



***LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO MECANISMO DE PROMOCIÓN DE LA
EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD***

Coordinación: Estela Díaz

Investigación: Nora Goren

Diciembre 2011

PRESENTACION

En este trabajo nos proponemos analizar distintos aspectos vinculados a la negociación colectiva como espacio de construcción de relaciones sociales más equitativas y más justas entre las personas que participan en el mundo del trabajo.

Esto supone un desafío para las políticas sindicales, en el sentido de incorporar en la agenda reivindicativa propuestas que contemplen nuevos derechos, como la participación, el acceso e igualdad de oportunidades para las mujeres y los distintos colectivos identitarios en el mercado de trabajo.

En un primer momento nos referiremos a cuestiones generales vinculadas a la negociación colectiva, la situación de las mujeres en el mercado laboral, al marco legal vigente en la Argentina que promueve la participación femenina en la negociación colectiva y al proceso necesario para la inclusión de cláusulas de género.

En un segundo momento, nos centraremos en la propuesta de cláusulas que favorecen un acceso más igualitario a los derechos. Haremos hincapié en aspectos tales como: el acceso al empleo, la formación y promoción profesional, la clasificación profesional y los sistemas retributivos, la corresponsabilidad de la vida laboral y familiar y la violencia laboral.

Por último, relataremos el proceso de negociación de la industria del neumático, un sector totalmente masculinizado, que concluyó en la incorporación de una cláusula de género.

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Cuestiones generales

La incorporación de las demandas según género a la negociación colectiva es un proceso de reciente desarrollo en Argentina y en América Latina, en contraposición a lo que viene sucediendo en Europa, Estados Unidos y Canadá. En la Argentina, desde el año 2003 en adelante, se ha verificado un incremento significativo en la cantidad de negociaciones colectivas, tanto a nivel de la actividad como de empresa. Un estudio realizado por el Ministerio de Trabajo de la Nación¹ que analiza las cláusulas y convenios homologados en nueve sectores de actividad (textil, alimentación, salud, comunicaciones, cosmética, gastronomía, comercio, maestranza,

¹ "Negociación colectiva durante 2003-2007, un análisis desde la perspectiva de género". Trajtemberg, David, 9 Congreso ASET, 2009.

y el conformado por el personal de la administración pública comprendido en el Sistema Nacional del Empleo Público) durante el período 2003-2007 muestra que, de las 443 negociaciones relevadas, los únicos sectores que cuentan con una destacada inclusión de cláusulas que contienen cambios para las mujeres son aquellos en los que hay una alta presencia de mujeres, pero en relación con temáticas tradicionalmente femeninas.

Entendemos por cláusulas de género a aquellas que tienen como finalidad revertir las situaciones de inequidad que viven las mujeres en el mercado de trabajo, para lo cual asumimos que no hay acciones políticas neutras, sino que, de una u otra manera, perpetúan o modifican las relaciones sociales.

Al tratarse de una norma laboral por antonomasia, el carácter del convenio colectivo se diferencia de la ley o de la propia Constitución; no es una norma externa e impuesta en el entorno laboral sino que, al contrario, su elaboración corresponde a los propios actores protagonistas del mundo del trabajo: empresarios y representantes de trabajadores y trabajadoras. Esto hace que se pueda sentir el convenio como la norma propia, y que sea la principal referencia de trabajadores/as y empresarios/as. Así, el convenio, además de su primaria función de norma jurídica reguladora de derechos y deberes laborales, cumple una importantísima función de divulgación en su entorno laboral de influencia. En contextos de redistribución de los ingresos, crecimiento del empleo y mejoras sociales, puede ser una herramienta democratizadora de las relaciones laborales o, por el contrario, también puede operar –tal como sucedió en la década del noventa– como un ámbito de acuerdos de reducción de jornada, de salarios, etc., para evitar despidos o cierres de lugares de trabajo.

En muchas ocasiones se constituye como una forma de adaptación, optimización y superación de los contenidos establecidos en las normas legales. Es un espacio donde se logran mejoras que superan los mínimos establecidos por la legislación. Su renovación periódica le confiere, respecto de la ley, mayor capacidad de adaptación a los cambios que se vienen operando en el mundo, y es un espacio privilegiado para eliminar las discriminaciones laborales, directas e indirectas. En este sentido, es un espacio privilegiado para debatir las causas y consecuencias de las inequidades, donde la participación de todos/as los interesados, varones y mujeres a la mesa de negociación lo habilitaría. Es un instrumento que permite adaptar las normas a la actividad, a las personas y al territorio comprendido en su ámbito de aplicación. Esto asume una connotación especial, si tenemos en cuenta las

especificidades que pueden estar presentes en las causas y manifestaciones de las inequidades. Son un instrumento dinámico para la creación de normas laborales, por lo tanto son más aptas y eficaces para dar respuesta inmediata o para fijar políticas a corto plazo.

Inequidades de género en el mercado de trabajo

Si bien en la Argentina en los últimos años ha habido grandes avances en materia de derechos, persisten aún fuertes inequidades entre varones y mujeres en el mundo del trabajo², expresadas en la segmentación horizontal y vertical del mercado laboral, la brecha salarial y el techo de cristal, entre otros. Esto no hace más que poner de relieve la forma en que la división sexual del trabajo se expresa en dicho mercado, donde las mujeres siguen insertándose mayoritariamente en el sector de servicios, en puestos de menor jerarquía y menores remuneraciones, en trabajos a tiempo parcial y con escasas posibilidades de ascenso.

Todo esto se plasma en un contexto en el que, si bien las mujeres participan en el trabajo remunerado y en los distintos ámbitos públicos, continúan asumiendo la responsabilidad casi exclusiva de las tareas de reproducción social, que no tienen reconocimiento material ni simbólico a pesar de su aporte a la economía, y que se imbrican fuertemente con la situación social de pertenencia.

Podemos así señalar que hay ámbitos que se erigen como espacios privilegiados para pensar en cláusulas que requieren ser negociadas e incluidas en los convenios colectivos y que podrían aportar a la construcción de relaciones sociales más equitativas.

Estas esferas son el acceso al empleo, a la formación y promoción profesional, los sistemas retributivos, la compatibilización/correspondencia entre la vida doméstica y extradoméstica y la violencia laboral.

Marco legal que promueve la participación femenina en la negociación colectiva

A partir de la reforma constitucional del año 1994, los tratados internacionales ratificados por la Argentina poseen jerarquía supra legal, lo que significa que se

² Para un desarrollo de la temática ver Informes CEMyT: 1 y 3.

encuentran por sobre las leyes en relación con la importancia jerárquica para su aplicación. En este sentido, al adscribir la Argentina a la Convención sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer –CEDAW– y con la aprobación de su Protocolo por parte del Estado argentino en el año 2006, se asume el compromiso de garantizar el derecho de las mujeres a vivir libres de violencia y discriminación; también se asume como injusticia la disparidad de género, se compromete a otorgar un trato igualitario a varones y mujeres, a sancionar cualquier tipo de práctica que perpetúe esta desigualdad y a promover medidas transitorias de “acción afirmativa” para modificar las asimetrías en el ejercicio pleno de derechos.

En este contexto, adopta particular significación la Ley 25.674, sancionada en noviembre de 2002, conocida con el nombre de “Ley de Cupo Sindical Femenino”, reglamentada en 2003 a través del decreto 514/2003. Esta normativa resulta de vital importancia para garantizar la participación de las mujeres en los cargos electivos de los sindicatos y, por otro lado, para que integren las comisiones negociadoras de los convenios colectivos.

La ley establece que:

- Las asociaciones sindicales deberán procurar la representación femenina en los cargos electivos y representativos en un 30% como mínimo, siempre y cuando el número de mujeres alcance o supere esa proporción sobre el total de trabajadores.
- En el total de las listas se deberá cumplir con los porcentajes mínimos exigidos respecto del total general de cargos a cubrir.
- La participación femenina se deberá considerar en forma separada para la totalidad de secretarías, vocales titulares y suplentes, teniendo que estar representadas las mujeres en un 30% en cada una de ellas; lo que significa que debe haber:
 - La totalidad de secretarías:30%
 - Vocales titulares: 30%
 - Vocales suplentes: 30%

No pudiendo la junta electoral o el órgano que cumpla dicha función oficializar las listas que no cumplan con los requisitos detallados anteriormente. Se destaca que la oficialización de una lista que contraviniera los requisitos de que se trata podrá ser impugnada. La

modalidad contemplada para llevar adelante la impugnación es la elevación ante la Junta Electoral de la denuncia de no cumplimiento de la ley de cupo, de no ser así, el comicio se llevará adelante con las listas oficializadas, pudiendo, en caso de que la Junta Electoral omitiera el reclamo, acudir al Ministerio de Trabajo a efectos de su intervención.

- Si la organización sindical integrase un organismo de cualquier tipo, estatal, sindical o internacional, deberá enviar una delegación que tome en cuenta esta proporcionalidad.
- En cuanto a la participación en las comisiones paritarias, se señala que éstas deben conformarse con una cantidad proporcional de delegadas, en función de la cantidad de trabajadoras de la rama o actividad. Cuando no se cumpla con esta pauta, los contenidos acordados no serán oponibles o aplicados a las trabajadoras, excepto cuando las condiciones negociadas sean más beneficiosas para ellas.

En este sentido, la disposición N° 32 de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo señala que “las secretarías de conciliación, deben verificar si la o las asociaciones sindicales hayan acompañado junto con la designación de sus representantes, la declaración jurada exigida y en caso de no cumplirse se intimará para que en el plazo de cinco días se presente la declaración o se subsane la deficiencia que ella tuviera, bajo el apercibimiento de no constituir la comisión negociadora respectiva”.

Se señala que bajo ningún supuesto se procederá a constituir unidades de negociación cuando no se haya cumplido previamente con lo exigido en el artículo 1 de la ley N° 25.674, que señala “cada unidad de negociación colectiva de las condiciones laborales, deberá contar con la participación proporcional de mujeres delegadas en función de la cantidad de trabajadoras de dicha rama o actividad”.

La ley y su decreto complementario se erigen como una herramienta importante en el desafío de incorporar cada vez más mujeres en los sindicatos y en su participación plena hacia adentro de las organizaciones sindicales, donde partimos de una tasa sindicalización mucho menor a la de los varones.

David Trajtemberg³ señala la notable ausencia de mujeres en las comisiones negociadoras del convenio colectivo, lo cual se agrava aún más si tenemos en cuenta que el dato que el autor considera es el de la cantidad de mujeres que firman el acta de conformación de la unidad de negociación, que no se corresponde con la cantidad de mujeres que participan finalmente de la mesa de negociación

En la misma dirección, en el informe se destaca que la presencia de mujeres en las comisiones directivas de los sindicatos no asegura automáticamente su integración en las comisiones negociadoras del convenio colectivo. Esto puede estar asociado a que son pocas las mujeres que alcanzan niveles de liderazgo y, por otro lado, la mayoría de las que integran una comisión directiva no tienen cargos como la secretaría general, adjunta o de asuntos gremiales, sino que ocupan cargos en lugares tales como la Secretaría de la Mujer, de la Tercera Edad o de Turismo y Recreación.

Otro aspecto a tener presente es la cultura organizacional de los sindicatos, tal como se ejemplifica en algunas de las conclusiones alcanzadas en una investigación llevada adelante por la Comisión Tripartita –CTIO– del Ministerio de Trabajo en el año 2007, en la que se analizan distintos aspectos vinculados a las mujeres de los sectores empresarial, estatal y sindical. Este informe concluye que el 83% de las mujeres sindicalistas consideran que no es habitual que ellas ocupen puestos de decisión, situación que no es percibida en igual medida por las mujeres de los demás sectores; lo que puede explicarse por tratarse éste de un espacio reticente a cambios de las prácticas patriarcales.

Por último, cabe destacar que, a pesar de la verificación de incumplimientos respecto del cupo de mujeres en los cargos sindicales y las mesas de negociación colectiva, no se conocen antecedentes de denuncias en relación con la falta de cumplimiento de la legislación vigente.

Proceso para la inclusión de cláusulas de género

Si nos preguntamos acerca del momento para incorporar los temas de género en la agenda de la negociación colectiva, es importante entender a ésta como un

³ Datos presentados por la SSPTyEL - MTEySS en el seminario "Sindicalismo y Género" organizado por la Fundación Ebert, noviembre de 2011.

proceso en el cual se distinguen diversos momentos, en relación directa con las etapas que se corresponden a cualquier negociación colectiva de trabajo en la que lo que se busca es incluir la especificidad de género. Estos momentos son: a) **La preparación para la negociación**, en el cual es importante poder asegurar la participación de las mujeres haciendo presentes sus necesidades y reivindicaciones, específicas. Para ello, es necesario sensibilizar sobre la temática a los equipos de negociación, a través de una agenda que incluya la dimensión de género; b) **La negociación**, momento en que es importante incluir los temas antes discutidos en la mesa, los cuales pueden estar vinculados a las distintas esferas en las que se manifiesta la inequidad; c) **seguimiento de la negociación**.

Un ejemplo de este proceso es presentado al final del documento, en el caso del Sindicato del Neumático.

CLÁUSULAS DE GÉNERO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Propuestas

La perspectiva de género se abrió lugar lentamente y de manera desigual en la negociación colectiva; lo que obedece no sólo a la escasa presencia de mujeres en las mesas de negociación y conducción sindical, sino también a la invisibilidad en la agenda de políticas de empleo y el mundo del trabajo de las asimetrías vinculadas a las relaciones de género.

Existen cláusulas de diferentes características para incluir la dimensión de género. Por un lado están las **cláusulas generales**, que son de tipo declarativo, y las **cláusulas específicas**. En relación con las primeras, si bien son, como su nombre lo indica, de tipo declarativo, su poder de divulgación puede ser un paso importante a llevar adelante. Contienen principios que rigen la cuestión de manera constitucional y legal, no obstante lo cual pueden tener un efecto positivo y de concientización en el ámbito laboral específico donde se aplique el convenio.

Por este motivo, puede resultar una vía de acceso incluir en el convenio el **principio de igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral**, adaptándolo en su caso a la empresa o sector de referencia.

Ejemplo

Las partes firmantes del presente convenio garantizarán la igualdad de oportunidades entre mujeres y varones, así como la no discriminación por cuestiones de raza/etnia/identidad de género, orientación sexual cualquier otra condición.

Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres, los varones y personas transexuales, transgénero, etcétera.

Por su parte, en relación con **las cláusulas específicas**, consideramos que existen una serie de temas centrales que nos permitirán promover la igualdad y la no discriminación en el mercado de trabajo, en función de las características de la inserción sociolaboral de las mujeres y de los varones. Las áreas a ser consideradas son:

- Acceso al empleo,
- Formación y promoción profesional,
- La clasificación profesional y las sistemas retributivos,
- La corresponsabilidad de la vida laboral y familiar,
- Violencia laboral

ACCESO AL EMPLEO

En el mercado de trabajo existe una importante segmentación, por lo que mujeres y varones se concentran en distintas ocupaciones. Para promover la inclusión de las mujeres en actividades en las que están subrepresentadas, una forma es a través de la adopción de medidas de acción positiva.

De esta manera se estaría operando en los momentos que anteceden al surgimiento de la relación de trabajo, es decir, en los procesos de reclutamiento y selección de los y las trabajadoras.

Puede ser de utilidad incluir en la negociación colectiva mapas de puestos de trabajo y sistemas de valoración de ellos, lo que podría contribuir para el momento de la selección y de promoción.

Si se conocen con anterioridad y exactitud las habilidades requeridas para el puesto, es más sencillo evaluar la idoneidad del candidato y evitar prejuicios respecto de él/ella.

Es importante entonces que las ofertas de empleo se redacten sin mención alguna que induzca a pensar que éstas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro sexo, lo cual estaría a su vez respetando y promoviendo la inclusión de distintas identidades sexuales. Asume particular importancia la utilización de un lenguaje neutro desde la perspectiva de género para la oferta y selección de candidatos/as a ocupar un puesto de trabajo.

Ejemplo

Ante igualdad de condiciones de idoneidad, se preverá la preferencia de las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate, a fin de contribuir a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, particularmente en las condiciones de contratación, salariales, formación, promoción y condiciones de trabajo en general.

Las partes firmantes de este convenio declaran y hacen constar su preocupación por los sectores de población laboral con dificultades para conseguir empleo como son: mujeres subrepresentadas, jóvenes desempleados, personas mayores de cuarenta y cinco años y minusválidos. En este sentido, las partes coinciden en la necesidad de propiciar la contratación de estos colectivos.

Se crearan comisiones mixtas para la igualdad de oportunidades.

ACCESO A LA FORMACIÓN

La formación profesional está en íntima relación con los ascensos, la regulación de sistemas de reconocimiento y validación continua de las competencias, cuestiones en las cuales las mujeres se hallan en situación de desventaja respecto de sus pares varones.

Algunos de los aspectos a tener en cuenta son:

- La programación de los cursos de formación dentro de la jornada laboral, lo que facilita la compatibilización de la vida laboral y familiar. No se puede obviar que, más allá del objetivo final propuesto, siguen siendo las mujeres quienes se hacen cargo de las responsabilidades familiares.
- La inclusión de cláusulas que prevean la posibilidad de que las personas en situación de permiso retribuido, excedencia o jornada reducida por motivos familiares puedan participar y sean convocadas a los cursos de formación continua.

Otro aspecto a tener en cuenta son los contenidos de la formación a los efectos de hacer efectiva la no segmentación del mercado de trabajo a través del **acceso no sexista a los distintos puestos de trabajo**.

En este punto, cobra importancia la formación de las mujeres en los sectores no tradicionalmente femeninos. Considerar la formación en áreas y sectores en los que no se inserta o no se capacitan las mujeres por primar en ellos valores sexistas y exclusiones que obedecen más a razones de tradición cultural que a barreras ciertas para el trabajo de las mujeres.

En muchos casos, los trabajos masculinizados corresponden a las actividades de mayor desarrollo tecnológico, mayores remuneraciones y/o posibilidades de reconocimiento y ascensos.

Ejemplo

Durante el período en que el trabajador o trabajadora permanezca en situación de excedencia, contrato a tiempo parcial o jornada reducida, tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado/a por el empresario o sindicato.

La empresa brindará cursos de formación y perfeccionamiento para los trabajadores y trabajadoras, con el fin de promover la inclusión en las áreas en donde estén subrepresentados/as.

SISTEMA RETRIBUTIVO

El salario ha constituido, tradicionalmente, el núcleo central de la negociación colectiva, y es una de las manifestaciones en las que se expresan las desigualdades existentes entre trabajadores y trabajadoras. Su **monto se encuentra en estrecha relación** con los puestos en donde se concentran varones y/o mujeres. En el caso de los primeros, cuentan con los ingresos de mayor envergadura; las mujeres, por su parte, reciben remuneraciones significativamente menores.

Estas diferencias, tal como lo expresa la OIT, son el resultado de una serie de factores: los **estereotipos de género** vigentes en nuestra sociedad y los **prejuicios relacionados con el trabajo de las mujeres**; los **métodos tradicionales de evaluación** de los empleos concebidos en función de las exigencias de los empleos masculinos y el **menor poder de negociación de las trabajadoras**, que suelen estar en menor medida afiliadas a sindicatos y cuya inserción en trabajos precarios es mayor que en el caso de los hombres.

Otro aspecto a tener presente es el constituido por los **complementos salariales**, que incluyen todas aquellas percepciones que, no formando parte del salario base, son percibidas por el/la trabajador/a. Los motivos de estas percepciones están vinculados a las características del puesto, a circunstancias que concurren en su persona y al puesto de trabajo.

Así, las mujeres se benefician en menor medida del complemento. Entre ellos, los vinculados con la antigüedad, dada su incorporación más tardía al mercado de trabajo, y su tasa de temporalidad. Además, la menor remuneración por antigüedad de las categorías más bajas penaliza doblemente a las mujeres al ocupar de forma mayoritaria esas categorías profesionales.

Dado el desigual reparto del trabajo doméstico, que sigue recayendo sobre todo en las mujeres, hay otros complementos como el de disponibilidad horaria, o los pluses por trabajo realizado en horario diferente al habitual (en mayor medida el nocturno), a los que las mujeres acceden con dificultades.

Asimismo, los complementos fijados en función de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar la actividad a veces suponen discriminación, al establecer mayores valores para categorías o grupos profesionales masculinizados, o

porque se contemplan para puestos de trabajo principalmente desempeñados por los varones, como es el caso de los pluses de trabajo con tóxicos, penosos o peligrosos. En estos casos, la evaluación de los posibles riesgos de los puestos de trabajo desde una perspectiva de género es practicante inexistente en la negociación argentina.

Ejemplo

Se incluirá en las remuneraciones el reconocimiento de las habilidades requeridas a las mujeres para los puestos que son especialmente demandadas por las competencias de destreza y habilidad manual, la coordinación entre la mano y la vista y la coordinación de los miembros y las competencias sensoriales.

CORRESPONSABILIDAD ENTRE TRABAJO REMUNERADO Y NO REMUNERADO

La necesidad de armonizar tiempo de trabajo remunerado y tiempo de trabajo no remunerado es una forma de concebir la cooperación y compromiso entre mujeres y varones, para lo que resulta central que las responsabilidades familiares sean compartidas.

Una de las dificultades de conciliación de la vida laboral y familiar de las mujeres o de corresponsabilidad entre varones y mujeres se halla fuertemente condicionadas por el déficit de oferta pública de espacios para el cuidado de personas dependientes, personas mayores y niños y niñas menores de tres años, y por la escasa coordinación de los tiempos laborales y de otros usos sociales del tiempo.

Para alcanzar este objetivo, es fundamental considerar los servicios de cuidado infantil y las licencias parentales.

Servicios de cuidado infantil⁴

La atención de niños y niñas hasta el momento de su escolarización constituye un aspecto central en la organización de la vida familiar y la necesaria conciliación con las responsabilidades laborales de las madres y padres. Si bien este derecho está

⁴ Resulta fundamental avanzar en que los servicios de cuidado infantil y cuidado de adultos mayores tenga una cobertura no vinculada a la condición salarial de sus padres.

establecido por la Ley de Contrato de Trabajo, sin la reglamentación correspondiente, en general, los convenios colectivos lo contemplan, aunque lo establecen exclusivamente para las trabajadoras, asumiendo de esta manera que el cuidado de los niños sería una responsabilidad exclusiva de las madres.

Asimismo, también es preciso considerar en este punto que, a fin de cumplir con el objetivo vinculado con la atención de la niñez, su sostenimiento económico no puede quedar en la órbita exclusiva de las familias; por lo tanto, las empresas son corresponsables en cuanto a su incidencia en el desarrollo laboral de sus trabajadores y trabajadoras.

En este marco, es fundamental la incorporación de este derecho en los convenios para el conjunto de las empresas, independientemente del tamaño de éstas. A tal efecto, se debe prever para su instrumentación la instalación de espacios para tal fin o el otorgamiento de una asignación para la contratación de un servicio externo al establecimiento.

Ejemplo

Las partes convienen en la instalación de espacios de cuidado infantil, destinado al cuidado de los hijos e hijas en las etapas previas a la escolarización de los trabajadores y trabajadoras.

En caso de no contar con espacio adecuado para tal fin, la empresa se compromete a asignar un monto a cada trabajador o trabajadora hasta cubrir el costo del espacio de cuidado del niño o niña en el zona en donde esté radicado la empresa o donde habite el o la trabajadora.

LICENCIAS⁵

Excedencia por cuidados familiares

La situación de excedencia es una opción a la que tienen derecho las mujeres, a partir de la finalización de la licencia por maternidad, por un período de entre un

⁵ El 9 de noviembre de 2011 se firmó un dictamen que modifica el régimen de licencias por embarazo y nacimiento previstas en la Ley de Contrato de Trabajo que cuenta con sanción del Senado.

mínimo de tres meses y un máximo de seis, sin goce de haberes, para dedicarse al cuidado de su hijo. El empleador está obligado a reservar el cargo y categoría a la trabajadora hasta su reintegro al trabajo, contemplando además que si hubiera un cambio en este sentido deberá contar con el acuerdo de la trabajadora.

Un derecho análogo se establece para la trabajadora para el cuidado de un hijo enfermo menor de edad a su cargo.

Este derecho se establece exclusivamente para la mujer, bajo el supuesto de que es ella exclusivamente la que se dedica al cuidado de su hijo recién nacido o enfermo. Esto, además de tener un profundo sesgo de género, que sigue adjudicando las distintas cargas a la mujer, desconoce las transformaciones y diversificación existente en los modelos familiares que podemos hoy encontrar en nuestra sociedad: familias ensambladas, familias integradas por parejas del mismo sexo, travestis o transexuales, que deciden tener hijos/as.

Otro aspecto a considerar es la atención de adultos mayores dependientes, personas con discapacidad dependientes o personas con alguna enfermedad, situaciones muy frecuentes en los hogares actuales, cuya resolución está, en general, casi exclusivamente a cargo del entorno familiar, y especialmente de las mujeres, con lo que se suma así otra responsabilidad de orden doméstica a las trabajadoras, lo cual les obstaculiza o complica el cumplimiento de las exigencias de su trabajo y la posibilidad de pensar en otros trayectos laborales.

Licencias por nacimiento o adopción

Las trabajadoras asalariadas formales son las que cuentan con licencia por maternidad. Ésta es de 90 días, período que se inicia antes de la fecha probable del parto y es inferior al límite mínimo de 14 semanas establecido por el Convenio 183 sobre la Protección a la Maternidad de la OIT.

En este sentido, es fundamental avanzar en el reconocimiento de que las tareas de cuidado le competen tanto a las trabajadoras como a los trabajadores, y que la responsabilidad de la crianza de los niños y niñas puede ser llevada adelante por ambos.

Asimismo, es importante, en este plano, como en los otros, la equiparación de derechos entre madres y padres adoptantes con madres y padres biológicos, estableciendo un sistema de licencias análogo.

Aspectos a tener presentes

Que se reconozcan los derechos de parentalidad

Que la excedencia incluya y equipare los derechos de adopción al de nacimiento

Que se lo reconozca como un derecho al niño/niña sin mencionar la identidad sexual de los o las adoptantes

Que se incluya los casos de fertilización asistida

Que se constituya como una opción, habilitando a las parejas a decidir quién optará por la excedencia o por compartirla.

Ejemplo

El Convenio Colectivo de Trabajo para el personal de la Administración de Aduanas señala

El trabajador gozará de una licencia de QUINCE (15) días corridos a partir del nacimiento de su hijo o de la notificación del otorgamiento de la guarda con fines de adopción. En el supuesto de partos o guardas con fines de adopción múltiples, los plazos fijados en el párrafo anterior se incrementarán en cinco días corridos por cada hijo posterior al primero.

Propuesta

El proyecto de Ley presentado por la diputada Diana Maffia para modificar el régimen de licencias en la CABA propone

Licencia por nacimiento

Las trabajadoras tendrán derecho a una licencia paga en los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y en los setenta y cinco (75) días posteriores. Las trabajadoras pueden optar por reducir la licencia anterior al parto y compensarla con la posterior, siempre que aquella no sea inferior a los treinta (30) días.

En caso de adelantarse el alumbramiento, los días no utilizados de la licencia anterior al parto se acumularán al lapso previsto para el período de posparto.

Los/as trabajadores/as que acrediten matrimonio, convivencia o unión civil con la parturienta, mediante certificado expedido por autoridad competente, tienen derecho a una licencia paga de treinta (30) días por nacimiento de hijo/a.

En caso de nacimiento de hijos/as con necesidades especiales, la duración de la licencia posparto para las trabajadoras será la prevista de sesenta (60) días, más un adicional de ciento cinco (105) días corridos que puede ser solicitado por ellas o por los/as trabajadores/as que acrediten matrimonio, convivencia o unión civil con la parturienta, mediante certificado expedido por autoridad competente.

Técnicas de reproducción asistida propone

Los/as trabajadores/as que recurran a técnicas de reproducción asistida gozarán de una licencia de treinta (30) días fraccionables en el año, a la cual podrán adicionarles sesenta (60) días sin goce de haberes.

Para hacer uso de este beneficio, los/las trabajadores/as deberán acreditar la situación mediante certificado médico.

VIOLENCIA LABORAL

La violencia laboral constituye una violación a los derechos humanos en el ámbito de trabajo; y es, a su vez, una de las formas de abuso de poder que se ejerce en condiciones de desigualdad.

Se entiende por tal a toda acción, omisión o comportamiento destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral a un trabajador o trabajadora, sea como amenaza o acción consumada. En ella se incluyen la violencia de género y el acoso psicológico, moral y sexual en el trabajo, y puede provenir tanto de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores. Recientemente fue sancionada la Ley de Protección Integral a las Mujeres, Ley 26.485-B.O.14/04/09, que busca prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en aquellos espacios donde desarrollan relaciones interpersonales.

El Convenio del Sector Público Nacional propone, para la erradicación de la violencia laboral, en su artículo 124:

[...] las partes signatarias acuerdan en reconocer que la violencia laboral impide la consecución del principio de no discriminación e igualdad de oportunidades, contraponiéndose a los principios éticos que rigen el empleo regulado por el presente convenio, y concuerda en que ésta se refiere a toda acción, omisión, segregación o exclusión realizada en forma reiterada por un agente que manifieste abuso de la autoridad que le confiere sus funciones, cargo o jerarquía, influencia o apariencia de influencia, que tenga por objeto o efecto la degradación de las condiciones de trabajo susceptibles de afectar los derechos, la dignidad de los trabajadores, de alterar su salud física y mental y/o comprometer su futuro laboral; o al consentimiento de dichas conductas en el personal a su cargo sin hacerlas cesar; pudiendo ser estas acciones de naturaleza sexual o moral, para beneficio propio o de un tercero, bajo las posibles formas de maltrato físico, psíquico o social, acoso u hostigamiento moral, acoso sexual, homofóbico o discriminación por genero. La comisión de cualquier acto de violencia laboral configura falta grave.

CASOS TESTIGO

El caso de la industria del neumático

En las empresas del neumático en Argentina, Bridgestone, Fate y Pirelli, no trabajan mujeres en la producción. Esta situación no resulta ajena a la escasa presencia de mujeres en general en el sector industrial, en el que se destaca que sólo el 9% de la población económicamente activa es femenina, mientras entre los varones esa cifra supera el 30%.⁶

Esta escasa presencia de las mujeres en la industria da cuenta de razones que en la actualidad sólo se explican por motivos culturales y estereotipos aún vigentes respecto de la inserción diferencial de varones y mujeres en el mercado laboral.

No obstante, es de destacar que paulatinamente las mujeres van ingresando a lugares de trabajo no tradicionales. En esta perspectiva se inscribe la experiencia

⁶ Informe CEMyT (2010, 2011).

desarrollada desde el Sindicato del Neumático con la inclusión de una cláusula **de igualdad de oportunidades en el acceso** en el convenio de la industria del neumático firmado por SUTNA con las empresas del sector.

Cláusula

Las empresas se comprometen a adoptar medidas de acción positiva, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, que posibiliten la participación efectiva de las mujeres en la industria del neumático.

Esta cláusula se le suma a una existente en el convenio colectivo del año 2007 que, en su artículo 43, señala:

*Las partes son contestes en la prohibición de **discriminar, directa o indirectamente**, a los trabajadores incluidos en el presente convenio y acuerdan eliminar cualquier norma, medida o práctica que pudiera producir arbitrariamente un trato discriminatorio o desigual fundado en razones políticas, gremiales, de sexo, orientación o preferencia sexual, género, estado civil, edad, nacionalidad, raza, etnia, religión, discapacidad, caracteres físicos, como también respecto a cualquier otra acción, omisión, segregación o exclusión que menoscabe o anule la igualdad de oportunidades y de trato, **tanto en el acceso al empleo como durante la vigencia de la relación laboral.***

Por su parte, este sindicato ha sido pionero en la inclusión de la participación en las ganancias de los trabajadores, primero en una de las empresas (Bridgestone), para incluirlo en la última paritaria en las restantes empresas del sector. También incorporaron la comisión mixta de seguridad e higiene. De esta manera, avanzan de la mera discusión salarial a la inclusión de cláusulas que impactan de manera profunda en las condiciones de trabajo.

Proceso seguido

La pregunta que inmediatamente nos surge es: ¿cómo en un sector con presencia mayoritaria, por no decir total, de varones, se llega a la inclusión de este tipo

de cláusulas? La respuesta se remonta a comienzos del año 2006, a partir de una iniciativa de la **Secretaría General del Sindicato**, en articulación con la **Secretaría de Género de la CTA**. En ese momento tiene lugar un proceso de diálogo para evaluar qué estrategias permitirían iniciar un **proceso de inclusión de la perspectiva de género en las políticas del sindicato**.

En este camino se desarrollan una serie de acciones, entre las que se incluye esta temática en reuniones con la **Comisión Directiva (CD)** del sindicato, para sensibilizar al conjunto de los actores involucrados –CD, delegados, empresa– respecto de la necesidad de incorporar nuevas temáticas en la agenda reivindicativa, y de definir acciones concretas para avanzar en la inclusión de nuevos derechos.

Acciones llevadas adelante

- Formación y reuniones de debate con la Comisión Directiva respecto de la temática y modalidad de trabajo con los delegados y la empresa.
- Inclusión como primera instancia en el convenio de 2007 de una cláusula general de igualdad de oportunidades (ver Convenio N°486/07).
- Reuniones de delegados de fábrica con inclusión del tema y realización de talleres de sensibilización sobre la perspectiva de género.
- Reuniones con las patronales/áreas gerenciales de las empresas para comenzar a plantear la visión del sindicato sobre la necesidad de incorporar mujeres a la producción y cláusulas de género en la negociación.
- Conversaciones con las áreas del Ministerio de Trabajo, responsables de la negociación colectiva, con el objetivo de informarlos y también para incluirlos como posibles aliados a la hora de la negociación con las empresas.
- Talleres con delegados de fábrica
- Construcción de cláusulas modelo de género para incorporar en la propuesta de los delegados paritarios, que incluyeron: políticas de acceso para las mujeres a la producción, licencias parentales, espacios de cuidado infantil, entre otras
- Elaboración del documento definitivo con propuestas.

Cómo se señaló en la primera parte del documento, una de las instancias a tener presentes para la instalación del tema es el trabajo con los grupos paritarios.

En este caso fue clave para el avance de estas propuestas la convicción de la conducción del sindicato respecto de la pertinencia, oportunidad y justeza de la inclusión de estas temáticas; y fue decisivo el compromiso de la Secretaría General y el involucramiento logrado por parte de la CD y los delegados paritarios.

Resultó fundamental el trabajo llevado adelante por el órgano específico de género, **la Secretaría de Género** y el **CEMyT**, para realizar los aportes teóricos y de formación para el desarrollo de la experiencia y el compromiso del Secretario General de SUTNA⁷.

REFLEXIONES FINALES

Desde el punto de vista institucional, la consolidación en los sindicatos de las áreas de género y la realización de estudios específicos fortalece la posibilidad de contribuir en la inclusión de cláusulas de género y en la transversalización de la dimensión de género en las políticas de los sindicatos, las federaciones y las centrales.

En este sentido, el caso presentado da evidencia de ello y permite pensarlo como ejemplo de un camino que puede recorrerse, en especial en el sector de la industria, donde todavía las mujeres están subrepresentadas o presentes con brechas de ingresos y calificación laboral evidentes.

Hay experiencias en otros sindicatos –como el de empleados de subterráneos, telefónicos, los docentes universitarios de CONADU– que están debatiendo la ampliación de las licencias de cuidado, por nacimiento y adopción para los varones y la inclusión de la noción de parentalidad. Todavía podemos contar estos casos como experiencias aisladas y no representan una política sistemática y sostenida en la dinámica de la negociación colectiva.

La escasa presencia de mujeres en las mesas de negociación colectiva y las dificultades para el cumplimiento de la Ley de Cupo Sindical, aun cuando han pasado

⁷ El equipo que llevó adelante la iniciativa estuvo a cargo del Secretario General del SUTNA, Pedro Wasiejko, y de la Coordinadora del CEMyT, Estela Díaz, en la primera etapa como Secretaria de Género de la CTA.

más de ocho años luego de su sanción, llaman la atención respecto de la necesidad de encontrar estrategias que hasta el momento han estado ausentes en los principales actores del mundo del trabajo. Es obvio no esperar que el sector más dinámico sea el empresarial, pero tanto el Estado como los sindicatos tienen todavía más herramientas e iniciativas para poner en juego a la hora de promover la participación de las mujeres como motor de la inclusión y equidad.

Bibliografía consultada

Abramo, L; Rangel, M, (2005), *Negociación colectiva y equidad de género*, OIT.

Abramo, L. (2001), "Negociación colectiva y equidad de género en América Latina: Nuevos desafíos para la acción sindical", en Revista *Cuadernos del CENDES*, N° 47 (Caracas, Centro de Estudios del Desarrollo, Universidad Central de Venezuela).

CEMyT (2010) Informe Nro 1 "Caracterización de la inserción laboral de las mujeres". Hacia el reconocimiento de los derechos laborales.

CEMyT (2011) Informe Nro: 3, Situación Laboral de las Mujeres. Período 2009-2010.

CTIO (2006) "Mujeres en puestos de decisión", documento de trabajo.

Maffia, Diana (2010), Proyecto de ley. Licencias por maternidad y paternidad.

MTEySS (2010) Nuevos contenidos de la Negociación Colectiva. Subsecretaría de Relaciones Laborales.

Novick, M. y D. Trajtemberg (2000), "La negociación colectiva en el período 1991-1999", Documento de Trabajo, N° 19, Secretaría de Trabajo del MTEySS, Buenos Aires, septiembre.

OIT (2010), Trabajo decente y corresponsabilidad de los cuidados en Argentina.

OIT La promoción de la Igualdad de Género a través de la Negociación Colectiva. Fascículo 12.

Rodríguez Enríquez, C. (2009), "El costo de las políticas ausentes. Las implicancias económicas y sociales de la carencia de acciones de conciliación en América Latina".