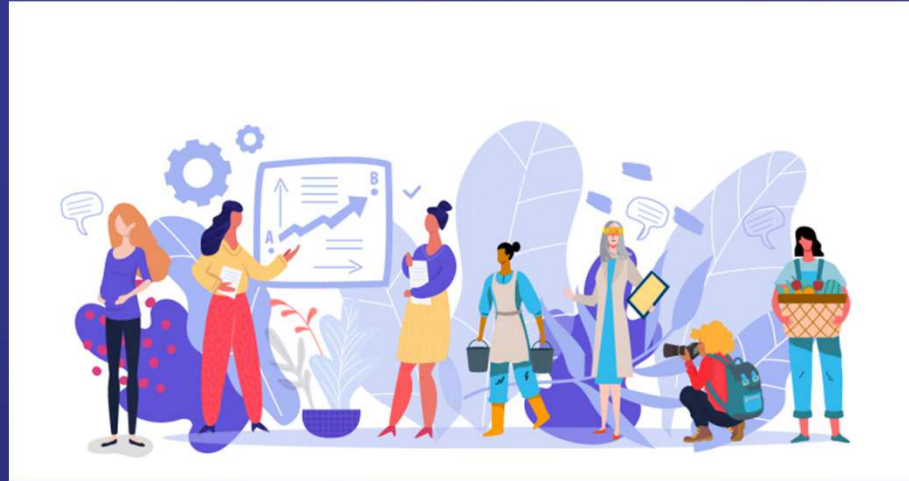




NEGOCIACIÓN COLECTIVA, GÉNERO Y CUIDADOS EN ARGENTINA

DINÁMICA Y ALGUNAS REFLEXIONES SOBRE CHILE Y ARGENTINA

OBJETIVOS DE LA PRESENTACIÓN



Caracterizar

Las diferentes dimensiones en las que la negociación colectiva puede actuar sobre la equidad de género



Demostrar

La equidad de género y su tratamiento forman parte un proceso dinámico que se va profundizando con los cambios sociales, con los temas epocales y sobre todo con la participación del sindicalismo femenino



Intentar

Presentar el caso argentino a partir de distintas investigaciones realizadas en los últimos años
Breve presentación del caso chileno

FUNCIONES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y ALGUNOS DATOS

- Como gran parte de las instituciones laborales, la NC puede colaborar a generar mas igualdad y mayor equidad) sobre todo en términos de la brecha salarial (Jane Pillinger, Verena Schmidt and Nora Wintour, "Negotiating for Gender Equality", ILO,2016). Debe estar acompañada por la legislación laboral y por adecuados términos en la relación Capital- Trabajo a nivel de la empresa. Sin embargo, en Argentina, en el 2018 (Trajtemberg y Goren) ,muestran cómo la negociación colectiva –a pesar de algunos avances– no ha logrado reducir la brecha salarial entre varones y mujeres
- En una investigación publicada en 2008 que analizó lo que dimos en llamar " el empleo femenino en la posconvertibilidad"(un estudio en 4 sectores en el 2004) se demostró que donde menos brecha salarial existía era en los sectores amparados por la NC, lo que no impedía que las practicas empresarias beneficiara a lo varones en su trayectoria ocupacional.
- En el caso argentino, la NC es uno de los componentes de la " identidad sindical", con un perfil por rama de actividad y centralizada por el sindicato mayoritario en el sector, a lo que se agrega, un modelo sindical por niveles(desde la Comisión Interna a nivel de planta hasta la Central única de tercer grado) y un rol sindical como " agencia social"



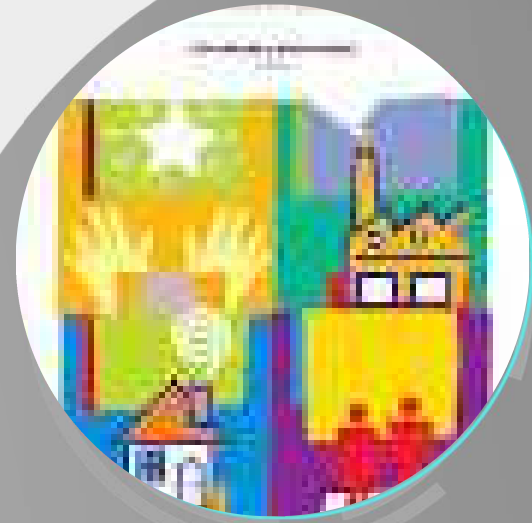
NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y GÉNERO UN SENDERO EVOLUTIVO

- En el 2000 se realizó un estudio latinoamericano (7 países) El principal resultado: los temas de género no estaban ausentes de la negociación colectiva, y el 55 % de las cláusulas registradas representaba un avance respecto de la legislación laboral de cada uno de los países. Pero, estaban acotados a la protección de la maternidad y paternidad.
- Era un proceso muy incipiente en relación con lo que ocurría, en esa misma época, en Europa, EE. UU. y Canadá. (momento de debilitamiento general de la negociación colectiva en el Cono Sur)



**EL TRABAJO FEMENINO
EN LA POST CONVERTIBILIDAD.
ARGENTINA 2003 - 2007**

ERTA NOVICK, SOFIA ROJO, VICTORIA CAS
COMPILADORAS



ARGENTINA: SÍNTESIS DE LOS 90 Y 2003-2007

- (Novick et al, y Trajtemberg et al)

	2000 (CCT de los 90)	2003-2007
Maternidad	58%	38.04%
Responsabilidades familiares .	38.9%	46.2%
Condiciones de trabajo de la mujer	1.8%	8.15%
No discriminación/ promoción de la equidad	3.2%	7.6%

A pesar del cambio que se refleja entre ambos períodos, aún estaba muy alejado del estado del debate público y sindical sobre el tema género

“

Negociación colectiva y
cuidados (2015–2021)

Investigación para la OIT

”

LAS PREGUNTAS DE LA INVESTIGACIÓN:

¿Qué avances tiene el tema de cuidados en la negociación colectiva en nuestro país? ¿Hay diferencias entre los sindicatos y/o los actores? ¿De qué tipo?

Estrategia metodológica cuanti-cuali

¿Cuál es el estado del arte sobre cuidados por parte de las distintas instituciones y el marco conceptual de abordaje?

¿Qué expresan las diferentes voces sobre el tema: referentes gubernamentales empresariales y sindicales sobre cuidados y su tratamiento en la negociación colectiva en particular?
¿Y las especialistas?

¿Se identifican convergencias o disidencias entre las distintas posturas y grupos entrevistados?

¿Cuáles serían las propuestas a futuro?

EL MARCO CONTEXTO DE ABORDAJE



La negociación colectiva como un proceso en construcción, la evolución en la sociedad, en las normas y en la negociación.



El marco normativo (regulación laboral, políticas de cuidado y legislación en la materia).



Crisis de los cuidados y crisis sistémica de la reproducción social



La pandemia del COVID hizo más evidente las inequidades instituidas en la organización social del cuidado. El teletrabajo - actuó reforzando las desigualdades de género en materia laboral.



Identificación de las diferentes perspectivas: la tensión entre la mirada maternalista y la corresponsabilidad parental y familiar; y la necesaria reconfiguración de roles y "modelos de familia".



La importancia de la negociación colectiva en el sistema de relaciones laborales de la Argentina.

SELECCIÓN Y CRITERIOS DE ABORDAJE DE LOS CONVENIOS

El total de trabajadoras y trabajadores del ámbito privado incluidos en el marco de análisis alcanza a 2.353.798 asalariados privados



Criterios de selección

De los 40 convenios/acuerdos de actividad o de empresa, públicos o privados se basaron en la cantidad de trabajadores cubiertos, por heterogeneidad sectorial y por identificación de avances en el tratamiento del tema



Categoría de análisis

De las cláusulas fueron: políticas de tiempo (licencias maternidad paternidad, adopción/asignación de tiempo y licencia por familiar enfermo), políticas de compensación económica y provisión de servicios infraestructura.



Estrategias

Se consideraron las estrategias de cambio cultural aunque no aparezcan en las cláusulas de la negociación colectiva, sino que han surgido de las entrevistas realizadas.



PRINCIPALES RESULTADOS



El tratamiento de los cuidados en la negociación colectiva en Argentina es muy incipiente, aunque la legislación comparada muestra un avance con respecto a la mayoría de los países de la región.



El abordaje supera lo establecido por la legislación (Ley de Contrato de Trabajo y Ley de Empleo Público).



Los avances de los convenios/acuerdos no son resultado de la proporción de trabajadoras en el sector, sino que están condicionados por la presencia de mujeres paritarias activistas en las negociaciones y de la movilización interna sobre el tema.



La LCT no está sincronizada respecto de lo que plantea en particular la reforma del código civil y comercial, la ley de identidad de géneros y la ley de matrimonio igualitario. Esta brecha emerge también en las entrevistas. *"El sistema de cuidados requiere transformación la legislación".*

PRINCIPALES RESULTADOS



Fuerte coincidencia entre las entrevistadas para **avanzar hacia un sistema integral y en producir un “cambio cultural” y de deconstrucción de figuras estereotipadas.**



Se debate **el rol del Estado**, marcando diferencias en su alcance según los distintos sectores. Las especialistas proponen un abordaje más abarcativo sobre este punto y el **tratamiento de los cuidados como derecho.**



Necesidad de llevar el tema al más alto nivel del **diálogo social y proponer un tratamiento transversal** entre el sector empresarial y sindical.



Las representantes gubernamentales proponen **profundizar en materia de federalismo**



Empresarias y sindicalistas coinciden en señalar la **debilidad en el tratamiento del tema en la negociación colectiva** y asocian cuidados con trabajo.



Cuidar en
Igualdad

DIFERENTE ABORDAJE LEGISLATIVO

Tema	Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20.744)	Código Civil y Comercial de la Nación (Ley 26.994)
Enfoque	Maternalista ¹	Corresponsabilidad parental ²
Nacimiento	Acciones dirigidas a la mujer: 90 días de licencia por maternidad. ³ Protección frente al despido de siete meses y medio, anteriores y posteriores a la fecha probable de parto. ⁴ Descanso por lactancia de una hora por jornada durante un año. Posibilidad de tomar licencia sin goce de haberes entre 3 y 6 meses una vez vencida la licencia de maternidad. ⁵ Acciones dirigidas al varón: Licencia de dos días hábiles. ⁶	Corresponsabilidad parental. Tanto en el caso de convivencia, como de separación de los progenitores.
Adopción	No está contemplada.	Se incluyó mediante la sanción de la Ley 24.779 de 1997.
Familias homoparentales	No se incluyen en ningún artículo.	Ley de Identidad de Género (Ley 26.743) y Ley de Matrimonio Igualitario (Ley 26.618).
Provisión de infraestructura de cuidado	La habilitación de "salas maternas" y "guarderías" por parte del empleador se encuentra vinculada con la cantidad de trabajadoras mujeres que prestan tareas en el establecimiento laboral (artículo 179).	Se incluyó mediante la sanción de la Ley 24.779 de 1997.

¹ Si se compara la cantidad de acciones dirigidas a las mujeres y a los varones, se puede inferir un enfoque maternalista de la LCT.

² La responsabilidad parental es el conjunto de deberes y derechos que corresponden a los progenitores sobre la persona y bienes del hijo o hija, para su protección, desarrollo y formación integral mientras sea menor de edad y no se haya emancipado.

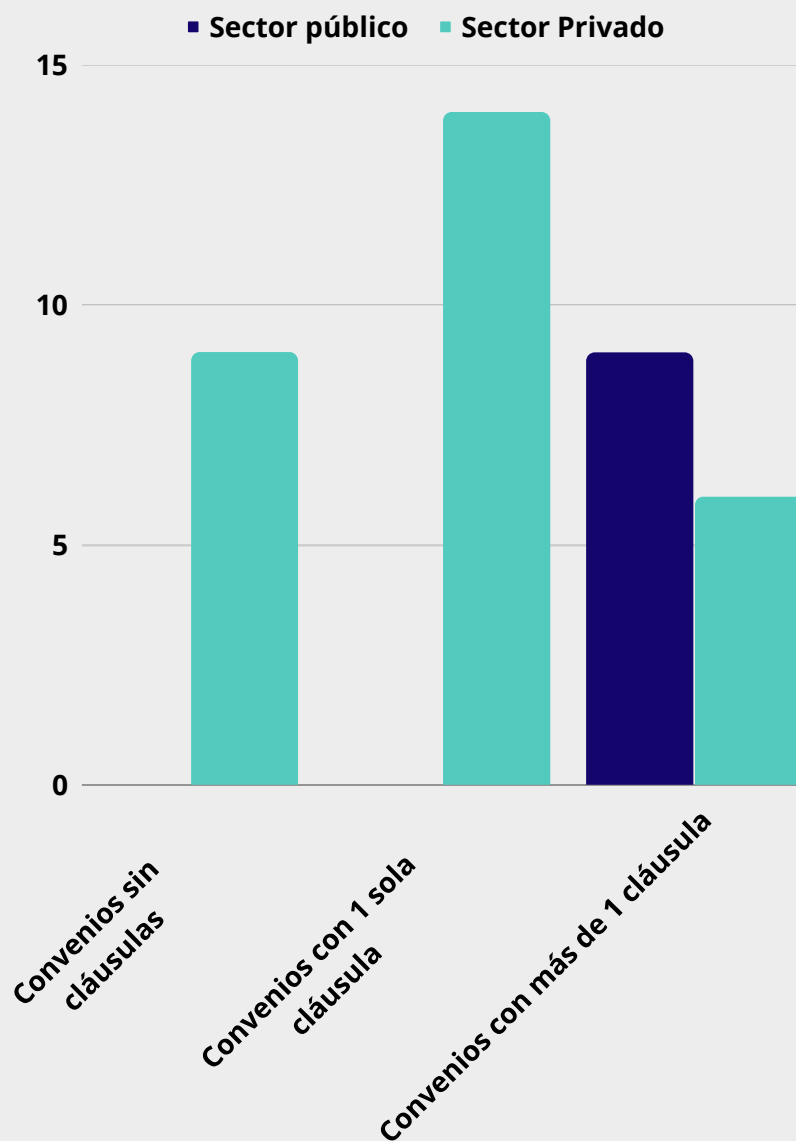
³ Licencia por embarazo financiada por la Seguridad Social (artículo 177, LCT).

⁴ Coloca en cabeza de quien emplea demostrar en caso de despido que este obedeció a una causal no vinculada con la maternidad (artículo 178).

⁵ Se considera excedencia el tiempo que asuma voluntariamente la mujer trabajadora que le permite reintegrarse a las tareas que desempeñaba en la empresa a la época del alumbramiento, dentro de los plazos fijados (artículo 183).

⁶ Artículo 158, LCT.

Fuente: Elaboración propia.



1. RESULTADOS DEL ANÁLISIS DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS / ACUERDOS

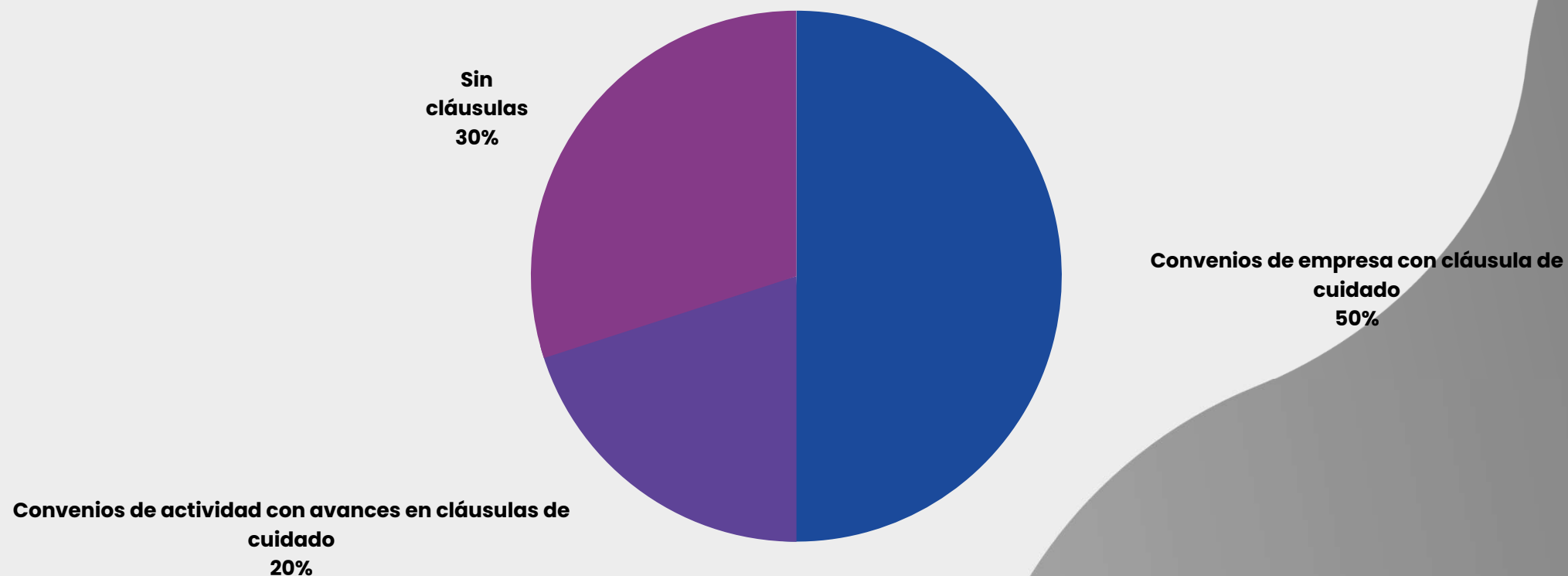


El 77,5% de las cláusulas identificadas superan lo establecido por la LCT. Sólo el 9 % de los convenios analizados no contienen cláusulas sobre cuidados. Continúa predominando el enfoque “maternalista” y no el de corresponsabilidades.



Encontramos más avances en el sector público que en el sector privado. En algunos sectores se observa una perspectiva no binaria y un alcance más amplia de cuidados.

2. RESULTADOS DEL ANÁLISIS DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS / ACUERDOS



Los convenios del sector servicios (bancarios, telefónicos, aeronáuticos, entidades deportivas, sanidad y televisión) muestran mayor avance que los sectores de industria y comercio.



Mayor avance a nivel de empresa que a nivel de actividad. Sin embargo, las entrevistadas sostienen que se debe privilegiar la negociación a nivel de actividad.

3. RESULTADOS DEL ANÁLISIS DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS / ACUERDOS



Mayor porcentaje de políticas de tiempo sobre las de compensación económica.



Inclusión de **licencias por adopción** en 18 convenios: **10 de ellos sin distinción de género**.



Cambios en la asignación de tiempo: por acompañamiento de cuestiones referidas a escolaridad, turnos médicos y descansos por lactancia.



16 convenios incluyen **días de licencia por enfermedad de familiar directo** (cónyuge, padres, menores a cargo)



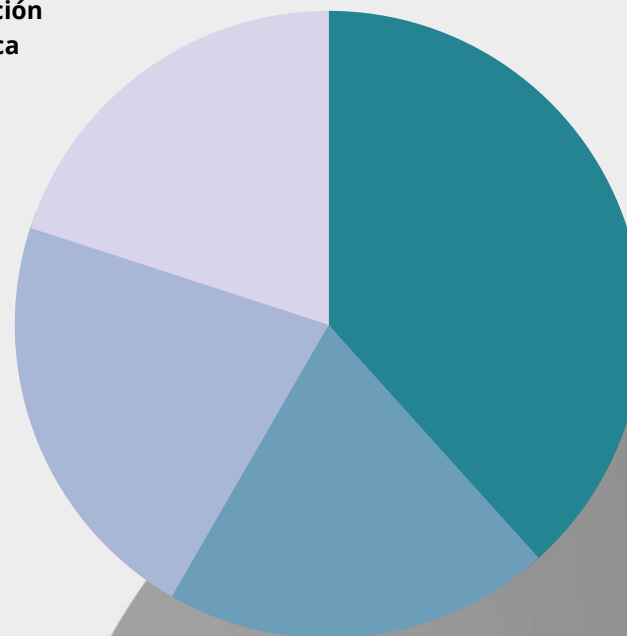
Compensación económica asociada mayoritariamente al **pago de gastos por "guardería"** y en la mitad de los casos dirigida a la mujer.

Compensación
económica
20%

Licencia familiar
enfermo
21.7%

Cambios en la asignación del
tiempo
20%

Licencia
nac/adopción
38.3%



LA EXPERIENCIA CHILENA

(Angel Martin, Sebastian M. Ugarte, Paula Cornejo-Abarca)

Preguntas del estudio a partir de la Reforma Laboral de 2017 analizar GEB (Gender Equity bargaining)

¿Como cambiaron de forma las políticas de género y como se conformaron en el contexto institucional y el rol del Estado en Chile?

¿Cuáles son las implicancias sobre la dinámica organizacional y como afecta el progreso de la GEB?

CONTEXTO DE CHILE

» **Avance en el debate de género** (progresismo político en el tema) vs Negociación colectiva descentralizada limitada al nivel de la firma; y alto grado discrecional del empleador al definir condiciones de trabajo.

También divide entre **trabajadores “ centrales” y no “ centrales”** (subcontratados)

» Nivel de cobertura de la negociación Colectiva baja (20.4 contra el 31.2% de la OCDE). La cobertura llego a un 21.1% en 2020. Un desarrollo muy significativo es que la **afiliación sindical femenina aumentó desde 2010 más que la afiliación masculina** (24.5 para mujeres y 20.8% para varones en 2020)

En Argentina es **erga omnes** (**por definición se extiende a todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa**)

» La **reforma definió cuotas de género para la composición de los Consejos Directivos sindicales, la integración de dirigentes sindicales femeninas en la negociación de CCT y extender la opción legal para negociar temas de equidad de género**, pero la potestad sobre los temas de la empresa quedan en manos de los empleadores

RESULTADOS DEL ESTUDIO CHILENO



Sostienen que el **progreso observado en Chile responde a cambios** en uno solo de los factores, que son **las políticas de género**. Los otros dos factores: **marco regulatorio y dinámica organizacional muestran cambios mínimos**



Rescatan de la **opinión sindical** es que **hasta que las propuestas legislativas no se incluyen en la negociación colectiva no están “legitimadas”**



La **debilidad del modelo de Convenio de empresa** es evidente en el modelo laboral chileno regulado por un modelo flexible y diferentes modelos de empleo (como la subcontratación o agencia de empleo temporario)



Uno de los problemas es que por lo anterior, la lucha sindical **se concentra a nivel del convenio de empresa, y las mujeres están sobrerrepresentadas** en empresas subcontratadas



El peligro – señalan los autores- es que esta fragmentación inherente a las políticas de género lleve a una pérdida del horizonte colectivo de la demanda



CONCLUSIONES Y REFLEXIONES

Se ha avanzado mucho respecto a los estudios de los primeros años del 2000 que, en muchos casos, tomaban lo ocurrido en los 90

Como mostramos- en ambos países- aun falta mucho, tanto en la composición de las comisiones negociadoras como en la inclusión de cláusulas en la Negociación colectiva. Está pendiente en el caso argentino la corresponsabilidad familiar y régimen de licencias

Los avances, fueron en gran parte producto de la "marea verde" y de la movilización sindical feminista pero aun no se plasma integralmente en la NC

UNA MIRADA EN PROSPECTIVA



»» La **NC es una dimensión central del diálogo social** y como tal es fundamental para avanzar en la equidad de género en todas sus dimensiones

»» Ambos países mostraron la **importancia de la movilización sindical**, y en particular de las mujeres sindicalistas con perspectiva feminista

»» La **NC** –como se señaló– **es parte de la institucionalidad laboral integral**, y tiene que ser complementada con políticas públicas y estrategias a nivel de la firma



»» Avanzar en una **política de corresponsabilidad familiar y un régimen de licencias equitativo** es fundamental y cambiaría incluso uno de los obstáculos para la contratación de mujeres en muchos sectores productivos



MUCHAS GRACIAS

