

Asimismo, pone de resalto que no estamos frente a un caso de ausencia de mujeres postulables, dado que en el padrón hay 7 (siete) mujeres en condiciones de ser candidatas y a pesar de ello la Lista roja no pudo incluir ninguna.

Ahora bien, lo concreto se centra en dilucidar el planteo de inconstitucionalidad incoado por el recurrente, quien



dirige sus agravios entorno a la imposibilidad de cumplimiento del mencionado cupo fundándolo en la falta de interés de las afiliadas mujeres en participar de su lista y en la inconstitucionalidad del último apartado del art.18 de la ley 23.551 por considerar que atenta contra la libertad y democracia sindical.

En primer lugar, es menester resaltar que el análisis de la validez constitucional de una norma de jerarquía legal constituye la más delicada de las funciones susceptibles de encomendarse a un Tribunal de Justicia y la CSJN ha resaltado que el control de constitucionalidad debe efectuarse con mesura y sólo puede ser declarada la invalidez de una norma ante un planteo de muy sólido fundamento, del cual resulte de manera clara la contradicción de la ley con la cláusula constitucional (Fallos 285:322; 288:325, 290:226). La declaración de inconstitucionalidad resulta ser la última ratio del orden jurídico a la que sólo es dable acudir cuando lo imponen insuperables razones para asegurar la supremacía de la Constitución (Fallos 295:850), y conforme los fundamentos que a continuación efectuaré no considero que se den los parámetros para efectuarla en el caso de autos.

No podemos perder de vista que el plexo normativo aplicable fue implementado teniendo en mira la desigualdad estructural , es decir, aquella que incorpora "datos históricos y sociales" que explican desigualdades de derecho (de jure) o de hecho (de facto), como "resultado de una situación de exclusión social o de 'sometimiento' de "grupos vulnerables" por otros, en forma sistemática y debido a complejas prácticas sociales, prejuicios y sistemas de





Poder Judicial de la Nación

CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO - SALA VI

creencias" (Alegre, M. y R.Gargarella, El derecho a la igualdad. Aportes para un constitucionalismo igualitario. Edit. Lexis Nexis Argentina, S. A. y Asociación Civil por la Igualdad y la Justicia, Buenos Aires, 2007, págs. 166 y 167).

Tal como señala Roberto Saba "*...el objetivo que la igualdad ante la ley persigue es el de evitar la constitución de grupos sometidos, excluidos o sojuzgados en una sociedad (...). A diferencia de la noción de no discriminación (entendida como trato no arbitrario fundado sobre prejuicios), la versión de la igualdad como no sometimiento refiere a un trato segregacionista y excluyente tendiente a consolidar una situación de grupo marginal (la casta o underclass)*" (ver, Saba, Roberto, Más allá de la igualdad formal ante la ley ¿Qué les debe el Estado a los grupos desventajados, Buenos Aires: ed. Siglo XXI, 2016, pág. 58 y 63).

Esta interpretación de la igualdad también ha sido expuesta por la Corte Interamericana de Derechos Humanos en diversos pronunciamientos sobre cuestiones vinculadas al género, tales como: "Atala Riffo y niñas vs. Chile" del 24.02.2012 y "González y otras ('Campo Algodonero') vs. México" del 16.11.2009.

En ese sentido, en el caso de las mujeres trabajadoras la adopción de un enfoque de igualdad como *no sometimiento* implica indagar sobre los patrones culturales y económicos-sociales que forman la construcción genérica de las personas, mediante la afirmación de comportamientos diferenciados de acuerdo con el sexo y el impacto diferencial que se producen en las oportunidades laborales de mujeres y varones. Estos patrones cimientan relaciones de poder



asimétricas entre los géneros, en cuyo extremo más débil se encuentran las mujeres (Pautassi, L. (2011). La igualdad en espera: el enfoque de género. Lecciones y Ensayos, (89), 279-298.). Por lo cual, el principio de no sometimiento, nos lleva a reflexionar que las situaciones de discriminación que padecen las mujeres no responden a hechos aislados, sino que son el resultado de la repetición de estereotipos y vínculos en un determinado contexto social y cultural.

En este sentido, la Comisión Internacional de Derechos Humanos consideró que: *"una concepción más amplia del principio de no discriminación se vincula con la idea de terminar con la subordinación de las mujeres como grupo. Esta concepción condena las prácticas que tienen el efecto de crear o perpetuar en nuestra sociedad una posición subordinada para ciertos grupos desaventajados, como es el caso de las mujeres (...). El sistema interamericano no sólo recoge una noción formal de igualdad, limitada a exigir criterios de distinción objetivos y razonables y, por lo tanto, a prohibir diferencias de trato irrazonables, caprichosas o arbitrarias, sino que avanza hacia un concepto de igualdad material o estructural que parte del reconocimiento de que ciertos sectores de la población requieren la adopción de medidas especiales de equiparación"* (Comisión IDH, 20/01/2007, informe Acceso a la Justicia para mujeres víctimas de violencia en las Américas, OEA/Ser.L/V/II., Doc. 68, párr. 75 y 99 y, asimismo, Corte IDH, 16/11/2009, "González y otras (Campo Algodonero) vs. México, excepción preliminar, fondo, reparaciones y costas", párr. 401).





Poder Judicial de la Nación

CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO - SALA VI

En esta línea de razonamiento, para llevar a cabo medidas que efectivamente habiliten a las mujeres para un acceso al mundo público, tanto en relación con el ejercicio de cargos representativos como para su ingreso al trabajo productivo remunerado, se deben reconocer las barreras que enfrentan por su condición de género y que las mismas constituyen un atentado al principio de igualdad. (Pautassi, L. (2011). La igualdad en espera: el enfoque de género. Lecciones y Ensayos, (89), 279-298.)

Un paso sustantivo al respecto vino dado por la Plataforma de Acción de Beijing (1995) que establece: *"El hecho de que haya una proporción tan baja de mujeres entre los encargados de adoptar decisiones económicas y políticas a los niveles local, nacional, regional e internacional obedece a la existencia de barreras tanto estructurales como ideológicas que deben superarse mediante la adopción de medidas positivas."* (Apartado G "La mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones" párrafo 186).

Es por ello, que la Plataforma establece entre sus objetivos estratégicos medidas que habrían de adoptar los gobiernos, los empleadores, los empleados, los sindicatos y las organizaciones a fin de promover la elección de mujeres como dirigentes sindicales y asegurar que se garantice a las dirigentes sindicales la protección en el empleo y la seguridad física en el desempeño de sus funciones (Objetivo estratégico F.5.i), así como también el de promover el derecho de las mujeres, en un pie de igualdad, a ser miembro de sindicatos y otras organizaciones profesionales y sociales (Objetivo estratégico I.2.j).



De esta manera la situación de aquellos grupos, como en el caso de las mujeres, que fueron sistemáticamente excluidos de determinados ámbitos, justifica que el Estado lleve a cabo políticas o medidas denominadas de "acción afirmativa" con el fin de lograr dismantelar las condiciones o situaciones en las que se los coloca, otorgándole algún tipo de trato preferente como es el caso del sistema de cuotas o cupos de participación.

En dicho marco, viene a correlato resaltar lo señalado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en autos "Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo" respecto a que el principio de igualdad y prohibición de discriminación acarrea, obligaciones "erga omnes" de protección que vinculan a todos los Estados y a los particulares. Respecto de los primeros, dichas obligaciones, así como les imponen un deber de abstenerse de realizar acciones que de cualquier manera vayan dirigidas, directa o indirectamente, a crear situaciones de discriminación de jure o de facto, también les exigen la adopción de "medidas positivas" para revertir o cambiar situaciones discriminatorias existentes en sus sociedades, lo cual implica, "inter alia", el ejercicio de un "deber especial" de protección con respecto a actuaciones y prácticas de terceros que, bajo su tolerancia o aquiescencia, creen, mantengan o favorezcan las situaciones discriminatorias. (doct. Fallos 333:2306, consid. 4°).

Dichos conceptos fueron introducidos en la reforma de la Constitución Nacional de 1994, a partir de las normas que inducen a la discriminación inversa y a la adopción de medidas





Poder Judicial de la Nación

CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO - SALA VI

positivas. Así, el art. 37, apartado segundo, consagra que: *"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."*

En el inc. 19 del art. 75, en el apartado tercero, se dispone que el Congreso debe sancionar leyes que consoliden *"...la igualdad real de oportunidades y posibilidades sin discriminación alguna..."*. En el mismo sentido, el inc. 23 de dicho artículo faculta al Poder Legislativo a *"Legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular respecto de los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad."*

En este sentido, la inscripción de las "medidas de acción positiva" en los artículos 37, 75 inc. 19 y 75 inc. 23 de la Constitución Nacional, tensionan el principio antidiscriminatorio, dado que constituyen tratos diferenciales proporcionados a ciertos grupos estructuralmente segregados (Saba, R. (2007). *El derecho a la igualdad: aportes para un constitucionalismo igualitario*. Buenos Aires: Lexis Nexis). Al reconocer las diferencias de grupo, las medidas de acción positiva permiten aplacar situaciones de opresión, confirmando la concepción de igualdad como "no sometimiento".

Es lo que constituye -como diagnosticara la Organización Internacional del Trabajo- una medida de discriminación positiva que facilita no sólo el fortalecimiento de la



participación de la mujer en el mundo laboral, sino también su inserción en el ámbito del poder gremial (Trabajo decente y corresponsabilidad de los cuidados en Argentina. Buenos Aires: OIT, 2010. 190 p). La Convención para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer prevé expresamente este tipo de medidas en su artículo 4° y el Comité respectivo ha destacado que dichas medidas tienen como finalidad acelerar la participación en condiciones de igualdad de la mujer en el ámbito político, económico, social, cultural y civil (Recomendación General 25, párr. 22). Para alcanzar dicha igualdad el Comité señaló que: *"...El término "medidas" abarca una amplia gama de instrumentos, políticas y prácticas de índole legislativa, ejecutiva, administrativa, y reglamentaria, como pueden ser los programas de divulgación o apoyo; la asignación o reasignación de recursos; el trato preferencial; la determinación de metas en materia de contratación y promoción; los objetivos cuantitativos relacionados con plazos determinados; y los sistemas de cuotas..."* (párr. 22).

También viene a correlato lo señalado en la "Agenda para el Desarrollo Sostenido" para el año 2030, que fuera aprobada en la Asamblea General de la ONU en 2015, donde en la meta referida a la igualdad de Géneros, se propone *"Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública"* (meta 5.5)

Recientemente, la Corte Interamericana de Derechos Humanos señaló respecto a la perspectiva de género en los derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y





Poder Judicial de la Nación

CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO -
SALA VI

huelga, que: "Resultan admisibles las disposiciones que tienen por finalidad promover los principios democráticos en el seno de las organizaciones sindicales, sin que esto constituya necesariamente una afectación a la autonomía o la libertad sindical. En este sentido, el Tribunal recuerda que el artículo 8 del Protocolo de San Salvador establece que el ejercicio de los derechos sindicales podrá estar sujeto a las limitaciones y restricciones previstas por ley, siempre que estas sean propias de una sociedad democrática¹. En consecuencia, la autonomía sindical debe ser entendida en su interrelación con la protección de principios democráticos, por lo que los Estados y los sindicatos deben adoptar medidas a fin de asegurar la igualdad y no discriminación en el ejercicio de los derechos sindicales de las mujeres y en sus organizaciones internas". En razón de lo anterior, la Corte considera que " ...la autonomía sindical no ampara medidas que limiten el ejercicio de los derechos sindicales de las mujeres dentro de los sindicatos, y por el contrario obliga a los Estados a adoptar medidas que permitan a las mujeres gozar de una igualdad formal y material en el espacio laboral y sindical" "De esta forma, el derecho a la igualdad y no discriminación prohíbe las diferenciaciones arbitrarias de trato en el ámbito de la vida sindical, y obliga a la adopción de medidas para combatir los estereotipos de género y alcanzar la igualdad material dentro de los sindicatos. El Comité CEDAW ha indicado que los Estado asumen obligaciones de adoptar medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la vida pública y política y asegurar que disfrute en

¹Cfr. Protocolo de San Salvador, artículo 8.



ella igualdad con el hombre, lo cual debe también servir como parámetro de actuación para las actividades organizativas de los sindicatos ² . En ese sentido, tal como fue mencionado anteriormente (supra párr. 180), los Estados tienen la obligación de adoptar medidas que permitan garantizar el principio de igualdad y no discriminación en los estatutos de los sindicatos, sus reglamentos y en la composición de sus miembros con una representación equilibrada de ambos en sus juntas directivas³” (Opinión Consultiva OC-27/21 del 5 de mayo de 2021 solicitada por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos párrafo 193 y 194.

Seguidamente resalta que la “ONU Mujeres” ha señalado que las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en la dirección de los sindicatos lo que a su vez es consecuencia de factores como la existencia de una cultura sindical dominada por hombres, quienes ejercen una gran influencia al decidir los puestos de liderazgo, o de la división de responsabilidades en lo que respecta al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado. Asimismo, dicha organización ha identificado que, con frecuencia, se espera que las mujeres ocupen puestos administrativos y no se las identifica como posibles directoras ni se les brinda la capacitación y las oportunidades para desarrollar las aptitudes necesarias⁴. Así la Corte coincide en “...la necesidad de que los Estados establezcan cuotas y escaños reservados para mujeres en los puestos de toma de decisiones dentro de los sindicatos, como

² Cfr. Comité CEDAW, Recomendación general No. 23, párr. 5

³ Cfr. Comité CEDAW, Recomendación general No. 23, supra, párr. 34

⁴ Cfr. El progreso de las mujeres en el mundo. 2015-2016. Transformar las economías para realizar derechos, pág. 118





Poder Judicial de la Nación

CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO - SALA VI

una medida dirigida a superar los obstáculos al liderazgo de las mujeres, que les permita gozar de una mayor y mejor representación de sus intereses, de forma proporcional, pero que tienda hacia la paridad de género en los órganos directivos sindicales, y durante las negociaciones colectivas. En este sentido, los Estados deben implementar medidas dirigidas a alcanzar estas metas, y a supervisar su efectivo cumplimiento” (párrafo 197).

En dicho contexto fue que se implementó el denominado “cupos sindicales femeninos” cumpliendo con la normativa nacional e internacional, cuya pauta objetiva fijada por el legislador resulta ser -prima facie- de obligatoria e insoslayable aplicabilidad para la autoridad del trabajo y, para los jueces/juezas de todas las instancias y jurisdicciones. Así, la normativa está enmarcada en la citada obligación estatal de dismantelar las desigualdades estructurales.

Específicamente la ley 25.674 (B.O. 29/11/2002), modificando el art. 18 de la ley 23551, establece que: “...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”; disponiendo, con singular énfasis, que “no podrá oficializarse ninguna lista que no cumpla con los requisitos estipulados en este artículo”.

Ahora bien, obsérvese que, la norma que nos atañe regula una participación proporcional mínima por lo que prevé que para aquellos casos en los que las mujeres no alcanzaren el 30% del total de trabajadores se establezca un cupo mínimo proporcional, de manera que la directiva no sea de imposible cumplimiento. Asimismo, el decreto reglamentario 514/03 de la citada ley, establece los criterios generales para su aplicación, a fin de que en todas las asociaciones sindicales se dé un tratamiento homogéneo al tema, tratando de evitar posteriores impugnaciones intrasindicales o judiciales.

El art. 2 del decreto 514/03 establece: *“La junta electoral o el órgano que cumpla dicha función en las asociaciones sindicales de cualquier grado, tendrá por cumplidos los porcentajes mínimos requeridos por el artículo 18 de la Ley N° 23.551 modificado por el artículo 3° de la Ley N° 25.674, cuando se hayan verificado dichos porcentajes tanto sobre el total de los candidatos de la lista respectiva como sobre el total de cargos a cubrir en la elección de que se trate. A fin de verificar tales extremos la junta electoral o el órgano que cumpla esa función, deberá comprobar la exactitud de dichos porcentuales sobre el total de afiliados registrados en el pertinente padrón de la jurisdicción correspondiente. 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. ... “En todas las listas de*





Poder Judicial de la Nación

**CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO -
SALA VI**

candidatos se deberá cumplir con los porcentajes mínimos exigidos respecto del total general de cargos a cubrir.” .

Dicho calculo efectuado por la Junta electoral conforme la normativa aplicable no ha sido cuestionado por la aquí recurrente quien fundamenta haber presentado la lista sin ninguna mujer candidata, en que las mismas expresaron no querer participar o formar parte de la LISTA ROJA.

A su vez, resulta relevante efectuar una observación de los considerando del decreto 514/03 donde se señala que 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. Señala también que, la Ley tiene como antecedente el artículo 37 de la Constitución Nacional, en vigencia desde 1994, 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. - en concordancia con el marco normativo señalado precedentemente-.

En dicho contexto, se encuentra fuera de debate que -a diferencia de lo acontecido tanto con la Lista Verde como con la Lista Celeste y Blanca- la Lista Roja pretendía contender en el proceso electoral sin presentar candidatas mujeres en ninguno de los cargos y que fue, precisamente, tal circunstancia la observada por la Junta Electoral y por la autoridad administrativa del trabajo, a la luz de lo normado



por el art. 18 de la ley 23551, para denegar la participación de los -ahora- quejosos.

Tampoco se encuentra en discusión que, conforme surge del dictamen de la Junta Electoral, el padrón presentaba -al momento que nos atañe- siete mujeres: dos de ellas integraron otras listas, las trabajadoras Pallero y Larraburo -según se manifestara en la queja- no tendrían afinidad con los recurrentes y las restantes afiliadas habrían "firmado la nota de no querer participar".

Así resulta relevante señalar que la recurrente presentó su lista con la totalidad de candidatos masculinos en fecha 13/4/2018 sin siquiera efectuar mención alguna al incumplimiento del cupo femenino. Sino recién al momento de ser intimado por la junta electoral a rectificar o ratificar lo señalado, confeccionó notas fechadas el 16/4/2018 en donde tres afiliadas habrían manifestado su voluntad de no participar lo cual se encuentra lejos de dismantelar el plexo normativo aplicable ni fundar su incumplimiento.

Fundamentaciones que reitera en su memorial de agravios sin añadir alegaciones nuevas que logren desvirtuar las conclusiones arribadas en sede administrativa.

Las consideraciones hasta aquí expuestas, me llevan a señalar que no encuentro configurado en el caso concreto violación alguna a los principios de libertad y democracia sindical. En este punto es menester recordar que el Comité de Libertad Sindical sostuvo que la autonomía sindical debe ser entendida en su interrelación con la protección de principios democráticos, por lo que los Estados y los sindicatos deben adoptar medidas a fin de asegurar la igualdad en el ejercicio





Poder Judicial de la Nación

**CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO -
SALA VI**

de los derechos sindicales de las mujeres y en sus organizaciones internas, resultando admisibles -por consiguiente- las disposiciones que tienen por finalidad promover la participación, sin que esto constituya necesariamente una afectación a la autonomía o la libertad sindical (ver, en este sentido, Comité de Libertad Sindical, 342° informe, Caso núm. 2366, párrafo 915, 342° informe, Caso núm. 2366, párrafo 915; 342° informe, Caso núm. 2453, párrafo 716; 358° informe, Caso núm. 2740, párrafo 658; y 363° informe, Caso núm. 2740, párrafo 703).

Tal como se señalara precedentemente ello ha sido recalcado, por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, subrayando -además- que el artículo 8 del Protocolo de San Salvador establece que el ejercicio de los derechos sindicales podrá estar sujeto a las limitaciones y restricciones previstas por ley, siempre que estas sean propias de una sociedad democrática (Opinión Consultiva OC-27/21 del 5 de mayo de 2021 solicitada por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos reseñada precedentemente).

Añade dicho órgano, que la autonomía sindical no ampara acciones que limiten el ejercicio de los derechos sindicales de las mujeres dentro de los sindicatos, sino que, por el contrario, obliga a los Estados a adoptar medidas que permitan a las mujeres gozar de una igualdad formal y material en el espacio laboral y sindical. El tribunal considera sumamente provechoso que los Estados reserven cuotas y escaños para mujeres en los puestos de toma de decisiones dentro de los sindicatos, como una medida dirigida a superar los obstáculos al liderazgo, que les permita gozar de una mayor y mejor



representación de sus intereses, de forma proporcional, pero que tienda hacia la paridad de género en los órganos directivos sindicales, y durante las negociaciones colectivas (Opinión Consultiva OC-27/21, ya citada).

En dicho sentido, los planteos de inconstitucionalidad contra el art. 18 LAS, modificado por art. 3° de la Ley N° 25.674, -en cuanto fijara el "cupó femenino sindical"- no pueden tener favorable acogida; máxime si se repara que, como tiene dicho la Procuración General de la Nación, el compromiso constitucional con la igualdad importa un rechazo categórico de las instituciones o prácticas que agravan o perpetúan la posición de grupos especialmente postergados (ver, en este sentido, dictamen del 24/06/2016 en autos "Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Tadelva S.R.L. y otros; y, en similar sentido, Corte Suprema de los Estados Unidos, 'Mississippi Universito for Women v. Hogan', 458 U.S. 718, del 1° de julio de 1982, sección II y sus citas).

Por tanto, considero que en el caso concreto, y en función de los elementos de autos, no se dan los presupuestos fácticos que justifiquen declarar la invalidez constitucional de la norma. Cabe señalar que, tal como lo ha señalado el Alto Tribunal, la declaración de inconstitucionalidad de una disposición normativa es la última ratio del orden jurídico (CSJN, Fallos: 301:904; 312:72; 316:842; entre muchas otras) y que ella no constituye un fin en sí mismo, sino el medio para conjurar una eventual lesión de garantías constitucionales. En ese contexto, el planteo formulado no exhibe fundamento suficiente que advierta sobre la efectiva violación de un derecho garantizado por la CN. En tal sentido tiene dicho la





Poder Judicial de la Nación

CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO -
SALA VI

CSJN que *"Es necesario que quien tacha de inconstitucional un precepto legal demuestre de manera acabada el perjuicio concreto que le ocasiona la norma que impugna"* -fallos 303:1129-.

En resumen, de ser compartido mi voto, propongo que se rechace el recurso deducido por el apoderado de la LISTA ROJA y, en consecuencia, se confirme la resolución del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social del 6/1/2020 en cuanto rechaza el recurso jerárquico interpuesto por el Sr. Roldan - en su calidad de apoderado de la Lista Roja- contra la providencia dictada por la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales el 20/9/2018 por la cual se rechazó la impugnación efectuada por el recurrente a la resolución de la Junta electoral de fecha 19/4/2018 que rechaza la oficialización de la lista Roja en el proceso electoral del Sindicato de empleados y obreros aceiteros de Necochea, Quequen y Sudeste de la Prov. De Buenos Aires.

En atención a la forma de resolverse y el resultado propuesto, propicio que las costas de Alzada sean soportadas por el recurrente vencido (arg. art. 68, 2do. párrafo, del CPCCN). A tal efecto, se fijan los honorarios de los letrados intervinientes por la LISTA ROJA, MTEySSN , miembros integrantes de la Junta electoral, y el Secretario General del Sindicato de empleados y obreros aceiteros de Necochea Quequen y Sudeste de la Pcia. De Bs. As en la suma de \$60.000, \$30.000, \$45.000 y \$45.000 respectivamente.



EL DR. CARLOS POSE DIJO:

La ley 25.674 que fija el cupo femenino en materia sindical es una norma de orden público que persigue lograr un cambio cultural posibilitando que la mujer ocupe el rango funcional que merece en toda comunidad civilizada y se inscribe, en consecuencia, dentro de las medidas positivas que el art. 75, inc. 23, de nuestra Carta Magna postula con el fin de lograr la igualdad real de oportunidades y de trato que merece todo ser humano por su condición de persona y en razón de su dignidad intrínseca, estimando como grupo especialmente vulnerable a los niños, la mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad.

La historia nos enseña que la mujer ha sido víctima de prejuicios desde los albores de la humanidad y sólo, en los tiempos actuales y al menos dentro del campo de la cultura occidental, se ha buscado revertir dicha anomalía mediante normas tuitivas que buscan fortalecer su situación social e institucional.

La citada normativa resulta, a su vez, corolario, en el campo del derecho sindical, de la ley 24.012 que asigna a las mujeres un mínimo del 30% de los cargos electivos de carácter político y no advierto que pueda merecer descalificación constitucional. Ello por cuanto, desde el punto de vista social, son varias las razones que hacen que la mujer aparezca como fuerza efectiva de trabajo, entre ellas: a) la inseguridad económica y social; b) la insuficiencia del salario del esposo y de la renta familiar o, en su caso, carencia de una situación parental de tutela derivada de la destrucción familiar; c) la necesidad de mejorar su calidad de





Poder Judicial de la Nación

CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO -
SALA VI

vida; d) una mayor independencia de la mujer y la elevación de su nivel educacional que le permite inserción plena en el mundo laboral y e) el deseo de consolidar una situación de seguridad y tranquilidad económica y, por ello, resulta razonable que se emitan normas como la que nos ocupa, resultando inexplicable que la lista apelante no haya podido satisfacer un requisito superado por su dos oponentes.

Es por ello que adhiero a la propuesta de mi honorable colega la Dra. Graciela Lucía Craig.

Por ello, y oído lo dictaminado por el Sr. Fiscal General Interino, resulta del acuerdo que antecede (art. 125 de la ley 18.345), el **Tribunal RESUELVE:** I) Rechazar el recurso en los términos del art. 62 inc. b) de la ley 23.551 deducido por el apoderado de la LISTA ROJA y, en consecuencia, confirmar la resolución del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social del 6/1/2020 II) Imponer las costas de Alzada a la recurrente vencida; III) Regular los honorarios por la representación y patrocinio de los letrados intervinientes por la LISTA ROJA, MTEySSN , miembros integrantes de la Junta electoral, y el Secretario General del Sindicato de empleados y obreros aceiteros de Necochea Quequen y Sudeste de la Pcia. De Bs. As en la suma de \$60.000, \$30.000, \$45.000 y \$45.000 respectivamente.

Oportunamente, cúmplase con lo dispuesto en el art. 1º de la ley 26.856 y con la Acordada de la CSJN N° 15/2013.

Regístrese, notifíquese y vuelvan.



#34619401#308922789#20211111133436453

GRACIELA L. CRAIG
JUEZA DE CAMARA

CARLOS POSE
JUEZ DE CAMARA

ANTE MI :



#34619401#308922789#2021111133436453