



# Cláusulas de género en Acuerdos y Convenios Colectivos de Trabajo



Observatorio de Géneros  
y Políticas Públicas  
de la Ciudad

## Negociación colectiva y cláusulas con contenidos de género

Los acuerdos y convenios colectivos de trabajo establecen una serie de pautas relacionadas a las condiciones de trabajo acordadas entre los representantes sindicales y el/los empleador/es, homologados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. Se trata de acuerdos y convenios que están regidos por la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 (LCT) y la Ley de Convenciones Colectivas de Trabajo 14.250. Constituyen la normativa que regula por empresa o actividad la relación laboral en sus diversos planos de desarrollo, y que impacta sobre la vida, la salud, y el bienestar de los trabajadores y las trabajadoras.

Las cláusulas con contenidos de género son aquellas que refieren a los aspectos de la vida laboral vinculados directamente a los derechos de las trabajadoras y pretenden garantizar condiciones igualitarias para el desempeño de la tarea.

Durante el año 2016 en nuestro país se homologaron más de 1700 Acuerdos y Convenios Colectivos de Trabajo (CCT). **Sólo el 8% contiene cláusulas que hacen referencia a contenidos de género.**

Las mujeres trabajamos masivamente en empleos formales, precarios y en la economía popular. La tasa de actividad en nuestro país es 42,6% para las mujeres y 65,6% para los varones en 2014, según la Encuesta Permanente de Hogares en 2014 (EPH). Además, somos quienes realizamos las tareas domésticas y de cuidado, dedicando 3 horas más que nuestros compañeros varones a la jornada diaria. La brecha salarial es en promedio de 27%, el índice de trabajo no registrado es tres puntos mayor y la tasa de desocupación más de un punto respecto de los varones. Sin embargo, nuestras demandas laborales ocupan un pequeño lugar en las negociaciones colectivas que acuerdan los sectores empresariales, el Estado y los sindicatos.

La primera movilización masiva por Ni Una Menos, el 3 de junio de 2015, significó un antes y un después en la visibilización de la agenda del movimiento de mujeres y feminista, poniendo foco en la responsabilidad del Estado respecto de lo que hasta el momento aparecía como un problema del ámbito privado, a pesar de los avances legislativos al respecto. Este 8 de marzo, la organización de un paro de mujeres a nivel mundial en el Día Internacional de la Mujer Trabajadora, pondrá en el foco el lugar de las mujeres en el mundo del trabajo.

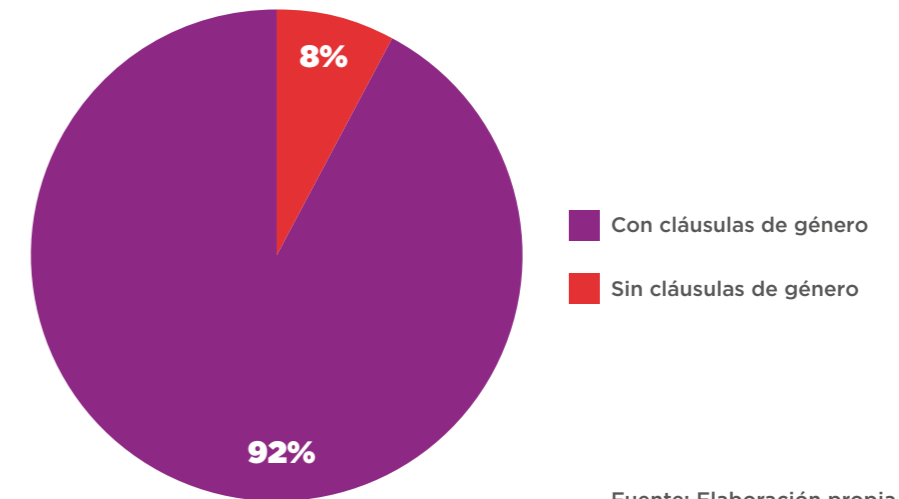
En el presente informe nos proponemos indagar en las cláusulas que incorporan pautas de organización laboral que impactan directa o indirectamente en la vida de mujeres e identidades disidentes. Utilizamos como base de consulta los acuerdos y convenios colectivos de trabajo acordados entre las partes, y homologados por el Ministerio de Trabajo durante el año 2016. Esto implica un recorte acotado al mundo del trabajo formal, que si bien no contempla todas las expresiones de la fuerza de trabajo femenina, es representativo de las conquistas, avances y retrocesos de la clase trabajadora que constituyen un espejo donde mirarnos íntegramente. Trazar una mirada diagonal sobre las desigualdades laborales y las relaciones de género nos permiten encontrar los nudos que tejen la trama de producción y reproducción de nuestra sociedad.

La distribución de la fuerza femenina de trabajo es desigual según tipo de actividad, concentrándose en algunos sectores particulares como la salud y la educación, de modo que presentamos una desagregación por rama de actividad. Asimismo realizamos un análisis sobre los contenidos de las cláusulas a partir de su clasificación según la problemática que atienden. Finalmente, apuntamos algunas reflexiones que son apenas un aporte al trabajo de investigación que continuaremos desarrollando.

Gráfico 1

Porcentaje de Cláusulas de Género en acuerdos y CCT homologados en 2016

Base: Total de CCT y Acuerdos homologados por el MTESS en el 2016



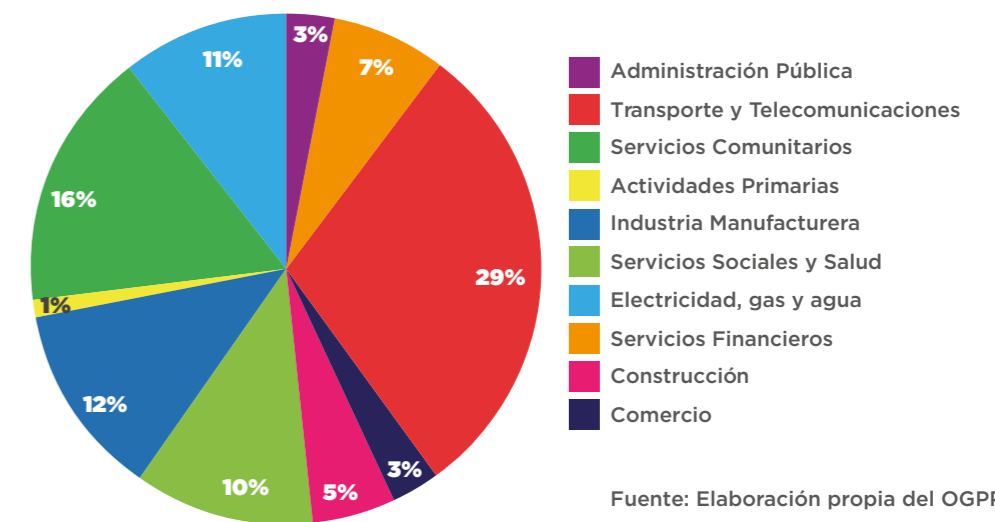
Fuente: Elaboración propia del OGPP

Si consideramos la distribución de la fuerza de trabajo por género, encontramos que los sectores con mayor población femenina son los servicios sociales, es decir salud y enseñanza, donde más del 70% son trabajadoras. Mientras que en el rubro Transporte y comunicaciones, apenas alcanzan el 22%.

Gráfico 2

Cláusulas de género por tipo de actividad

Base: CCT y Acuerdos que contienen cláusulas de género



Fuente: Elaboración propia del OGPP

Del total de convenios y acuerdos, las ramas de actividad con un mayor porcentaje de cláusulas con contenidos de género son Transporte y comunicaciones (27%), Servicios comunitarios (16%), Industria Manufacturera (12%), Electricidad, gas y agua (11%), y Servicios Sociales y Salud (10%).

### Derechos de las trabajadoras y perspectiva de género

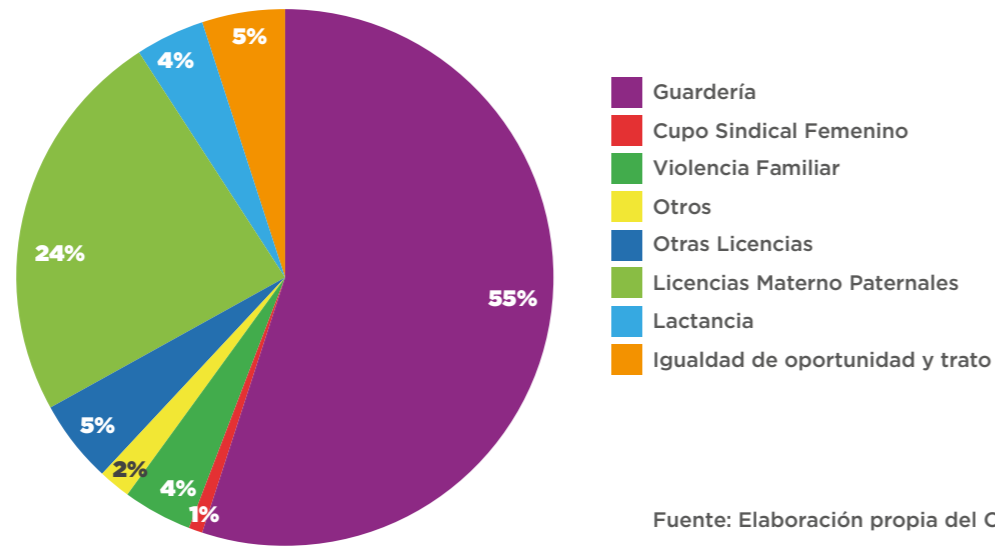
Al analizar los contenidos de las cláusulas de género, nos encontramos con que en su gran mayoría constituyen cláusulas indirectas, ya que hacen referencia a las trabajadoras en tanto madres. Es decir, son cláusulas que protegen a la maternidad y no a las trabajadoras.

En sólo tres convenios analizados encontramos un lenguaje no sexista, que refiere tanto a trabajadores como trabajadoras.

Gráfico 3

Tipo de cláusulas de género mencionadas

Base: CCT y Acuerdos que contienen cláusulas de género



Fuente: Elaboración propia del OGPP

Sobre el total de cláusulas con contenidos de género, cerca del 80% establecen aspectos relativos a guarderías y licencias por maternidad. Mientras que menos del 20% avanzan en la reglamentación de derechos para las trabajadoras no comprendidos en la LCT. Tal como se observa en el gráfico, dentro de ese 20% existen cláusulas que abarcan desde la promoción de igualdad de trato y oportunidades hasta la necesidad de la representación sindical femenina en los ámbitos paritarios. Sin embargo, ningún convenio o acuerdo, ni siquiera los que introducen cláusulas generales de promoción de igualdad de trato y oportunidades, da cuenta de una mirada que incorpore acciones o herramientas para abordar las desigualdades de género de una manera integral.

El 55% de las cláusulas con contenidos de género refieren al derecho de cuidado de los hijos e hijas, bajo la denominación “guarderías”. De este porcentaje, **el 60% solamente hace mención a un aumento en la asignación para las guarderías en el marco de la actualización salarial general**, muy disímil en montos y en alcance. En ninguno de los casos analizados, este monto es suficiente para cubrir el costo de un jardín privado. En ningún caso refiere a la responsabilidad del empleador respecto de garantizar un lugar a dichos fines en el espacio de trabajo, sino que figura en los convenios generales como una opción equiparable al reintegro. Es importante señalar que los jardines son un derecho que establece la LCT pero que no se encuentra reglamentado, de modo que no se garantiza en la mayoría de los establecimientos.

Algunas cláusulas sólo alcanzan a las trabajadoras como beneficiarias, o los importes son realmente muy menores, como el caso del convenio firmado con TOYOTA BOSHOKU ARGENTINA S.R.L en el que se establece el pago no remunerativo de 135 pesos mensuales solo para mujeres con niños de menos de 3 años a cargo.

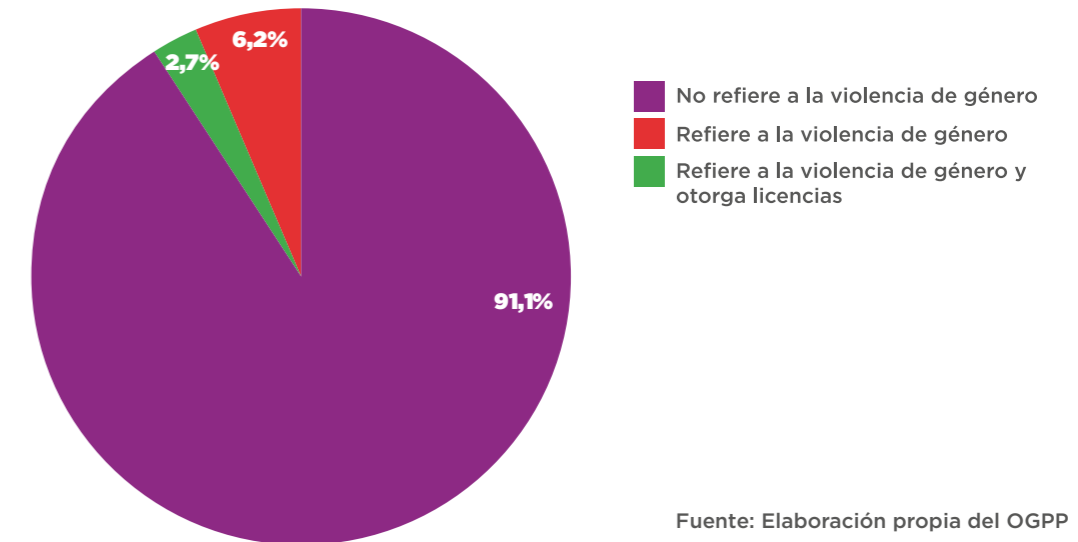
El segundo ítem con mayor presencia refiere a las licencias maternales y paternales (24%). Ninguno de los acuerdos o los CCT establece modificaciones significativas en términos de licencia por paternidad, más allá de la incorporación de un día más de licencia o la especificación de que la licencia debe contener al menos un día hábil. Esto limita significativamente la posibilidad de democratizar las tareas de cuidado. Sobre este aspecto, resulta ilustrativo que **los trabajadores tienen más días de licencia por casarse o mudarse que por ser padres**. Son muy pocos en proporción los CCT que avanzan más allá de lo sancionado por la Ley de Contrato de Trabajo. Se incorporan en algunos acuerdos: licencias vinculadas a días por adopción, tratamiento de fertilización o ampliaciones de licencia por hijo/a con discapacidad, pero en un porcentaje minoritario.

**Apenas el 9% de las cláusulas con contenidos de género refiere a la violencia de género.** Lo hace bajo la denominación de violencia “doméstica” o “familiar”. Algunos de los acuerdos y CCT integran la violencia de género dentro de otros tipos de violencia laboral. En ese sentido, se ubican por detrás de lo que establece la Ley 26.485 de Protección Integral contra todo tipo de violencias hacia las mujeres. Entre las acciones de abordaje propuestas, algunos CCT o acuerdos, mencionan que es necesario generar una mesa de trabajo conjunta -entre el sindicato y la patronal-, otros refieren a otorgar asistencia a la “víctima”. En síntesis, dentro del 8% de acuerdos que incorporan cláusulas de género, **sólo el 2.7% otorga licencias por violencia doméstica y familiar.**

Gráfico 4

Cláusulas que refieran a la violencia de género

Base: CCT y Acuerdos que contienen cláusulas de género



Fuente: Elaboración propia del OGPP

Por último, es importante señalar que, bajo el agrupamiento “Igualdad de Oportunidades y trato”, encontramos cláusulas referidas al acoso sexual y laboral, y la discriminación por “raza”, opción sexual, género. Sin embargo, en ningún convenio o acuerdo refieren explícitamente a otras identidades de género, y **ninguna de las cláusulas hace mención al cupo laboral travesti y trans.**

### Algunas reflexiones finales

El movimiento de mujeres y el feminismo han ido tomando relevancia y generando una fuerte capacidad de instalar las problemáticas de género en la agenda pública en los últimos años. La experiencia argentina, a través de las masivas movilizaciones del Ni Una Menos, el Paro de Mujeres del 19 de octubre y el próximo Paro Internacional de Mujeres del 8 de Marzo, han puesto en evidencia que las desigualdades en el acceso a derechos y al pleno ejercicio de la ciudadanía tiene un claro contenido de género. Es decir, hemos podido evidenciar como sociedad que la situación de género es un claro vector para analizar las divergencias en el pleno desarrollo de la ciudadanía.

Las desigualdades en el acceso al mercado de trabajo, la carga de las tareas de cuidado, así como los problemas específicos por ser mujer, trans o travesti en un mundo regido por la lógica de la violencia patriarcal y heterosexual, hacen imperiosa la necesidad de tomar acciones positivas para poder desandar un camino de desigualdades que vienen de hace mucho tiempo.

Sin embargo, estos avances en la concientización y su fuerte aparición en la agenda pública han sido reflejados de manera deficiente en los convenios colectivos de trabajo y acuerdos homologados en el marco del crecimiento del reclamo contra las violencias de género, entre otras reivindicaciones. En este sentido, consideramos de suma importancia problematizar por qué se encuentran ausentes los derechos de las mujeres e identidades trans y travestis, y demandar que las instancias de organización colectiva del trabajo las incorporen de inmediato.

Las cláusulas que a lo largo de este informe han sido identificadas como cláusulas con contenido de género en su mayoría se mantienen dentro de los límites establecidos por la Ley de Contrato de Trabajo que ha quedado desactualizada respecto de otros avances legislativos y los cambios a los que asistimos como sociedad. Las mujeres representan más del 40 % del total de la clase trabajadora y sin embargo, esta presencia en el mercado de trabajo no ha sido acompañada por reformas legislativas que distribuyan las tareas de cuidados, que son aquellas que permiten la reproducción de la fuerza de trabajo. Esto puede observarse en la “familiarización” de los derechos de las trabajadoras, en tanto que los trabajadores pocas veces están vinculados a sus lazos filiales. La limitada licencia por paternidad (que en términos generales no excede los 2 días), los jardines “maternales”, las licencias para trámites de los hijos y las hijas sólo para las trabajadoras, no hacen más que reimprimir sobre los trabajadores y las trabajadoras los roles tradicionales de género.

“ Las mujeres representan **más del 40%** del total de la clase trabajadora ”

Ninguno de los CCT o acuerdos incorporan legislaciones con una perspectiva integral sobre el pleno desarrollo de los derechos de las trabajadoras. Por esta razón, consideramos necesario conquistar legislaciones integrales para elevar el piso sobre el cual las trabajadoras puedan discutir sus condiciones laborales en el ámbito de su actividad o empresa.

En relación a la violencia de género, los CCT y acuerdos homologados por el Ministerio de Trabajo en el 2016, no han traducido lo que se ha puesto en evidencia socialmente. La violencia de género es un problema estructural, y las mujeres deben tener herramientas integrales para poder garantizar su autonomía vital. Igualar la violencia de género a otros tipos de violencia, o encuadrarla bajo el concepto de violencia “familiar o doméstica”, no hace más que dificultar la posibilidad de generar herramientas eficaces para visibilizar lo que ocurre y abordarla desde el ámbito laboral. Las licencias por violencia de género, deben ser extendidas en todos los CCT y acuerdos, otorgándole a la trabajadora la posibilidad de enfrentarse a su situación y las necesidades que de ella se desprenden (terapias, mudanzas, rearticulación de las redes de socialización y contención).

La poca presencia de mujeres en los ámbitos paritarios puede explicar la escasez de demandas de género en la negociación. Para que los derechos de las mujeres, las travestis y las trans se vean reflejados en los CCT y en los acuerdos, es necesario que sean ellas quienes ocupen los lugares de poder y decisión para poner en agenda sus propias reivindicaciones.

Son pocos los países en los cuales se establece por ley el cupo femenino en los sindicatos y la Argentina es uno de ellos. La Ley 25.674 busca garantizar la presencia de las mujeres en los cargos electivos, así como fomentar la participación de las mismas en las comisiones negociadoras. Según un informe realizado por el Ministerio de Trabajo de Nación, a pesar de que la Ley 25.674 conocida como la “ley de cupo sindical femenino” fue sancionada en el año 2002, las mujeres están a cargo solamente del 18% de Secretarías, Subsecretarías o Prosecretarías. Y de éstas, el 74% son las que están vinculadas a los estereotipos de “cosas de mujeres”: igualdad, género o servicios sociales. Es necesario que en el camino a la paridad, se cumpla con el cupo establecido en los espacios de conducción gremial que son aquellos que representan la voz de trabajadores y trabajadoras, para poder plantear cuestiones como el salario igualitario, las licencias por violencia de género, los espacios para la lactancia, la ampliación de la licencia por paternidad, los jardines materno/paternales en los lugares de trabajo, entre otras cuestiones.

En lo que refiere a la situación particular de las travestis y trans, consideramos que es necesario poner de manifiesto que está atravesada por violencias estructurales profundas, que se expresan también en la dificultad para acceder al mercado de trabajo formal. En este sentido, consideramos, que es importante que desde los propios sindicatos se busque generar políticas de integración laboral para travestis y trans. La sanción de la Ley de Identidad de Género, en el año 2012, generó un nuevo paradigma que debe acompañar a otros derechos, y los sindicatos son una fuerte herramienta para poder fomentar dicho cumplimiento en el mundo del trabajo.

Esperamos que el presente informe sirva para reconocer el estado de situación, y colaborar con la identificación de posibles cursos de acción para los reclamos. La necesidad de incluir las reivindicaciones de las mujeres e identidades disidentes en los sindicatos resulta fundamental para que los resultados de la negociación colectiva empiecen a reflejar un avance en los derechos de estos colectivos dentro del mundo laboral. Esta necesidad que interpela a los actores gremiales no exime la responsabilidad del Estado en todos sus planos: promover políticas públicas integrales, garantizar el acceso al trabajo para mujeres, trans y travestis, construir jardines paterno-maternales, sancionar legislación positiva en materia de género y trabajo, garantizando su reglamentación y cumplimiento, entre otras acciones.

Es necesario avanzar en una mirada transversal que permita pensar y construir desde los derechos de las mujeres, trans y travestis en todos los ámbitos de la vida. Necesitamos pensar políticas y demandas articuladas, desde una perspectiva integral. Esto implica en primer lugar poner en discusión el mundo del trabajo, que es donde conviven y se reproducen todas las desigualdades. Este 8 de marzo las mujeres paramos porque somos trabajadoras: formales, precarizadas, asociativas. Realizamos tareas domésticas no remuneradas, invisibilizadas, no reconocidas. Aquí estamos, y vamos a seguir luchando por todos nuestros derechos.

