



UNIVERSIDAD DE VALPARAISO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE DERECHO



Reforma laboral: Una revisión al 231 ¿logra nuestra normativa hacerse cargo del problema de integración de la mujer en los sindicatos?

Análisis de la normativa de la mujer en los sindicatos: consideraciones comparativas, sociales y legales en la posición que ostentan las mujeres en su rol laboral y sindical.

Autores: Jair Carrillo Cavieres.

Felipe Henríquez Gaete.

Profesora Guía: Daniela Marzi M.

Noviembre, año 2017.

Tesina de Derecho, Escuela de Derecho, Universidad de Valparaíso.

Índice.

Introducción.	6
Capítulo I. Género y perspectiva de género.	8
1.1 La importancia del género.	8
1.2 La perspectiva de género. Primera aproximación en la OIT.	10
1.3 Perspectiva de género. Técnicas de implementación.	12
1.3.1 Igualdad de Oportunidades.	14
1.3.2 Gender Mainstreaming.	15
1.3.3 "Affirmative Actions".	16
Capítulo II. Normativa laboral chilena.	19
2.1 Algunos antecedentes previos a la reforma laboral.	19
2.2 Tratamiento de género con la reforma laboral.	21
2.3 Revisión de la ley de cuota del artículo 231	22
2.3.1 Determinando el tipo de Obligación: Algunos elementos necesarios para su entendimiento	23
2.3.2 Cuando existe incumplimiento. Efectos del incumplimiento.	24
2.4 Interpretación de la norma.	26
2.5 Crítica a la interpretación ofrecida.	27
Capítulo III. Integración de las mujeres en el mundo sindical, perspectivas e ideas al respecto.	30
3.1 Tratamiento de las leyes de cuotas en Argentina.	30
3.2 Análisis del tratamiento de las leyes de cuotas.	32
Conclusiones	34
Bibliografía	36

Resumen

La lucha por la equidad de género es un fenómeno social, actual y contingente que atraviesa todos los estamentos de la sociedad; siendo el ámbito laboral uno más de éstos, a la vez que una de las principales actividades humanas, no puede tenerse por exento de esta situación. En este contexto, reconociendo el papel de los sindicatos como cuerpo de organización es imperativo que éstos no permanezcan ajenos a su contexto social y tiempo en el que se enmarcan, provocando que reaccionen ante éstos, y la legislación respectiva no escapa a esta situación. Así es como se aparejan modificaciones vividas a través de la Reforma Laboral de la Ley N°20.940, con la cual se incorporan normas como la llamada ley de cuotas, mediante cuya implementación se pretende aportar en la búsqueda de la referida equidad de género.

Abstract

The struggle for gender equity is a current and contingent social phenomenon, which crosses all levels of society; being the work one more of these, while one of the main human activities, can not be considered exempt from this situation. In this context, recognizing the role of labor unions as a organizational entity it is imperative that they do not remain outside their social context and time in which they are framed, resulting in their reaction to them, and the respective legislation does not escape this situation. This is how modifications like the one lived through the Labor Reform of Law No. 20.940 are matched, through which standards such as the so-called quota law are incorporated, through whose implementation it is intended to contribute in the search for said equity of genre.

PALABRAS CLAVE: SINDICATO, CUOTA, MUJER, GENERO, REFORMA

Introducción.

La condición de la mujer en el mercado del trabajo, ha sido ampliamente abordada en múltiples estudios de género, los cuales han empleado diversos enfoques metodológicos al momento de analizar la realidad de ambos sexos en los distintos ámbitos de la vida social. Los resultados cuantitativos y cualitativos solo han ratificado la situación de desmedro en que se encuentra el sexo femenino en los distintos espacios sociales.

En Chile el acceso educacional para ambos sexos es similar y en los últimos años se ha mostrado un incremento porcentual importante en la tasa de participación femenina en el mundo laboral, no obstante, ellas siguen siendo minoría a nivel de afiliación sindical, encontrándose dentro de los países con menor porcentaje de mujeres sindicalizadas.

Según los datos entregados por el Instituto Nacional de Estadísticas (de ahora en adelante INE) los países de Latinoamérica tienen un promedio de 60% de participación sindical femenina, mientras que en nuestro país apenas llega a un 48%, siendo el sexto país en la OCDE con menor participación femenina. Estas cifras deben ser entendidas bajo el contexto de las reivindicaciones sociales y cambios culturales que han tenido lugar en Chile durante las últimas décadas, es decir, incluso con cambios significativos favorables se sigue estando bajo el estándar comparativo de otros países latinoamericanos. Nos surge la interrogante ¿Qué medidas deben adoptarse para aumentar la participación laboral de las mujeres en el plano sindical?

Creemos que la base del cambio incluye una evolución cultural del enfoque que se le da a la mujer en el rol que desempeña dentro de los sindicatos, pero para propiciar dicho cambio se requieren medidas concretas en las normativas del código del trabajo que incentiven de manera real las políticas de integración e igualdad de género, en este sentido, el Derecho ha de ser observado desde una mirada crítica, ya que este no es neutral y tiende a tener una carga valorativa importante en su redacción. Ante la presencia de esta parcialidad normativa, sostenemos la necesidad de analizarla con una mirada crítica, enfocándonos de manera concreta en la integración de la idea de género en el área sindical.

El género es una perspectiva de análisis, de cualquier normativa, es común creer que el género apunta de manera inherente a ciertos tópicos como podría ser maternidad o el tema de las cuotas, sin embargo, no hay materias que sean naturalmente de género.

Tal como señala la profesora Marcela Lagarde: *“El género es más que una categoría, es una teoría amplia que abarca categorías, hipótesis, interpretaciones y conocimientos relativos al conjunto de fenómenos históricos construidos en torno al sexo. El género está presente en el mundo en las sociedades, en los sujetos sociales, en sus relaciones, en la política y en la cultura... Cada mujer y cada hombre sintetizan y concretan en la experiencia de sus propias vidas el proceso sociocultural e histórico que los hace ser precisamente ese hombre y esa mujer: sujetos de su propia sociedad, vivientes a través de su cultura, cobijados por tradiciones religiosas o filosóficas de su grupo familiar y su generación, hablantes de su idioma, ubicados en la nación y en la clase que han nacido o en las que han transitado, envueltos en las circunstancias y los procesos históricos de los momentos y de los lugares en que su vida se desarrolla. El orden fundado sobre la sexualidad es desde luego un orden de poder. En conjunto es un complejo mosaico de generación y reparto de poderes que se concretan en maneras de vivir y restricciones diferenciadas”* (Lagarde, 1996: 11).

En este sentido es importante realizar dos precisiones, en primer lugar, nuestro punto central es el análisis a través del género y ver efectivamente como la normativa del código afecta a la mujer como grupo. Advertimos desde ya que tal y como se describe en la definición de la profesora Lagarde y como el mismo título señala, la perspectiva y concepto de género hará énfasis a las políticas diferenciadoras en torno al sexo, es decir entre hombre y mujeres, no ciñéndose al concepto amplio de género que podría por ejemplo englobar también a grupos “trans”.

En segundo lugar, el referido análisis busca hacer una revisión de la normativa introducida por la reforma laboral, es decir “las leyes o cuotas de género” respecto a los directorios sindicales, ya que lógicamente la incorporación de mujeres en el directorio, importa para la toma de decisiones, en la actividad y rumbo que tome el sindicato, ya que a nuestro parecer no es menor considerar que los representantes visibles de los sindicatos estén a lo menos un tercio compuestos por mujeres, en este sentido podemos hacer una revisión a esta normativa, así como las consecuencias derivadas de la misma.

Finalmente, nuestro eje central es que, una vez hecha la revisión pertinente a las normas de mayor incidencia en el aspecto de género, nos traslademos a responder la interrogante de la integración y fomento a la participación de la mujer dentro de los sindicatos, haciendo un análisis a la experiencia en el derecho extranjero con respecto a la integración o no de normativa y medidas para el tratamiento de la materia.

Capítulo I. Género y perspectiva de género.

1.1 La importancia del género.

“Las cuestiones de interés para la mujer lo son para los sindicatos, y las cuestiones de interés para los sindicatos lo son para la mujer” (Donaire, 2014).

Históricamente, la estructura de las organizaciones sindicales y el mundo del trabajo, ha estado caracterizada en atención a rasgos de masculinidad, derivada de una incorporación tardía de la mujer al mundo del trabajo remunerado, así la inicial división de roles sociales restringió al grupo femenino a la esfera doméstica, generando en consecuencia diferentes estilos de vida y valoraciones al respecto, resultando de forma implícita en que fuese la mujer quien tuviera que dotar al hombre de la infraestructura necesaria para que este pudiera desempeñar sus funciones al interior de la ciudad.

A su vez, los sindicatos tienen una dimensión política y social innegable, por lo mismo, le corresponde generar un centro activo de discusión para fomentar políticas que le son importantes a los trabajadores que lo componen, siendo también acorde con la sociedad en sí misma, debiendo hacerse responsable de problemáticas sociales, en el sentido que no puede ser ajeno a los conflictos que se generan dentro de la misma.

A los problemas que nos referimos precisamente son las desigualdades y divisiones que se dan entre hombres y mujeres, tanto en su rol de trabajo como sindical, erradicar tales diferencias y buscar una verdadera igualdad no solo de trato, sino que, de fondo. Sin duda pueden existir diversas respuestas en cuanto a cómo deber ser alcanzada esta meta, al respecto nosotros proponemos alcanzarla a través de la idea del género.

Para esto es importante tener una noción más concreta y acabada de lo que involucra la perspectiva de género, tradicionalmente esta se define como el conjunto de disposiciones por el que una sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de la actividad humana y en el que se satisfacen esas necesidades humanas transformadas (Gayle, 1975: 4). Por su parte, Acker precisa que *“el género se manifiesta en diversos procesos de interacción social que es importante distinguir desde el punto de vista analítico, aunque en la práctica estén fuertemente imbricados”* (Acker, 1994: 35).

A partir de lo anterior, la idea de género puede entenderse en diversas formas. Ya adelantamos que es importante tenerlo como un enfoque de análisis para hacer una revisión a las instituciones como lo es el sindicato, así como a las diversas normativas del código, a pesar de aquello, no puede desentenderse el sentido que cobra el género ya no como punto de análisis, sino en su sentido más amplio, es por eso que pueden distinguirse dos dimensiones.

En primer lugar, como un proceso de constitución de identidades individuales a partir de la diferencia sexual, asignándoles un rol en razón de su genitalidad, básicamente habría que entenderlo como el sexo de los individuos; En segundo lugar, el género es un fenómeno relacional que se genera y reproduce entre sujetos constituidos socialmente en contextos específicos. Al mismo tiempo el género se constituye como una categoría analítica que apunta a encontrar las explicaciones de la permanente situación de subordinación de las mujeres en la sociedad. En este sentido se puede entender que las relaciones de género están en la base de las estructuras sociales y son relaciones de poder.

Como fenómeno relacional, el género es difícil de esclarecer. En principio, las organizaciones estructuradas, como los sindicatos, se definen a sí mismos y sus políticas como neutrales o se muestran directamente indiferentes en tornos a temas de género. Lo cierto es que la supuesta neutralidad y universalidad es en realidad la adopción de los comportamientos y perspectivas masculinas naturalizadas como propios de la organización.

Las consecuencias de la falta de análisis de género en las organizaciones, es decir, del conocimiento de la afectación en forma diferenciada entre varones y mujeres no solo a nivel social, sino a nivel de trabajo y empresa son bastante claras: segregación entre sexos, muchas veces reproduciendo la división social en los puestos de trabajo, es recreada, por lo menos parcialmente en las organizaciones a través de sus prácticas.

El trabajo de las mujeres se ubica muchas veces en categorías que representan la continuidad de sus roles tradicionales del ámbito privado. El ejemplo más reiterado y teóricamente cubierto en estos últimos años es la inequidad en los salarios y en las oportunidades de promoción entre hombres y mujeres en las organizaciones es también parcialmente creada y reproducida por los procesos y las prácticas organizacionales. (Riquelme y Abarca, 2015, p. 17)

En este sentido cobra una gran preponderancia el sindicato, ya que este y las distintas organizaciones de trabajo son un campo propicio para reproducir y difundir estereotipos de género, algunos aspectos de la identidad de género individual, estos obviamente poseen un claro énfasis en la identidad masculina, aunque no exclusiva, es producto de los procesos y las presiones que ocurren por años de marcadas dinámicas sociales machistas que se reproducen en niveles más focalizados como el del trabajo.

El objetivo de incluir una idea de género en este plano y generar más prácticas feministas permite la democratización las organizaciones, transparentando su funcionamiento genérico y denunciando la falsedad de la supuesta neutralidad de sus estructuras, procesos y discursos.

Es relevante para los sindicatos tener una conciencia de este reconocimiento, lo que implica necesariamente actuar en consecuencia a través de sus políticas y acciones, especialmente a través de la negociación colectiva como herramienta prioritaria para la regulación de las relaciones de trabajo.

El análisis de sus procesos es entonces absolutamente indispensable para entender cómo se generan y reproducen las inequidades. Sostener que una organización tiene género, implica que hay patrones diferenciados para varones y mujeres en términos de procesos, estructuras funcionamiento y normas. Constituir al género como un punto central no es algo que se añade a procesos y estructuras, sino que se vuelve una parte constitutiva y relevante de tales.

1.2 La perspectiva de género. Primera aproximación en la OIT.

La situación de las mujeres y otros grupos cuya condición los ha hecho vulnerables ha sido materia de preocupación por parte de la comunidad internacional, como un primer paso necesario para la reducción en las diferencias que existen entre hombres y mujeres, es que se han desarrollado una serie de medidas encaminadas a la visibilizar las problemáticas de género existentes al interior de las diversas organizaciones o grupos que existen en la sociedad, es decir incluir la perspectiva de género en tales grupos. Se nos hace pertinente realizar una explicación de lo que comprende el concepto de “perspectiva de género”

En este sentido el concepto de perspectiva de género alude a un conjunto de medidas que se abstraen de la labor que han realizado organizaciones, grupos e incluso el avance doctrinal en otros países para tratar principalmente problemática común a las mujeres en general, ya que su inclusión al mundo laboral y sindical, no es un hecho aislado, sino global, aunque claramente

sujeto a diferencias importantes según cada país, ya que no solo la historia es diferente, sino las medidas que se han tomado al respecto son diversas.

Es así como en primer lugar podemos revisar algunas de las medidas adoptadas tanto por Organización Internacional del Trabajo (de ahora en adelante OIT), así como algunas de las acciones realizadas por la comunidad europea, respecto a la inclusión de normativa con perspectiva de género.

El Plan de Acción de la OIT sobre igualdad de género, se ajusta al Marco de Políticas y Estrategias que adoptó la OIT para desarrollarse entre los años 2010-2015 y a los tres programas y presupuestos bienales correspondientes. Este plan de acción, constituye una plasmación de las políticas de igualdad de género que se adoptaron en la convención de la OIT del año 1999.

También refleja la Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente adoptada por la CIT en 2009 y refrendada por el Consejo de Administración, al aprobar éste la Fase I del Plan de Acción.

Entre los progresos figuran muchas prácticas que fomentan una participación más activa de la mujer, como por ejemplo el establecimiento de un comité nacional tripartito de empleo de la mujer para las intervenciones estratégicas de igualdad de género en el mercado de trabajo; la facilitación de la participación de la mujer en el mercado de trabajo, mediante una pensión que compense sus labores adicionales de cuidado; el fomento de la iniciativa empresarial de las mujeres; la aportación de competencias técnicas para promover la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres en el trabajo remunerado, por ejemplo a través de un comité nacional tripartito sobre igualdad de remuneración.

El desarrollo de este tipo de iniciativas no es menor, si se considera que se ha sentado como base para fortalecer la capacidad de los diversos actores sociales para incorporar perspectiva de género a sus propias estructuras, lo que ha fomentado de manera directa en algunos sindicatos para la presentación de propuestas de nuevas políticas a sus gobiernos y organizar campañas en favor del fortalecimiento del derecho laboral y familiar.

La Fase I del Plan de Acción constaba de 26 indicadores con metas complementarias relativas a los mecanismos institucionales favorables a la igualdad de género. Un ejemplo de actividades llevadas a cabo con éxito respecto a la dotación de personal durante el período 2010-2011 es la herramienta de autoaprendizaje sobre la gestión que promueve la igualdad de género

(Managing for Gender Equality), para uso de los directivos, que en 2008-2009 carecían de este tipo de manuales.

Como ejemplo de superación de las metas fijadas en este campo cabe destacar el incremento significativo de las referencias a la sensibilidad para con las cuestiones de género y/o las calificaciones técnicas en materia de género en las descripciones de ofertas de empleo. El criterio de referencia en el período 2008-2009 era que se aludiera a las cuestiones de género en un 30 por ciento de esos textos; en 2010-2011 ese porcentaje aumentó al 95 por ciento. Eso significa que casi todas las ofertas de empleo anunciadas en el sistema de dotación, asignación y colocación de los recursos humanos (RAPS) exigen un comportamiento sensible a las cuestiones de género o competencias técnicas en ese ámbito.

El objetivo de este plan y su aplicación iba eminentemente dirigido a tomar un rol activo en el plano laboral más que sindical, si existe una intención y valoración a favor de que las prácticas propuestas puedan tener influencia más trascendental, y en definitiva actuar como un verdadero paralelo en el mundo sindical, logrando una aplicación también al interior de estos, lo cierto es que no hay un tratamiento expreso para la inclusión de la mujer en su aspecto sindical, además este estándar propuesto es únicamente facultativo para los estados miembros, actuando más bien con el carácter de recomendación, que actúa como directrices no vinculantes impidiendo así poder explícito y legítimo de las mujeres al interior de los sindicatos.

1.3 Perspectiva de género. Técnicas de implementación.

En respuesta a este tipo de preocupación es que las diversas legislaciones de los países han ido adoptado la perspectiva de género a fin de disminuir las brechas de desigualdad y discriminación, sin embargo la revisión anterior, si bien no comprende la idea de la perspectiva de género al interior del sindicato, puesto que no existe propiamente un pronunciamiento expreso de la OIT, respecto a los roles que desempeñan ambos sexos en el plano sindical, sí nos permite tener una primera aproximación a un análisis y tratamiento de la integración de las mujeres en el mundo sindical, el cual se ha concretado en cierta medida por parte de los estados miembros de la OIT a través de la adopción de distintas medidas que propenden a tratar las problemáticas de género.

Tal como ya se venía advirtiendo, el género es una perspectiva de análisis y no un determinado tipo de normativa, es decir, es incorrecto asociar el género de forma inherente a un tipo de norma específica, sino que lo correcto es hablar a la inversa, que a través de este enfoque de género es posible analizar diversos tipos de contenido, entre ellos la legislación vigente de un país. En esta línea de ideas, la doctrina extranjera ha hecho una distinción relevante respecto a que una vez que se analizan estructuras a la luz del género, deben buscarse medidas que propendan a disminuir las brechas entre hombres y mujeres.

Es así como en el ámbito internacional se ha buscado un amplio proceso normativo para construir marcos jurídicos que apoyen de manera real a la erradicación de la discriminación de género y fomentar un plano de igualdad real entre ambos sexos. Para alcanzar dicha igualdad, se debe hacer a través de las técnicas que comprenden la idea de perspectiva de género.

Como un primer paso resulta pertinente distinguir los conceptos de igualdad formal e igualdad material, en cuanto a la igualdad formal o de trato, hemos de entenderla como la aplicación del principio de no discriminación arbitraria, en general esta no supone mayores comentarios en cuanto a que su consagración se encuentra en la gran mayoría de ordenamientos jurídicos, tal como ocurre en nuestro ordenamiento en el artículo 2 del Código del Trabajo. En general esta no se cuestiona, ya que se traduce muchas veces en un elemento de certeza jurídica para la fundamentación de derechos.

Ahora bien, en cuanto a la igualdad material o de fondo, si bien esta no se encuentra completamente desligada de la igualdad de trato, esta si posee un carácter mucho menos pacífico, buscando una verdadera reparación jurídica al equiparar el trato entre hombres y mujeres, en este sentido como se alcanza dicha reparación está sujeto a más de una respuesta, es así como han surgido distintos conceptos que permitirán alcanzar dicha igualdad de fondo, a través de la de la idea perspectiva de género, es por eso encuadraremos dicho enfoque mencionando algunas de las técnicas o estrategias que la integran para alcanzar este tipo de igualdad.

Es entonces como se han creado por parte de la doctrina extranjera los conceptos de “affirmative actions”, el “mainstreaming” y la “igualdad de oportunidades”, siendo estas estrategias propias de los modelos europeos, y sufriendo avances importantes en las últimas décadas, que, si bien no son taxativas, si son las más relevantes en cuanto a su aplicación para disminuir desigualdades de este tipo, es por eso que pasaremos a revisarlas a continuación.

1.3.1 Igualdad de Oportunidades.

En primer lugar, tenemos la idea de igualdad de oportunidades, que tal como su nombre indica, llanamente se sustenta en que el acceso de las personas a determinados beneficios u oportunidades sea la misma. Su implementación práctica busca la erradicación de situaciones objetivas, donde manifiestamente exista inferioridad o superioridad de los individuos. Su principal ventaja, es que cualquier persona tendría las mismas oportunidades, para acceder a ciertos bienes fundamentales, tales como derechos, libertades, ingresos, etc.

La igualdad y su contenido conceptual, se construye como un principio básico en la lucha por la incorporación de la mujer al entorno laboral y sindical. A pesar de la utilización de un sustantivo singular, mujer, en este contexto ha de entenderse como grupo o colectivo que, por lo demás, es el antónimo del integrado por el grupo de varones.

Esta precisión, es relevante por cuanto la igualdad como derecho se predica de los individuos; esto es, de los casos particulares. Sin embargo, el discurso sobre la igualdad en el acceso al mundo laboral, gira en torno a la búsqueda de la justicia desde una perspectiva más social, pues, al igual que ocurre al hacer frente a consideraciones relativas a la raza o a la religión, se hace referencia a un grupo; en este caso al constituido por las mujeres.

El medio para lograr una mayor igualdad de oportunidades según se ha entendido por los países europeos, es a través de la negociación colectiva, aunque con respecto a este punto, puede decirse que solo recientemente los países de la Unión Europea (desde ahora en adelante UE) han implementado el enfoque de políticas de género para discutirlo como medidas dentro de la negociación. Algunos especialistas apuntan a que el incremento de la presencia femenina en los sindicatos ha sido facilitado por los discursos y las prácticas sobre la igualdad de oportunidades en el conjunto de la actividad sindical (Silvera, 2001: 154).

Por ejemplo, el caso español da cuenta de la existencia de un marco legislativo que permite este tipo de acciones, que han sido facilitadas a su vez por estudios realizados sobre balances del impacto de las políticas de igualdad. Esos balances consideran el poder de la negociación colectiva a la hora de perpetuar o modificar las situaciones de discriminación laboral que afectan a las mujeres (Rigat-Pflaum, 2008: 6).

Una de las críticas recurrentes a este concepto es que el tratamiento de la igualdad de oportunidades, más bien apuntaría a eliminar la sintomatología y no los problemas de fondo que existen en diversas áreas, en nuestro caso los problemas de género, ya que generar las mismas oportunidades no asegura en la práctica el ejercicio igualitario de estos beneficios, más aún, adecuar este principio a ciertos escenarios de discriminación estructural, solo se traduce en una errónea aplicación del mismo principio (esta situación se ejemplifica de manera concreta en los casos donde las mujeres todavía deben mediar las tareas del hogar y cuidado con el trabajo, haciéndole imposible estar en una base equilibrada respecto a quienes no tienen estas labores).

1.3.2 Gender Mainstreaming.

Si se traduce el concepto de manera literal, habría que entenderlo como “corriente principal de género”, haciendo alusión al conjunto de ideas, actitudes o actividades que son propias a algún área determinada, en este caso el género.

En otros términos, la tendencia predominante en la opinión de todos y todas con respecto a algo y, en el caso que nos ocupa, la tendencia predominante en el modelo de gestión de las organizaciones sindicales. La idea de “mainstreaming” de género, buscaría la introducción de programas por parte de los gobiernos, así como instituciones importantes, con un enfoque de género, pero no solo desde el punto de vista analítico. Se trataría pues, de hacer política pública integrando el objetivo de alcanzar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en los procesos de revisión, evaluación e implementación de políticas teniendo como una base la idea de género.

En la UE se le ha entendido como una verdadera estrategia que ha de incorporarse en los poderes públicos para facilitar la consecución de los objetivos de presencia y participación de mujeres y hombres en el mercado laboral en condiciones de igualdad. Así mismo, se comenzó la elaboración documentos y recomendaciones para integrar la estrategia de mainstreaming de género en el desarrollo de las políticas de empleo.

A modo ejemplar podemos mencionar algunos ejemplos de la aplicación del mainstreaming: “Integración de la igualdad de oportunidades entre las mujeres y hombres en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias del año 1996, “El Tratado de Ámsterdam (1997)” y “La Agenda Social Europea del Consejo Europeo de Lisboa del año 2001”

Si bien es una política que trata desde el punto de vista más medular, ventaja que carecería el concepto de igualdad de oportunidades, se vuelve problemática en su aplicación, ya que concretamente en varios países de la UE, se ha visto más bien como una promulgación de buenas intenciones, pero con poca concreción en el plano práctico.

Las iniciativas no llegan a concluirse y muchas veces se desconoce incluso cómo abordar el proceso. En el mejor de los casos, se aplican o introducen distintos instrumentos que contribuyen a su desarrollo, pero la adopción de estas herramientas no se complementa con otras medidas que de forma integral permitan implantar la estrategia.

Como señala, la profesora Eva Pons Prarera, “Si bien el mainstreaming, permite que se generen nuevas aproximaciones con enfoques de género a las políticas públicas, ciertamente se corre el riesgo de que se convierta en la responsabilidad de todos, pero el trabajo de nadie, convirtiéndose en una acción meramente superficial, en vez de estrecha y profunda” (Prarera; 2012:47)

1.3.3 “Affirmative Actions”.

Las “Affirmative Actions” (concepto ideado por la comisión norteamericana de derechos civiles) o acciones positivas hace énfasis en la diferenciación que existe entre este concepto y lo que son las medidas de igualdad de oportunidades, en cuanto no se dirigen a disminuir discriminaciones o atentados individuales, ya sean que reflejen algún tipo de inferioridad económica o discapacidad, sino que su campo de acción es orientado a grupos históricamente discriminados o infrarrepresentados, considerando que al pertenecer a ese grupo, cualquier amenaza o daño a algunos de los miembros, representa un daño general al colectivo entero, ya que en sí mismo se genera una discriminación indirecta.

Son medidas concretas que tienen como principal y directo objetivo terminar con aquellos prejuicios, comportamientos y situaciones, producto de la discriminación generalizada e histórica, que impiden a los grupos alcanzar una igualdad material, pero al mismo tiempo no dejar de ser medidas de carácter instrumental y colaborativo con otras técnicas o políticas en contra la desigualdad, para poder superar las limitaciones propias de dichas técnicas.

En cuanto a algunas precisiones conceptuales, habría que distinguir como elementos propios de las acciones positivas, en primer lugar la identificación del grupo, en este caso nuestro centro son las mujeres, y en segundo lugar la adopción de medidas concretas, para alcanzar un

plano de igualdad formal y finalmente el último punto es alcanzar una igualdad de fondo habiendo puesto fin al aspecto de discriminación que se generaba, siendo en este punto pertinente adoptar medidas de prevención para futuras situaciones.

Las “affirmative actions”, han tratado de corregir las desventajas de la mujer en general, teniendo en cuenta como base la condición de género al establecer, por ejemplo, los criterios de selección en el empleo o la participación en la toma de decisiones que tienen a nivel sindical. Es relevante destacar cómo este tipo de medidas, reconoce las incipientes diferencias que existen en las condiciones iniciales de las personas y ante ese escenario desigual, es que tratan corregirla favoreciendo al grupo que se encuentra en desventaja.

A su vez es importante entender que el concepto de acciones positivas tiene un elemento de temporalidad que, si bien no determina el carácter de acción positiva, en general está presente en las diversas formas que adopta, ya que como su propia definición indicaba, su impacto va encaminado a producir cambios materiales en donde se ejecuten, buscando la naturalización de conductas, generando los cambios culturales necesarios para eliminar las diferencias existentes, una vez cumplida esta tarea, su aplicación en rigor ya no sería necesaria. Las medidas de acción positiva a su vez pueden clasificarse en tres grupos, en atención a su operatividad y campo de aplicación.

Aquellas encaminadas a resolver situaciones desfavorables para las mujeres en el mercado de trabajo, centradas en la orientación y en la formación profesional. Una segunda categoría que se buscan un equilibrio entre las responsabilidades familiares y profesionales y una mejor distribución de las tareas entre los dos sexos; que consisten sobre todo en la organización del tiempo de trabajo, es decir conciliar ciertas labores del hogar y responsabilidades parentales, se relacionan generalmente con la idea de co-parentalidad y facilidades para madres-trabajadoras, como la implementación de salas cunas.

Finalmente, están las que pretenden compensar las discriminaciones inherentes, lo que implica establecer en definitiva una situación más ventajosa para este grupo, es decir, crear ciertas preferencias en favor del grupo desfavorecido, usualmente se utilizan obligaciones determinadas o las llamadas leyes de cuotas para lograr tales objetivos, estas leyes de cuotas buscan primero encuadrar la situación desventajosa que tienen las mujeres en la toma de decisiones centrales en el mundo sindical e implementarse como una medida transitoria, con carácter correctivo para

solucionar las mismas visiones que tienen los miembros masculinos del sindicato en cuanto a integrar más naturalmente la participación de las mujeres en especial a ejes de poder como resulta ser los directorios. Las cuotas pueden ser rígidas, sentando la preferencia para un grupo con independencia de los méritos o capacitación de las personas, o flexibles, en las que estas circunstancias son tomadas en consideración para la aplicación de estas.

La única crítica visible a este último concepto, radica en la posibilidad de estigmatizar a ciertos grupos como inferiores, como que solo crearía facilidades a mujeres alegando que estas medidas no serían igualitarias, puesto que favorecen solo a uno de los dos, dicho argumento en general no merece mayores comentarios, porque tal y como se señala dichas acciones se encaminan precisamente a otorgar ventajas a la mujeres porque los hombres no necesitan ayuda para acceder a los puestos de poder o decisorio. Si las medidas de acción positivas favorecen a las mujeres es, precisamente, por las diferencias que todavía sufren.

La Unión Europea en esta última década ha optado no decantar en un concepto unívoco, sino por la idea de inclusión, en especial estos dos últimos, en donde se reconoce las diferencias de los grupos y se trata mediante medidas concretas y con perspectivas de base los problemas que se generan en distintos ámbitos. Siendo la tendencia, a lo menos en los países de la comunidad europea, es constituir una aplicación conjunta de las ya mencionadas técnicas para alcanzar una igualdad material con respecto a las mujeres en las distintas organizaciones públicas sociales, con especial énfasis en estas dos últimas, el “mainstreaming” y las “affirmative Actions”, puesto que se puede desprender de estos conceptos, que su aplicación en ningún caso resulta antagónica o contrapuesta, sino que es perfectamente compatible, e incluso más efectiva si se utilizan adecuadamente la implementación de estas medidas.

Teniendo lo anterior presente, se nos hace pertinente entonces hacer entonces una revisión a la normativa nacional, con especial énfasis a lo implementado con la reforma laboral, en cuanto a las normas que más incidencia directa tengan en relación con las mujeres en su participación y desenvolvimiento al interior de los sindicatos.

Capítulo II. Normativa laboral chilena.

2.1 Algunos antecedentes previos a la reforma laboral.

El 15 de junio del año 2006, la entonces Presidenta Michelle Bachelet entregó a través de un Instructivo Presidencial el “Código de Buenas Prácticas Laborales sobre No Discriminación para la Administración Central del Estado”, elaborado con el apoyo técnico de la OIT recogiendo los compromisos internacionales suscritos por Chile en la materia, en particular la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, el Convenio 111 de la OIT sobre No Discriminación en el Empleo y la Ocupación y la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

Con este instrumento se pretendía que el Estado asumiera las responsabilidades que le corresponden en su calidad de empleador para impulsar medidas contra la discriminación con especial énfasis a las que sufren las mujeres por razones de género y promover la igualdad de oportunidades y trato en el sector público. Además, debería promover el desarrollo de medidas para avanzar hacia una representación equilibrada de hombres y mujeres en los cargos de decisión y en la conciliación de responsabilidades laborales y familiares. Más de la mitad de los trabajadores del sector público son mujeres, de ahí la importancia de contar con un instrumento como este, que establece directrices para asegurar la vigencia del principio de no discriminación y la igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo relativo al acceso al empleo, la remuneración, la promoción, la formación profesional y las condiciones de trabajo.

Tenemos entonces que el instructivo contempla puntos que pretenden asegurar un avance en el trato de la mujer en el ámbito laboral, entre los cuales podemos mencionar: “La protección de los derechos de maternidad y responsabilidades parentales”, “Conciliación de responsabilidades laborales con obligaciones familiares” y “La representación equilibrada o paritaria entre hombres y mujeres en los cargos de jefatura y de responsabilidad directiva”; cabe tener presente que no podemos afirmar que constituyan una reivindicación de género verdadera, ya que, en primer lugar, tal y como se señala este instrumento es un instructivo, es decir, su rango legal es inferior al de una ley, y no solo eso, sino que su campo de aplicación quedó reducido en gran medida a simples orientaciones de carácter general, que deberían ser adoptadas por los servicios públicos según lo estimara conveniente y acorde a las condiciones de cada servicio, en otras palabras carece de una obligatoriedad real.

En segundo lugar, tal y como observamos en la práctica, los efectos reales de cambio fueron bastante escasos, no siendo posible corroborar cambios reales con la incorporación de estas medidas, sin embargo, constituye una primera aproximación a demostrar que existía una preocupación política a lo menos mínimamente relevante para considerar que las condiciones laborales para las mujeres no eran las adecuadas ni suficientes para ajustarse con los estándares de la OIT.

Como otro antecedente tenemos que el año 2009 se incorporó en Chile una ley de igualdad de remuneraciones (Ley 20.348) que modifica el código del trabajo, sin embargo, la brecha salarial en contra de las mujeres sigue persistiendo, siendo el ingreso promedio de las mujeres un 30% menor que el cociente respectivo de los hombres. La explicación de esta brecha puede ser esclarecida por distintos factores que se mantienen hasta el día de hoy como las cargas desiguales en torno al trabajo no remunerado, ya que conforme a la Encuesta Nacional del uso del tiempo entregada por el INE desde el 2012 a 2015 las mujeres en promedio estarían destinando al menos 2 horas más que los hombres a este tipo de trabajo, sin considerar que el trabajo de las mujeres no es estrictamente laboral, sino también y fundamentalmente social. Propósito del problema de participación sindical, tenemos que considerar como una razón importante de esta, la doble carga o doble jornada, una jornada correspondiente al trabajo y otra jornada en el hogar la que se enmarca en la dinámica de feminización del cuidado del hogar, situación que acarrea una reducción tanto para los tiempos de recreación y sociabilidad, como de organización (Brega, Durán y Sáez, 2015: pp. 31).

Aquí cobra mucho sentido la frase de que son los hombres los con “suficiente tiempo e interés para participar de la vida política y sindical”, lo del interés no lo podemos comprobar numéricamente, pero sí podemos encuadrar que la media expresa que tienen más tiempo que las mujeres, tal como demuestran las estadísticas, el trabajo doméstico no se considera como una carga presente y real, que el común de los hombres no tienen, lo cual va de la mano con los roles históricamente entregados a hombres y mujeres.

Nuestro mismo Código denota aún el cómo se busca un tratamiento a los efectos de entregar roles predeterminados a ambos sexos. Sin ir más lejos el artículo 203 del Código del Trabajo todavía vincula el derecho a sala cuna solo a las mujeres, pero no a incentiva la corresponsabilidad de los hombres y de las propias organizaciones.

De este modo y a la luz de estos dos ejemplos puede inferirse que la normativa previa a la reforma ha tratado muy superficialmente y de modo sintomático los problemas reales que se viven por las mujeres en torno solamente a su desempeño en el mundo laboral, sin siquiera ver su rol en el mundo sindical.

2.2 Tratamiento de género con la reforma laboral.

Ahora bien, en abril de este año entró en vigencia la reforma laboral, y siendo el tema que nos atañe como punto central de este trabajo la regla de cuota de género introducida, en lo relativo a aquella contenida en el Código Laboral en su artículo 231, mediante la modificación realizada a través de la Ley N° 20.940.

Conviene comenzar con una exposición comparativa entre el estado actual de la norma frente al estado de la misma con anterioridad al dicho cambio, sin perjuicio de la necesidad de mencionar que no es ésta la única regla de esta clase que se contiene en este cuerpo normativo. Por lo anterior es que antes de continuar, es preciso señalar que el estado actual de cosas en esta materia está conformado por distintos artículos de la ley a cuya exposición se sigue.

Tenemos entonces que, a través de la modificación aludida es que hablaremos de cuota a propósito de la integración del directorio sindical la cual corresponde a la norma del 231, mientras que además se presenta una cuota de participación para la Integración del Directorio de Federaciones y Confederaciones, y una cuota de participación para la Integración del Directorio de Centrales Sindicales, encontrándose éstas dos disposiciones en los artículos 272 y 278 inciso 4 del Código del Trabajo los cuales expresan respectivamente:

"El número de directores de las federaciones y confederaciones, y las funciones asignadas a los respectivos cargos se establecerán en sus estatutos.

Los estatutos de las federaciones y confederaciones deberán incorporar un mecanismo destinado a resguardar que sus directorios estén integrados por un número de directoras no inferior a un tercio del total de sus integrantes con derecho al fuero, horas de trabajo sindical y licencia del artículo 274, o por el número de directoras que corresponda al porcentaje de dirigentas que puedan ser electas de conformidad al artículo 273, en caso de ser menor".

Sobre el particular, a propósito de lo preceptuado por el artículo 278 inciso 4° del Código del Trabajo, este ordena:

"Asimismo, los estatutos deberán incorporar un mecanismo destinado a resguardar que su cuerpo directivo integrado por un número de directoras no inferior al 30% del total de integrantes del directorio con derecho al fuero, inamovilidad funcionaria, horas de trabajo sindical y licencia del artículo 283".

Se advierte que, en este caso, la cuota de participación femenina fijada, asciende a un 30% del total de directores determinados en los estatutos, por lo que la integración de dicho cuerpo colegiado responderá a tal sistema de cuota.

Finalmente, es necesario hacer la referencia a la introducción que se realiza ya a propósito de integración de la comisión negociadora, punto a propósito del cual cabe atender a lo dispuesto en el artículo 330 del Código del Trabajo en cuanto la misma norma expresa lo siguiente: *“En caso que el o los sindicatos que negocien tengan afiliación femenina y la respectiva comisión negociadora sindical no esté integrada por ninguna trabajadora, se deberá integrar a una representante elegida por el o los sindicatos de conformidad a sus estatutos. En el evento que los estatutos nada establecieran, esta trabajadora deberá ser elegida en asamblea convocada al efecto, en votación universal.”*

Así es como vemos que se hace la integración al Código del Trabajo de diversas normativas de cuotas a propósito de distintos momentos o supuestos del desarrollo de la actividad sindical, situaciones normadas que, sin embargo, es posible luego de su lectura reconducir su estudio a la figura tratada a propósito de la cuota en la integración del directorio sindical, cual es el tema central y se tratará en seguida. En este punto cabe adelantar que para la complementación de lo expresado a propósito de las normas introducidas mediante la ley 20.940 es que, como se verá, corresponde integrar aquí la regulación reglamentaria pertinente para la adecuada interpretación.

2.3 Revisión de la ley de cuota del artículo 231

De la norma legal referida, se desprende que el número de integrantes del Directorio, debe ser definido en el propio estatuto de la organización, y en función de dicho número se deberá asegurar la debida cuota de participación femenina.

Cabe comenzar haciendo referencia a que antes de la introducción de la mencionada norma de cuota, nuestro Código del Trabajo carecía de leyes de cuotas en todos los sentidos, así es que solo será a consecuencia de la incorporación realizada mediante la Ley 20.490 en su

artículo 1 N° 17, que podremos tener cuota en materia sindical, expresando la norma referida lo siguiente:

17) Intercálese, en el artículo 231, el siguiente inciso tercero, nuevo, pasando sus actuales incisos tercero y cuarto a ser cuarto y quinto, respectivamente:

"El estatuto deberá incorporar un mecanismo destinado a resguardar que el directorio esté integrado por directoras en una proporción no inferior a un tercio del total de sus integrantes con derecho al fuero y a las demás prerrogativas que establece este Código, o por la proporción de directoras que corresponda al porcentaje de afiliación de trabajadoras en el total de afiliados, en el caso de ser menor."

2.3.1 Determinando el tipo de Obligación: Algunos elementos necesarios para su entendimiento

Ante lo expuesto, en un primer lugar, se aprecia el flaco avance normativo que podemos constatar posterior a las modificaciones introducidas en el cuerpo legal. En esta línea de pensamiento, es que de la lectura del pasaje asalta la pregunta a propósito del contenido de la obligación que se viene a incorporar acá, y luego, una vez respondido esta anterior cuestión, la curiosidad de saber que ocurre ante el incumplimiento de lo exigido por la norma, esto es, frente a no producirse aquello que se debiera aparejar de la omisión de lo ordenado por el precepto.

Qué busca el precepto se transforma entonces en nuestra primera interrogante, y para dar respuesta a ésta, resulta preciso hacer la lectura del inciso tercero del artículo 231. Sin embargo, este contenido no es posible agotarlo en lo anteriormente dicho en tanto que es necesario atender también al Dictamen de 22 de marzo de 2017, Ordinario N° 1306/31, criterio confirmado mediante el Ordinario N° 1475 en cuanto en éste último expresamente se señala que “En lo que respecta a su primera consulta, sobre si la integración de mujeres en el directorio es una obligación de resultado, cabe señalar que de acuerdo a lo establecido en el dictamen que se estudia, si bien el sistema de cuotas de participación busca subsanar las desigualdades en los niveles de participación femenina al interior de las organizaciones, su cumplimiento sólo resultará aplicable en la medida que las socias manifiesten su interés en participar del directorio, a través de la materialización de su candidatura, pues, en caso contrario, la ausencia de candidatas al directorio no invalidará el proceso, ni hará aplicable el sistema de cuotas de participación de manera forzosa”.

En seguida, es que como argumenta el dictamen aquí revisado, el propio contenido que constituye la obligación no corresponde ya en el resultado de ésta, entendiendo dicho resultado como la incorporación efectiva de directoras en la proporción mencionada, dejando la interrogante de si es acaso sólo una exigencia de buena voluntad, en tanto que se encaminan a que el directorio esté conformado por directoras en tal proporción, pero sin mandarlo directamente.

Éste punto es importante ya que sirve para determinar en qué momento la obligación puede entenderse como no cumplida, o sea, si lo será al no producirse el resultado, solución que como revisamos no parece ser concordante con la interpretación sostenida a raíz del dictamen del 22 de Marzo, o si es que acaso, no se trataría ya de una obligación que busque dicha consecuencia sino que existe solo una exigencia de un comportamiento diligente, que tienda al resultado pero que en ningún caso exige éste para darse por cumplida; así, si logramos determinar cuándo existe el incumplimiento de la obligación, puede a continuación proseguir mediante el conducto correspondiente frente al incumplimiento. Por otro lado, además de lo relativo a la operatividad misma de la ley, esto refleja cómo el contenido estatutario al que hace referencia se diluye, coartando la posibilidad a su vez de que ésta misma exigencia se configure mediante una aplicación forzosa del mecanismo, a la vez que no presenta incorporada una sanción aparejada al incumplimiento de ésta.

Para finalizar, cabe decir entonces que siguiendo la interpretación propuesta por el dictamen, corresponde decir que la obligación sería una obligación de medios, expresada en que el sindicato, a través de su estatuto, incorpora el mecanismo que tienda al efecto de incorporar mujeres en el directorio en una proporción equivalente a un 30%, pero sin exigir esto último directamente, teniendo entonces que la realización de la conducta diligente basta para que la obligación de medio se considere cumplida aunque el resultado no se produzca.

2.3.2 Cuando existe incumplimiento. Efectos del incumplimiento.

Continuando en concordancia con lo recién expuesto es que cabe decir que, a propósito del incumplimiento, en tanto la entendamos como una obligación de medios, según se desprende del dictamen anteriormente revisado, este ocurre cuando a pesar de ser exigible la aplicación de la cuota, a propósito de las circunstancias fácticas (que efectivamente existan candidaturas femeninas) no se dé lugar a éstas, es decir, no se estaría realizando la conducta diligente que se encamine a fin de obtener el resultado, pero sin asegurar su éxito.

Con todo lo anterior, es que entonces afirmamos la falta de concreción que presenta la norma aquí en análisis, irguiéndose en un halo de voluntariedad que poco aporta a los objetivos de modificar y equilibrar las actuales dinámicas problemáticas en que se pretende desarrollar la actividad sindical por parte de las trabajadoras y trabajadores, quedando finalmente con una norma pobremente articulada en su cometido de funcionar como un mecanismo de balance y corrector de desigualdades al interior de las organizaciones sindicales, esto pues, luego de lo expresado mediante el referido dictamen tenemos que, en primer lugar, la obligación estatutaria contenida solo se vuelve exigible en la medida de existir las candidaturas femeninas en cuestión, luego, de existir éstas es necesario nuevamente establecer un matiz pues, como se ha expresado, frente a la ausencia de una sanción directa expresada en la norma, corresponde hacer la distinción respecto a la situación en la que se producirá la necesidad de las candidaturas femeninas. Solo resta advertir a propósito, que el incumplimiento de que se trata podría afirmarse que no admite puntos medios, esto debido a que, de ocurrir las circunstancias mencionadas, la norma se vuelve exigible de forma binaria, en consecuencia, a lo que se denomina una hipótesis de cumplimiento o incumplimiento total, quitándole cabida a uno parcial.

Finalmente, debemos hacer presente que a consecuencia de que la ley no incorpora expresamente una sanción aparejada al incumplimiento o infracción, cabe distinguir pues el efecto de este es diverso para las dos situaciones que podrían darse, cuales son que se trate de una renovación de directiva sindical o de la creación de una.

En el primero de estos casos, frente a la infracción en el proceso eleccionario, corresponde a los miembros socios la denuncia de ésta ante el Tribunal Electoral Regional para su impugnación, por otro lado, si se tratase ya no de una renovación sino de la creación de un sindicato, la solución al conflicto es distinta toda vez que aquí, lo que corresponde es que el cumplimiento del requisito legal con que debe contar el estatuto debe ser verificado mediante el ejercicio de control realizado por la Inspección del Trabajo en cumplimiento de lo expresado en los artículos 222 y 223 del Código del Trabajo.

2.4 Interpretación de la norma.

Luego de lo expuesto, nos acomete enfrentarnos a la interpretación más detenida y pormenorizada respecto a la forma en que ésta aborda el problema de la inclusión de la mujer en el ámbito sindical, cual es precisamente mediante las llamadas leyes de cuotas. Es así que se ha entendido que lo que se establece mediante la modificación incorporada a través del artículo 231 es la obligación de estatuir un mecanismo de integración de las mujeres al directorio, en una proporción de un tercio de los integrantes del directorio, o en su caso, por la proporción correspondiente en caso de haber un factor de participación femenina menor a este tercio.

En primer lugar, parece valorable el hecho de que el Código del trabajo, modifique una norma con una redacción directamente incidental para la inclusión de la mujer en espacios de poder y deliberación del sindicato, pero resulta evidente que la cuota es insuficiente para considerarla como una medida real de reivindicación de la mujer en estos espacios, no solo por ser la única norma en la reforma que habla directamente de la inclusión de las trabajadoras en los directorios, sino porque las “cuotas” son incapaces de solucionar automáticamente el problema de acceso a espacios de poder dentro del sindicato.

Así lo confirma Carmen Urrutia *“Las cuotas sirven para evitar esa pelea (en torno a considerarse en igualdad frente a los hombres), pero no siempre son útiles. No basta con feminizarlo todo, es decir, aumentar el número de mujeres en las estructuras del sindicato, hay que trabajar con ellas, pues la conciencia (ser consciente) no se da por generación espontánea, no es una simple cuestión numérica.”* (Carmen Urrutia Pérez Secretaria General Departamento Confederal de la Mujer, a propósito de conferencia de la OIT N° 183)

Luego, si atendemos al dictamen del 22 de marzo de 2017, se observará que es esta la razón por la cual el potencial operativo de la norma en cuanto a la capacidad de ésta para modificar la dinámica y realidad de las relaciones que se establecen dentro de la actividad sindical se ve truncado, toda vez que elimina la eficacia en el cumplimiento de los objetivos de la disposición, esto como consecuencia ante la falta de una especie de sanción que le otorgue funcionalidad al texto legal, lo que se entiende en el contexto de una norma que no se orienta en la materialización de un resultado cual es el conseguir el porcentaje indicado de participación femenina al interior del directorio sindical, situación que refleja que en el caso la cuota está siendo entendida funcionando al interior del proceso de elección.

Siguiendo esta línea, cual es justamente la cual soporta la Dirección del Trabajo, se produce un fenómeno mediante el cual se le va restando su faceta funcional a la norma en un estadio anterior a la sola elección, cual se encuentra en la formación de las condiciones en que se desarrollan y gestan las candidaturas, lo relacionado a la promoción dentro de los cuerpos sindicales de éstas candidaturas que busquen otorgar la representatividad a que la cuota debiera propender, o en una mirada más abstracta, las condiciones propicias que favorezcan el ejercicio del poder mediante el empoderamiento del grupo garantizado en la cuota expresada como una obligación de resultado, y es que es necesario comprender que la efectiva inserción de la mujer a la actividad sindical no se encuentra obstaculizada en razón de la capacidad de éstas de salir elegidas como dirigentes del sindicato, sino más bien, es que la decisión de involucrarse en una organización sindical, como socias y dirigentes, se encuentra vedada tras el manto de una serie de obstáculos, cuales son variados y de distinta índole, las mujeres tienen problemas derivados de su condición de mujer y del rol social y cultural que se espera de ellas, debido a la aún vigente división sexual del trabajo, y es que el cumplimiento de estos roles de género, sociales y culturales, y la carga histórica de verse puestas a un lado en la configuración de las relaciones sindicales y políticas al interior de los sectores laborales, propicia el ambiente idóneo para desarticular y desincentivar la formación y ejercicio de liderazgos que propendan a la incorporación femenina. (Riquelme, 2015: 85)

2.5 Crítica a la interpretación ofrecida.

Debemos decir que de cara a esta interpretación que se ha mantenido a consecuencia del dictamen, la norma pareciera ser una solución escasamente satisfactoria, produciendo un avance más aparente que funcional en lo referido a las disposiciones con perspectiva de género y su derivación en la participación sindical, e incluso como se pronostica en los planteamientos de algunos académicos, podría incluso significar un debilitamiento aún mayor de la mujer en su papel de sujeto de importancia sindical, pudiendo ocurrir la situación en que las candidaturas femeninas se vean mermadas y/o desanimadas hasta el punto de buscar su desaparición, puesto que de no existir dichas candidaturas, la obligación establecida por el código del respeto de la cuota para dar curso a la formación del directorio no es exigible al caso (Marzi, 2017, La tangente de género en la Reforma Laboral).

Por otro lado, luego de revisado el estado actual de las cosas sobre el modo en que se ha incorporado a la legislación laboral chilena esta normativa de cuota en comento, es que nos toca referirnos a la pregunta de si acaso es suficiente el contenido de ésta, en lo relativo a cómo, y en qué medida, el cambio que dicha modificación ocasiona resulta sustantivo dentro del desenvolvimiento de las relaciones laborales, en especial, en aquel punto en que la norma atinge directamente y que ha sido el tema central de este trabajo, cual es la integración de la mujer dentro de la actividad sindical, en el caso, mediante el aseguramiento (bajo ciertas condiciones como se vio) de una fracción en los cupos directivos del sindicato.

Es importante establecer la crítica a propósito de que fue a consecuencia de la interpretación seguida por el dictamen que la norma vio mermada esta capacidad operativa en cuanto se reduce el espectro de hipótesis en que se exige. A nuestro entender, es importante distinguir en un primer lugar que el contenido incorporado en la ley a través de la adición del inciso tercero del artículo 231, corresponde a un mandato legal dirigido a los entes sindicales, cuyo contenido lo va a constituir una obligación estatutaria, esta es la exigencia de un determinado objeto en el estatuto, donde en el caso lo medular dice relación con la existencia de un mecanismo destinado a resguardar que el directorio esté integrado por directoras en una proporción no inferior a un tercio del total de sus integrantes. En seguida, es que nos parece más apropiado entender tanto el mandato como la obligación estatutaria misma como tendientes a un resultado, no concordando con el dictamen, pues de esta forma la cuota puede volverse mucho más operativa y correspondiendo entonces a los individuos el propiciar las condiciones para que existan las candidaturas pues son necesarias para poder dar cumplimiento eficaz a la cuota.

Concluimos diciendo que la respuesta ante la pregunta sobre la injerencia sustantiva que se debiese seguir a la implementación de esta clase de norma, es que no obstante que de una primera lectura al precepto se pudiera seguir la idea de una efectiva mayor incorporación de la mujer al sindicalismo, en la especie, a las cúpulas directivas de los mismos sindicatos, lo cierto es que el fenómeno comienza a matizarse en la medida que lo que aquí tenemos es una situación en la que la obligación estatutaria comienza a diluirse en medio de una bruma de voluntariedad que sólo viene a ser el reflejo del propio contexto en que se enmarca esta legislación, donde el interés parece no encontrarse tanto en el resultado mismo de obtener una modificación real de la situación.

El actual artículo 231 del Código del Trabajo nos deja en una situación en la que se podría vaticinar incluso el declive de las propias candidaturas femeninas a estos puestos toda vez que la exigibilidad de la norma no apunta ya a una promoción de la actividad femenina dentro de la actividad sindical mediante un sistema de soporte que busque no solo la simple elección de éstas en el hipotético caso de existir dichas candidaturas, quedándonos finalmente con una norma que no intenta ir mucho más allá realmente y cuyo contenido efectivo parece desvanecerse a la vez que muestra la forma en que exige poco realmente a las organizaciones sindicales a la vez que la amenaza ante esta exigencia tampoco se manifiesta directamente en la propia norma, produciéndose así lo que parece un inevitable proceso en el que el precepto va perdiendo gradualmente su operatividad, ante lo cual poco queda más que no sea presenciar el natural desarrollo del problema mediante la práctica y la inevitable judicialización del problema.

En relación a lo anterior, no está de más recordar que la regla de cuota en cuestión es parte de un grupo de modificaciones cronológicamente recientes, en tanto que a la fecha de 2017 no ha pasado siquiera un año desde su entrada en vigencia, razón por la cual, los conflictos de relevancia jurídica que pudieran o no producirse a raíz de ésta no han conseguido ser objeto de estudio suficiente como para un análisis preciso del fenómeno. No obstante, aun ante esta situación, como ya se ha hecho aquí es posible realizar un análisis crítico a su respecto a pesar de la carencia de una experiencia nacional sobre ésta. Así las cosas, conviene a este punto como un enriquecimiento del ejercicio crítico, un acotado repaso a la legislación comparada en lo relativo a esta materia, que puede dar algunas luces al lector sobre lo que nuestra normativa es, podría ser, y las posibilidades que le aguardan para futuro.

Capítulo III. Integración de las mujeres en el mundo sindical, perspectivas e ideas al respecto.

3.1 Tratamiento de las leyes de cuotas en Argentina.

Como se expresó, cabe en este punto hacer un repaso por la normativa de otros estados que pueda resultar atingente al tema central del presente trabajo, como contraste a la perspectiva con la que se enfrenta la legislación nacional. Así entonces, para estos efectos se hará un repaso por la situación argentina ya que, la experiencia de este país puede resultar ilustradora y enriquecedora en la medida en que la experiencia de otros puede servirnos para ayudar a formar un criterio de análisis.

Realizaremos este punto de revisión internacional con el país trasandino, toda vez que siempre resulta provechoso el manejo de un antecedente que ilustre una aproximación a través de la experiencia jurídica de este país, encontrándose ambos en el marco de la realidad latinoamericana, se comparten entre Chile y el estado vecino una íntima relación en el entendido de ser parte de una misma tradición jurídico cultural; en seguida, cabe entonces adentrarse en el examen correspondiente.

Para comenzar, conviene hacerlo señalando en primer lugar que, al igual que como en el caso chileno según se refirió en el presente, Argentina actualmente posee dentro de su legislación normativa dirigida a fomentar los niveles de participación y representación de la mujer dentro de los sindicatos, para lo cual, lo ha hecho siguiendo igualmente la línea de normar en estas situaciones mediante las llamadas leyes de cuotas, aquí a través de la promulgación de la ley N°23.551 llamada “Ley de organización de las asociaciones sindicales”, promulgada en 1988 y modificada el año 2002 mediante la ley N°25.674, siendo ésta última la que le incorpora a la primera el segmento revisado a continuación, norma que se encuentra actualmente vigente en Argentina, la cual como se verá presenta ciertas semejanzas con la normativa nacional y cuyo comentario se presentará más adelante. Así pues, en el artículo 18 inciso tercero de la referida ley 23.551 se expresa:

(...) La representación femenina en los cargos electivos y representativos de las asociaciones sindicales será de un mínimo del 30% (treinta por ciento), cuando el número de mujeres alcance o supere ese porcentual sobre el total de los trabajadores.

Cuando la cantidad de trabajadoras no alcanzare el 30% del total de trabajadores, el cupo para cubrir la participación femenina en las listas de candidatos y su representación en los cargos electivos y representativos de la asociación sindical, será proporcional a esa cantidad.

Asimismo, las listas que se presenten deberán incluir mujeres en esos porcentuales mínimos y en lugares que posibiliten su elección

No podrá oficializarse ninguna lista que no cumpla con los requisitos estipulados. (...)

Además de la norma referida , es preciso hacer presente en este punto también el Decreto núm. 514/2003 sobre la participación femenina en las unidades de negociación colectiva de las condiciones laborales, el cual en sus distintos artículos hace referencia al citado artículo 18 de la ley 23.551 modificado a través de la Ley 25.674, reglamentación que viene a complementar la modificación anteriormente referida, siendo así tal que en sus primeros articulados se dedica a terminar de dotar de contenido a ésta mediante mandamientos dirigidos al grupo sindical a fin de hacer cumplir por éstos la cuota estipulada, esto a través de la exigencia de declaración jurada de cantidad porcentual de mujeres sobre total de trabajadores a propósito del grupo involucrado en negociación colectiva, la determinación de la forma en que se considerarán los porcentajes a propósito de determinar si éstos están o no cumplidos, como finalmente la imposibilidad de oficializar las listas de candidatos en tanto sobre éstas no se cumplan los requisitos que se estipulan, como además estableciendo la posibilidad de ejercer respecto de éstas una impugnación en los términos del artículo 15 del Decreto N° 467/88. Como último punto aquí, cabe señalar con especial énfasis el artículo 2 del Decreto núm. 514/2003 que aquí comentamos, en donde la misma señala:

Art. 2° 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 candidatos se deberá cumplir con los porcentajes mínimos exigidos respecto del total general de cargos a cubrir. En el caso de cargos en órganos ejecutivos se deberá también cumplir el porcentaje mínimo, respecto de los totales parciales de cargos a cubrir para secretarías y para vocalías titulares y suplentes.

En el caso de cargos en órganos deliberativos, se deberá cumplir el porcentaje mínimo también respecto de los totales parciales de cargos titulares y suplentes.

3.2 Análisis del tratamiento de las leyes de cuotas.

Respecto del caso presentado anteriormente es posible realizar ciertos comentarios, en primer lugar, es evidente la similitud de la normativa chilena con la argentina en lo relativo al mandato dirigido a los sindicatos sobre el porcentaje de directoras exigidas. No obstante, es preciso señalar que estos dos preceptos aun ante sus similitudes, es posible contrastarlos fuertemente a propósito de que, como puede apreciarse, en el caso de la regla argentina, esta goza de una redacción la cual apunta no a la sola búsqueda de la representación entendida como la simple obligación estatutaria de contener un mecanismo que propenda a que un porcentaje determinado de los cupos directivos sindicales estén reservados a mujeres, si no que va más allá ya que se plantea exigiendo directamente el porcentaje determinado de cargos de representación dirigidos a mujeres, aquí tal como cuando nos referimos a la modificación al artículo 231 en el caso de la legislación nacional, fue necesario recurrir a una norma reglamentaria, es preciso también hacerlo al referirse a la cuota argentina, y con especial énfasis en lo que expresa justamente en su artículo 2 inciso primero, donde dice “*Art. 2° 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*”.

Así pues tenemos que la norma lo que hace es manifestar expresamente el objetivo de la misma en cuanto a que los porcentajes a que hace referencia y se debieran encontrar cumplidos, deben realizarse su verificación a propósito del total de los candidatos de la lista, y también respecto del total de cargos a cubrir en la elección, así es importante esta acotación en cuanto crea una línea interpretativa a través de la cual es posible entender que el objetivo de la norma va más allá al compararlo con el símil nacional de que hemos tratado.

Observamos también algo más de lo cual la normativa chilena carece, cual es, la expresión en la misma norma de una sanción dirigida frente al incumplimiento de la obligación de cupo, tal cual como si se hizo para legislar la regla de cuota relativa a la representación electoral en los partidos políticos en el caso nacional, no así en la modificación a través de la cual se incorpora la normativa de cupo en los directorios sindicales en Chile, sanción que al estar directamente expresada en la norma evita el nacimiento de una discusión como la que se da en Chile, trayendo a consecuencia una regla de cuota de mayor eficacia. A propósito de esta eficacia, es que, en tanto la consecuencia jurídica ante la infracción se exprese de una manera más explícita se evita el entregar a la judicialización la labor de dotar de contenido a la norma en lo referente a la sanción que trae aparejada por su infracción.

Habiéndose manifestado como principal objetivo de esta revisión la obtención de la experiencia comparada para la inteligencia de la situación nacional, podemos observar que a propósito de la eficacia en el caso del vecino país, se ha dicho que “La legislación que se ha sancionado se erige en un principio de reaseguro de la representación femenina en el campo sindical.

No obstante, lo manifestado, en el desarrollo concreto de la aplicación de estos principios normativos, puede afirmarse que las reiteradas denuncias efectuadas por compañeras que militan en el ámbito gremial, nos están indicando que, en muchas ocasiones, en distintas organizaciones sindicales, la letra de la ley vigente en esta materia ha sido tomada en cuenta sólo parcialmente, cuando no, señal más grave todavía, prácticamente desconocida. Más aún, en algunas ocasiones y a pesar de denuncias formuladas ante la autoridad de aplicación, determinadas situaciones en las que se apuntaban incumplimientos legales a los que hicimos referencia, el conflicto planteado no alcanzó a tener la solución correspondiente, prosiguiendo el accionar de las comisiones, no obstante, las denunciadas señaladas.” (Ministerio del Trabajo, Consideraciones acerca de la aplicación de la Ley de Cupo Femenino Sindical: pp.4).

Finalmente, así es que podemos advertir que pese a lo ya dicho la conquista que significa la existencia de estos cupos sindicales, el problema en no menor medida persiste en tanto que la existencia de los referidos incumplimientos significa en sí misma una señal de alarma toda vez que esto significa un retroceso en la lucha por la igualdad de género.

Conclusiones

Ante este tipo de escenarios, complejos como lo son, resulta en extremo difícil pretender solucionar los problemas de representatividad sindical en que se encuentran ciertos grupos, en este caso las trabajadoras, solo con la mera dictación de normas que procuren fomentar la participación y representación femenina en el mundo sindical. Sostener que por sí sólo la normativa pueda acabar con condiciones de discriminación y violencia de género, es una idea ingenua ya que no se termina el inconveniente si es que no se busca mediante ésta combatir y solucionar los problemas de fondo en tanto que serán las situaciones materiales las que determinan el desarrollo de este conflicto, un primer paso sin embargo es la implementación de medidas bajo la perspectiva de género y de aplicación transversal, que impacte las políticas públicas de desarrollo, educativas, sociales, inclusive presupuestarias.

La implementación del artículo 231 del código del trabajo, se ha configurado como una verdadera acción positiva, pudiendo encuadrar así a la “cuota de género”, como la única normativa en la reforma laboral que hace alusión directa de la obligación de incluir mujeres en los directorios sindicales, si bien las experiencias relatadas en otros países demuestran que sin la implementación de cuotas habría sido imposible reducir la exclusión de las sindicalistas de los niveles decisorios, esta no se encuentra exenta de críticas, ya que cuestionamos la redacción o el ámbito más técnico del artículo aquí tratado, puesto que ante la inexistencia de una sanción explícita ante el incumplimiento, o en rigor una consecuencia perniciosa ante la infracción de la norma, se deja la norma abandonada ante la incertidumbre jurídica, situación que acaba por restarle parte de su operatividad.

Ahora bien dicho lo anterior, la categoría en que se encuentra la cuota no obsta a la aplicación de medidas paralelas conjuntamente con ella, por ejemplo la implementación de medidas a nivel político nacional, es decir “gender mainstreaming”, ya que es importante tener presente que una adecuada aplicación de lo anterior, es una correcta articulación en la aplicación armónica de estas medidas para que se trabaje en conjunto, ya que la cuota no puede actuar por sí sola para generar estos cambios de paradigmas culturales, ya que es necesario un trabajo junto otras estrategias para lograr impulsar y garantizar la participación de las mujeres en la vida sindical. En este sentido la normativa fomentada por la reforma laboral, estaría incompleta, puesto que su finalidad no se lograría autónomamente.

Se hace necesario e indispensable que la legislación sea acorde a fomentar y promover prácticas sociales como culturales, cuales deben pretender ser integradoras de la mujer en este tipo de espacios como lo es el trabajo y la actividad sindical que en el marco de éste los trabajadores realizan, ya que es aquí donde debe encontrarse el verdadero elemento de cambio, esto es, en la base cultural sobre la que se yergue el desarrollo de las relaciones propias de la dinámica laboral, siendo entonces necesario un verdadero cambio de paradigma para lograr una solución sustancial en la presencia igualitaria de sexos en el sindicato.

Las organizaciones sindicales deben asumir un rol mucho más activo en este tipo de políticas y promover planes de igualdad de oportunidades al interior de las empresas, así como además deben cumplir con la labor de visibilizar los problemas que tiene el sector femenino al interior de las faenas productivas como los servicios públicos; corresponde además contribuir con el deber que le corresponde a su vez a los empleadores, en cuanto estos son también responsables de identificar los obstáculos a los que se ven enfrentadas las mujeres en la búsqueda de su plena incorporación al mercado del trabajo, pretendiendo una igualdad de condiciones con sus pares masculinos en lo relativo a su capacidad para el ejercicio de derechos, propendiendo a la adopción de medidas eficaces para reducir las desigualdades tanto en el plano estrictamente del trabajo como también en su rol al interior de los sindicatos.

Es necesario buscar estas mejoras mediante un sistema que integre lo normativo con un efectivo cambio en la forma en que el trabajo, y específicamente, el trabajo de la mujer son entendidos, debiendo decantarse por una visión integral del panorama, que comprenda el trabajo y las instancias de manifestación al interior de éste, como lo es la actividad sindical, como un entramado altamente relacionado frente al cual no se puede pretender concebir los conceptos de trabajo, sindicato, igualdad y sociedad como conceptos no relacionados, pues el desarrollo de estas actividades las configura como un todo el cual no es posible correctamente pretendiendo atacar el problema desde solo una de éstas aristas. Lo cierto es que resulta imprescindible, si se pretende que las modificaciones que este tipo de normas incorpora resulten efectivas, que se promocionen las condiciones culturales para que los cambios que se pretenden puedan sucederse, así como también que sean los mismos trabajadores quienes entiendan la doctrina jurídica de la igualdad, más allá de la propia Ley.

Bibliografía

1. - Acker, Joan, *Hierarchies, jobs, Bodies: A Theory of gendered Organizations*, Gender and Society, Vol.4, Número 2, June 1990.
- 2.- Acker, Sandra (1994): Género y educación: Reflexiones sociológicas sobre mujeres, enseñanza y feminismo
- 3.- Anderson, Luis (1990): “Hacia un sindicalismo sociopolítico” en *Nueva Sociedad*, N° 110, pp. 160-167.
- 4.- Bonaccorsi, Nélica & Carrario, Marta (2012): “Participación de las mujeres en el mundo sindical. Un cambio cultural en el nuevo siglo” en *La aljaba* vol. 16 Recuperado en 13 de octubre de 2017, de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1669-57042012000100007&lng=es&tlng=es.
- 4.- Dhir, Aaron (2014): “Norway’s Socio-Legal Journey: A Qualitative Study of Boardroom Diversity Quotas” en OSGOODE HALL LAW SCHOOL LEGAL STUDIES RESEARCH PAPER SERIES N° 65 Vol. 10/ Issue. 15.
- 6.- Godinho, Didice (2009): *Sindicalismo Latinoamericano y política de género*, Fundación Friedich Ebert Stiftung, Montevideo.
- 7.- Huse, Morten (2009): “Innovaciones corporativas: Mujeres en consejos directivos. Lecciones aprendidas de Noruega” en *Aequalitas. Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, N° 24, pp. 15-22
- 8.- Izquierdo, Mirian; Huse, Morten; Möltner, Hannah (2016): *La creación de valor en los consejos y la diversidad de género*, BI Norwegian Business School, Oslo.
- 9.- Lopez, Diego & Rangel, Marta, et al. (2005): *Mitos y realidades del mercado laboral*, Fundación Friedich Ebert Stiftung, Santiago.
- 10.- Marzi Daniela, (2014): *Reforma al Derecho Colectivo del trabajo “cuota en las directivas”*, Thomson Reuters, Santiago de Chile.
- 11.- Marzi, Daniela (2013): *Estudios Laborales: planes de igualdad, ley, negociación y vida*, Thomson Reuters, Santiago de Chile.
- 12.- OECD (2012): *Cerrando las brechas de género: es hora de actuar*. OECD Publishing, Publicado originalmente en inglés bajo el título “*Closing the gender gap. Act Now*”
- 13.- Oficina Internacional del Trabajo (2008): *Tendencias mundiales del empleo de las mujeres*, Ginebra: OIT, marzo de 2008.

- 14.- Riquelme, Verónica & Abarca, Manuela (2015): Más mujeres en los sindicatos, Dirección del trabajo, Santiago de Chile.
- 15.- Lagarde, Marcela (1996): “El género: La perspectiva de género”, en *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia*, Ed. horas y HORAS, España, 1996, pp. 13-38
- 16.- Donaire, Claudia (2014) “Las cuestiones de interés para la mujer lo son para los sindicatos y viceversa” en *América Latina en movimiento*. Disponible <https://www.alainet.org/es/active/70731>, fecha última consulta: 13 de Julio de 2017
- 17.- Storvik, Aagoth & Teigen, Mari (2010): *Women on Board: The Norwegian experience*, Fundación Friedrich Ebert Stiftung, Berlin
- 18.- Rangel, Marta & Abramo, Luis (2003): *Negociación colectiva y equidad de género en el contexto del MERCOSUR*, Buenos Aires.
- 19.- Silvera, Rachel (2001): *The challenge of mainstreaming for trade unions in Europe, Luxemburg, European Commission*. Disponible http://cordis.europa.eu/docs/publications/1001/100124061-6_en.pdf fecha de última consulta 1 de octubre de 2017.
- 20.- Seierstad, Cathrine; Warner-Söderholm, Gillian; Torchia, Mariateresa et al. (2015): “Increasing the Number of Women on Boards: The Role of Actors and Processes” en *Journal of Business Ethics* N° 141, pp. 289-315.
- 21.- Gayle, Rubin (1986): “El Tráfico de Mujeres: Notas sobre la economía política del sexo” en *Revista Nueva Antropología*, N° 30 Universidad Nacional Autónoma de México Distrito Federal, México. pp.95 – 145. Título original en inglés: *The Traffic in Women: Notes on the Political Economy of Sex*. Traducción de Stella Mastrangelo.
- 22.- Sanchez, Ana & Pumar, Nuria (2013): *Análisis Feminista del derecho*, Publicaciones i Ediciones de la Universidad de Barcelona, Barcelona.
- 23.- Rigat-Pflaum, María (2008): *Los sindicatos tienen género*, Fundación Friedrich Ebert Stiftung, Buenos Aires.