



► Notas sobre Negociación Colectiva

Febrero de 2023

Negociación colectiva, género y cuidados en Argentina

Marta Novick¹

Principales puntos

- Esta nota aborda la dimensión de género en su tratamiento en la negociación colectiva, y el alcance actual en materia de cuidados, analizando principalmente el caso de Argentina y un estudio realizado en Chile.
- Se muestra cómo la dinámica de la negociación sobre cuestiones relacionadas al género y cuidados va respondiendo a los debates sociales del momento, aunque no de manera automática, sino condicionada por las estrategias sindicales y los movimientos feministas, entre otros factores.

1. Introducción

Las instituciones que regulan las relaciones laborales tienen una influencia significativa sobre la macroeconomía en la medida que articulan el nivel de producción, la productividad, la distribución del ingreso, el consumo y la calidad de vida de los y las trabajadores/as y de la sociedad en su conjunto. Dichas **instituciones laborales** incluyen algunas tradicionales que actúan directamente para regular el mercado de trabajo. Tal es el caso del salario mínimo, los contratos laborales –que incluyen la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) y los regímenes especiales, la **negociación colectiva**, y otras que también actúan sobre el mercado de trabajo y la

protección social, incidiendo en las condiciones de equidad, como las políticas de empleo, formación profesional, inserción laboral, ingresos, e instrumentos de redistribución.

Las instituciones del trabajo juegan un papel importante para la **disminución de la desigualdad social, económica e, incluso de género** (Berg, 2015).

Es así como, según Thelen (2014), los países que cuentan con asociaciones sindicales y empresariales fuertes y centralizadas tienden a estar asociados con mejores resultados en términos de igualdad. Su papel en la distribución funcional del ingreso es destacado por la mayoría de los organismos

¹ Marta Novick es Investigadora CONICET en el Centro de Innovación de los Trabajadores (CITRA) y profesora consulta de la Universidad de Buenos Aires (UBA).

Esta nota se ha elaborado en el marco del Ciclo de Conversatorios: Experiencias Internacionales sobre Negociación Colectiva, Condiciones de Trabajo y Productividad, organizado por la Oficina de la OIT para el Cono Sur, OIT Argentina y el Servicio de Mercados Laborales Inclusivos, Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo del Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad de OIT en Ginebra, realizado durante 2022. Los errores y omisiones son de exclusiva responsabilidad de la autora.

internacionales (OIT, OCDE, BM, 2014; OIT-OCDE-BM, FMI, 2015).

La **negociación colectiva**², como institución de diálogo social, es reconocida como una herramienta central en la relación entre trabajadores/as y empleadores/as. De acuerdo con Hayter (2011) es un proceso de negociación entre los representantes de un/a empleador/a (o empleadores/as), por una parte, y de los y las trabajadores/as por la otra. La intención de esa negociación es **arribar a un acuerdo que pueda gobernar las relaciones de empleo y trabajo** estableciendo derechos y deberes de ambas partes. Los puntos centrales de agenda suelen concentrarse en los salarios, la definición del tiempo de trabajo y sus pausas y otras condiciones laborales. Es un instrumento central para regular y mejorar las condiciones de trabajo y la productividad y gestionar los conflictos laborales.

En el estudio sobre reforma laboral y rasgos de la identidad sindical argentina (Novick, Tomada 2001), se destaca que la negociación colectiva por actividad es una de las dimensiones que la definen, siendo los convenios con sindicato nacional único por actividad, el mecanismo regulador central de esta estrategia de acción. Así, **el convenio colectivo es un eje central del “sistema” de relaciones laborales argentino**, el cual se caracteriza por sindicatos que se erigen como agencias prestadoras de servicios sociales a sus representados y como una estructura organizativa por niveles, desde los comités de empresa a la figura del sindicato con representación exclusiva por rama de actividad y a una confederación (central única de tercer grado) con actuación sobre los escenarios políticos y macroeconómicos.

La negociación colectiva constituye, entonces, uno de los rasgos centrales de la identidad sindical y ha sido reivindicada históricamente por el sindicalismo, en el marco del sistema de relaciones laborales argentino,

y aplicada en muchos temas y dimensiones sustantivas (jornada, condiciones de trabajo, tareas riesgosas, derechos sindicales, etc). En los últimos años, ha incluido avances en materia de equidad de género, reivindicado en el marco del principio de no discriminación sostenido desde los derechos y principios fundamentales de la OIT y por la búsqueda de equidad planteada por los propios movimientos sindicales, en especial de las mujeres.

► La negociación colectiva constituye uno de los rasgos centrales de la identidad sindical y ha sido reivindicada históricamente por el sindicalismo en el marco del sistema de relaciones laborales argentino, y aplicada en muchos temas y dimensiones sustantivas”.

Como antecedente puede encontrarse el estudio realizado por OIT-ACTRAV (2018) en el cual se advierte que, a través de la negociación colectiva, se pueden incorporar cláusulas básicas, tales como la adopción e implementación de planes y procedimientos que contribuyan a hacer efectivo el principio de igual remuneración para trabajos semejantes; la igualdad de oportunidades de acceso a mejores puestos de trabajo y que requieran más calificación, y a la formación profesional; la eliminación de elementos discriminatorios en los

² En el caso de Argentina, la normativa no define a la negociación colectiva, aunque mediante la ley 14.250 se establecen sus ámbitos de actuación y procedimientos aplicables. En cuanto a normativa de la OIT sobre la materia, aplican los convenios números: 98 sobre Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva (ratificado Dto. 11594/56), 151 sobre las Relaciones del Trabajo en la Administración Pública (ratificada ley 23.328), y 154 sobre Negociación Colectiva (ratificado por ley 25.344). Este último en el art. 2 establece que la expresión “negociación colectiva” comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de: a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones con una organización o varias organizaciones de trabajadores. Estos fines se pueden dar por separado o todos a la vez.

procesos de selección y promoción; y la ampliación de la **protección legal a la maternidad y la paternidad**, así como de otros dispositivos que promuevan un mayor equilibrio entre el ejercicio de las responsabilidades familiares y el trabajo remunerado. También es el escenario propicio para acordar la elaboración e implementación de planes de igualdad al interior de las empresas.

Por último, la **inclusión de cláusulas de género en la negociación colectiva** refleja distintos grados de permeabilidad de estas instancias ante las causas feministas que involucran condiciones de trabajo y cuestionan los modelos hegemónicos de familia (Pasarín, 2020), con el fin de generar condiciones para la conciliación de la vida laboral y la vida familiar que toman en consideración la heterogeneidad de los hogares.

Cumple también un rol muy importante en términos de la **brecha salarial** (Pillinger et al, 2016). Para que esta función se cumpla, 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.

Un proyecto propuesto a la OIT por la **Comisión de Mujeres de la Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur**, y con el apoyo de ACTRAV, desarrolló en el 2000 una investigación sobre la inclusión de cláusulas de género en los procesos de negociación colectiva en cinco países de América Latina (Argentina, Brasil, Chile, Uruguay y Venezuela), que únicamente tenía como antecedente un estudio anterior realizado por el DIESSE para Brasil (Abramo y Rangel, 2005).

La principal conclusión del estudio latinoamericano fue que **los temas de género no estaban ausentes de la negociación colectiva**. Poco más de la mitad

(55 por ciento) de las cláusulas registradas representa un avance respecto de la legislación laboral de cada uno de los países considerados. El 45 por ciento restante es una reafirmación de lo planteado por la misma legislación.

Los principales temas incorporados son los referidos a la protección de la maternidad y paternidad. De todos modos, se visualiza como un proceso muy incipiente en relación con lo que ocurría, en esa época, en Europa, EE.UU. y Canadá. Hay que destacar que este avance con ausencias se verifica en un momento de debilitamiento general de la negociación colectiva.

Para el caso argentino, en materia de cláusulas, la distribución encontrada en dicho estudio era la siguiente: 56,1 por ciento **maternidades/paternidad**; 38,9 por ciento **responsabilidades familiares**; 1,8 por ciento **condiciones de trabajo**; y 3,2 por ciento no discriminación y promoción de igualdad. En ese momento, la defensa de los derechos de la mujer y la equidad había adquirido importancia en el espacio social, pero esto no se reflejaba en la negociación colectiva (Novick et al, 2005).

El **avance cualitativo** identificado en ese estudio en algunos convenios, no se vincula ni con la tasa de empleo femenino en el sector ni con la presencia femenina en la conducción sindical o en la comisión negociadora (que resulta ser una condición necesaria, pero no suficiente). Estudios posteriores (Goren y Trajtemberg, opcit) muestran cómo la negociación colectiva –a pesar de algunos avances– no ha logrado reducir la brecha salarial entre varones y mujeres³. Toda vez que los sistemas de pago (horas extras, antigüedad, viáticos, premios por presentismo, entre otros) pueden generar efectos negativos en las mujeres que por su vida personal tienen que interrumpir sus carreras. Por lo que el estudio mencionado propone realizar una

³ Los/as autores/as analizan las brechas salariales entre mujeres y varones observando la evolución de ingresos laborales mensuales y horarios promedio. El estudio considera que hay factores implícitos en la LCT y los CCT, como pluses y complementos, pagos periódicos sujetos a cumplimientos de determinados criterios, compensaciones por la realización de ciertos trabajos o tareas, que pueden explicar la brecha salarial en retribuciones si se consideran elementos de desigualdad estructural de género expresados en el mercado de trabajo. El trabajo concluye que las diferencias de remuneración se explican por factores relacionados con la discriminación directa e indirecta de género y que el reparto desigual del trabajo remunerado y no remunerado dentro del hogar contribuye a explicar diferencias salariales al condicionar la posibilidad de que las mujeres perciban conceptos variables que integran las remuneraciones.

reevaluación intrasectorial de las contribuciones relativas de grupos de trabajo específicos, pero también de los esfuerzos para asegurar que las ocupaciones dominadas por mujeres sean remuneradas adecuadamente.

El tema de **equidad de género** se fue incorporando tanto en la vida social como en la sindical, y, por ende, en la negociación colectiva. La activa presencia de las mujeres sindicalistas, el avance de la participación sindical en el feminismo (Díaz y Socolovsky, 2020) también llevó a la incorporación paulatina de la agenda de género en la negociación colectiva.

La forma e intensidad en que se incorpora la **problemática de cuidados en la negociación colectiva** ha sido caracterizado en los últimos años como “crisis de los cuidados” por la CEPAL (2009) a partir tanto de la extensión de las expectativas de vida de la población, como de la mayor participación de la mujer en el mercado de trabajo y de la organización social inequitativa de los trabajos de cuidado que la pandemia del COVID-19 ha hecho más evidente. Lo anterior ha puesto en discusión la baja consideración que se había tenido en materia de **negociación colectiva y corresponsabilidad familiar**.

Los avances en materia de cuidados dan cuenta de la importancia del tema tanto para las dirigentes sindicales como para las distintas referentes empresariales consultadas en el mencionado estudio, quienes a la vez destacan las dificultades que se presentan al quererlos incorporar en la agenda de la negociación colectiva.

El **perfil de la negociación colectiva referido a género ha ido variando en el tiempo**. Requirió un proceso de movilización de las mujeres y diversidades, un cambio de época respecto a los derechos civiles, cambios en la distribución por género de las conducciones sindicales, etc. Es interesante destacar que todas las entrevistadas, sean funcionarias, expertas, empresarias o sindicalistas, remarcan la importancia del rol del Estado y la cultura al hablar de cuidados, pero reconocen las dificultades y resistencias presentes cuando se quiere incorporar estos temas a la negociación colectiva o a la vida empresarial.

Señalan que más allá de la norma, hay una cuestión de prácticas culturales.

Las imágenes sociales instituidas y las percepciones que son colectivas sobre **masculinidad y femineidad** son dimensiones mencionadas en las entrevistas del estudio como uno de los obstáculos a la inclusión más sistemática y efectiva del tema de cuidados en la negociación por parte tanto de empleadores como de sindicalistas.

2. Evolución de las cláusulas en los convenios colectivos en Argentina

El análisis de las cláusulas de género ha tenido cierta evolución en el tiempo, como muestra el cuadro 1 con los resultados en dos períodos: lo sucedido en la década del '90 (Novick et al, 2005) y en 2003-2007 (Trajtemberg et al, 2008).

► Cuadro 1: Cláusulas de género en los convenios colectivos en Argentina

	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%

Fuente: Elaboración propia.

Una primera diferencia que se observa es que se reducen proporcionalmente las cláusulas de maternidad y aumentan las de responsabilidades familiares. A su vez, **aumentan las normas referidas a condiciones de trabajo** y, simultáneamente, las menciones a promoción de la equidad y no discriminación aumentan por casi el doble.

En ambos períodos, lo que aparece en los convenios colectivos estaba todavía alejado de los debates feministas en cada uno de esos momentos y sus reivindicaciones en la materia, ya que bregaba por los temas de corresponsabilidad familiar y de mayor autonomía.

Los cuidados en la negociación colectiva⁴

Tal como ha sido destacado en recientes informes producidos por la OIT y otros organismos internacionales, la **organización social del trabajo de cuidados** constituye un aspecto de singular importancia para el futuro del trabajo decente y para intervenir sobre las desigualdades de género en el mundo del trabajo (OIT, UNICEF y PNUD 2018; OIT 2019). Sobre la base de esa perspectiva, nos referimos al cuidado como un trabajo, tanto en sus formas remuneradas como en aquellas no remuneradas. De esta manera, **el trabajo de cuidados no remunerado** puede definirse como aquel realizado por cuidadoras y cuidadores que no reciben retribución económica a cambio. Por su parte, el **trabajo de cuidados remunerado** comprende una gran diversidad de servicios personales realizados por trabajadores/as a cambio de una remuneración, entre quienes se incluye el personal de servicios de salud, educación, trabajo doméstico, cuidados de larga duración (OIT, 2019).

El estudio de los cuidados se ubica en la intersección de una perspectiva de derechos y de trabajo y ha sido abordado por un conjunto de estudios académicos e informes técnicos recientes. En particular, los debates y desafíos referidos a la **organización social de los cuidados y al entrecruzamiento entre responsabilidades familiares y ámbitos laborales**, han dado lugar a reflexiones que consideraron el rol conjunto de distintos actores sociales en el abordaje del tema (OIT 2018, 2019; Carrasco et al, 2008; Hirata y Araujo, 2016; Hirata, 2020; Batthyány, 2020; CEPAL, 2009, 2020; ONU Mujeres, 2018).

Desde perspectivas feministas, se ha señalado que la forma en que una sociedad organiza la provisión de cuidados posee efectos considerables en las desigualdades de género (Esquivel et al, 2012). A partir de una mirada crítica de la economía ortodoxa, los planteamientos de la economía feminista han permitido visibilizar el rol del trabajo de cuidados en el funcionamiento de la economía, destacando especialmente su importancia para la ampliación de la renta y la producción del bienestar de las personas

(Rodríguez Enríquez, 2015). Desde esta visión, los cuidados han sido definidos como un trabajo compuesto por **“todas las actividades necesarias para la supervivencia de las personas en la sociedad en que viven”** (Rodríguez Enríquez, 2015:36), incluyendo tanto actividades de cuidado directo, personal y relacional (como dar de comer a un bebé o cuidar un cónyuge enfermo), como actividades de cuidado indirecto, que comprenden la provisión y gestión de sus condiciones (como cocinar y limpiar) (OIT, 2019).

Considerar al trabajo de cuidados desde la corresponsabilidad social y reconocer la importancia de avanzar hacia modelos más justos y equitativos en cuanto a su distribución, implica abordarlos como un asunto público y un derecho humano de ejercicio universal”

Como ha sido sostenido por distintos estudios, considerar al trabajo de cuidados desde la **corresponsabilidad social** y reconocer la importancia de avanzar hacia modelos más justos y equitativos en cuanto a su distribución, implica abordarlos como un asunto público y un derecho humano de ejercicio universal, que no se encuentra ligado únicamente a la posición con respecto al mercado laboral (Pautassi, 2007, 2016).

Esta conceptualización coloca su resolución, organización y provisión más allá de los límites de la familia nuclear, dando lugar a perspectivas que cuestionan, asimismo, el modelo de varón

⁴ Este apartado surge principalmente de Novick et al. (2022).

proveedor-mujer cuidadora, típico de las formas tradicionales de provisión de bienestar, para poner en el centro la necesaria participación conjunta de la familia, el Estado, el mercado y la comunidad, a partir de conceptos como “**diamante de cuidado**” (Razavi, 2007) u “**organización social del cuidado**” (Esquivel, 2011; Rodríguez Enríquez y Marzonetto, 2015; Faur, 2014). En este sentido, la noción de cuidados ha sido clave para el análisis de las políticas de protección social y bienestar desde una perspectiva de género (Faur, 2014; Batthyany, 2015).

Se trata de una actividad cuya especificidad radica en el hecho de encontrarse basada en lo relacional, configurando tanto un derecho humano, y por lo tanto universal, como una obligación jurídica y económica y una práctica que involucra tiempo, compromiso, emociones y connotaciones morales (Batthyany, 2015). Del conjunto de las reflexiones que abre este tema, en un estudio realizado por Novick et al. (2022) fue organizado el entrecruzamiento entre la agenda del trabajo de cuidados y la negociación colectiva, sobre la base de tres ejes:

- Una serie de estudios que analizan aquellos procesos estructurales en los que se inscribe la “**crisis de los cuidados**” y la profundización del cambio cultural que requiere la redefinición de roles sociales propuestos por el modelo dominante. En este eje se incluye la reflexión sobre el escenario abierto a partir de la pandemia y la visibilidad del trabajo de cuidados en el contexto más reciente, más exigente y crítico.
- Estudios que han analizado el modo en que los cuidados aparecen abordados desde la legislación y las **políticas laborales**; destacando el carácter mayoritariamente “maternalista” de estas intervenciones.
- Aquellos trabajos e informes que han abordado el lugar de los cuidados en el marco de las prácticas sindicales y la negociación colectiva.

Algunos comentarios sobre la legislación laboral argentina

En las licencias que establece la LCT para las personas que trabajan en el sector privado, podemos identificar un enfoque maternalista, centrado

principalmente en los primeros meses de vida del niño/a y dirigidos prioritariamente a la madre. En cuanto a la normativa que regula el **trabajo en la administración pública** (Ley 25.164), debe mencionarse que mediante la sanción del Dto. 214/2006 (Convenio Colectivo de la Administración Pública Nacional), modificó sustancialmente el enfoque maternalista en cuanto habla de licencias para persona gestante y no gestante; alarga los plazos de licencia para la persona no gestante a 15 días, incluye la licencia por adopción sin distinción de género por un plazo de 100 días, entre otros.

Cuadro 2: Comparativo de legislación: ley de contrato de trabajo y código civil y comercial

	Ley contrato de trabajo	Código Civil y Comercial y otras legislaciones
Enfoque	Maternalista	
Nacimiento	Acciones dirigidas a la mujer: <ul style="list-style-type: none"> - 90 días de licencia por maternidad 1/ - Protección frente al despido de 7 meses y medio anteriores y posteriores a la fecha probable de parto 3/. - 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. 4/ Acciones dirigidas al varón: <ul style="list-style-type: none"> Licencia de dos días hábiles. 5/ 	Corresponsabilidad parental 2/. Tanto en el caso de convivencia, como de separación de los progenitores.
Adopción	No está contemplada.	Se incluyó en el Código Civil y Comercial de la Nación mediante la sanción de la ley 24.779 de 1997.

<p>Familias homoparentales</p>	<p>La LCT en ninguno de sus artículos incluye a familias homoparentales.</p>	<p>Ley de identidad de género 26.743 y ley de matrimonio igualitario 26.618 incluidas en el Código Civil y Comercial de la Nación.</p>
<p>Provisión de infraestructura de cuidado</p>	<p>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 (Art 179). No promueve la corresponsabilidad parental y reproduce una mirada maternalista.</p>	

para la trabajadora que es madre y que, incluso, podrían considerarse discriminatorios. La “opción tácita” de renuncia dispuesta en el art. 186⁶ LCT se contradice con el principio de conservación del contrato⁷, con la prohibición a la renuncia a derechos⁸ y con la necesidad de notificar para que exista extinción del vínculo⁹ laboral. Dichas circunstancias previstas en la normativa dan cuenta de una discriminación hacia la mujer trabajadora que es madre.

La normativa laboral, además no contempla medidas de **protección o licencias para otras situaciones derivadas de la vida reproductiva y no reproductiva** de mujeres y personas gestantes— como los abortos espontáneos o voluntarios, la fertilización asistida, entre otros— o para otras situaciones relacionadas con la crianza y el cuidado de los hijos (guarda con fines de adopción, adaptación escolar, controles médicos periódicos). El sistema de licencias tampoco prevé el cuidado de familiares enfermos, personas con discapacidad o licencia por responsabilidades familiares (por ejemplo, licencia para cumplir con las obligaciones derivadas de la escolaridad de los hijos e hijas).

Más allá de que la LCT data de 1976, el artículo 179 fue reglamentado por la Corte Suprema recientemente (2021), por lo cual la provisión de **“guarderías” o “salas maternas”** es obligatoria para los empleadores con más de 100 trabajadores¹⁰.

La ley 27.555 (Régimen legal del contrato de teletrabajo) sancionada en el 2020 realiza un pequeño avance en materia de cuidado de familiares,

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

2/ Licencia por embarazo financiada por la seguridad social (Art. 177 LCT)

3/ Coloca en cabeza del empleador demostrar en caso de despido que el mismo obedeció a una causal no vinculada con la maternidad (Art. 178)

4/ Se considera excedencia la 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. (Art. 183) Artículo 158 LCT.

5/ La denominación “guardería” se incluye aquí como denominación propia de los contenidos de convenios y acuerdos que la utilizan para referir a espacios de cuidado de niñas/os de 0 a 3 años. Mantenemos el entrecorillado en las siguientes referencias.

La LCT, asimismo, en la **regulación de la maternidad** prevé mecanismos que generan de hecho –aunque probablemente no esté en la idea original– perjuicio

⁵ La denominación “guardería” se incluye aquí como denominación propia de los contenidos de convenios y acuerdos que la utilizan para referir a espacios de cuidado de niñas/os de 0 a 3 años. Mantenemos el entrecorillado en las siguientes referencias.

⁶ Si la mujer no se reincorporara a su empleo luego de vencidos los plazos de licencia previstos por el artículo 177 LCT (90 días), y no comunicase a su empleador dentro de las cuarenta y ocho (48) horas anteriores a la finalización de los mismos, que se acoge a los plazos de excedencia, se entenderá que opta por la percepción de la compensación económica de un 25 por ciento de la indemnización por despido (Art. 10 LCT)

⁷ En caso de duda las situaciones deben resolverse en favor de la continuidad o subsistencia del contrato.

⁸ No se admitirán presunciones en contra del trabajador ni derivadas de la ley ni de las convenciones colectivas de trabajo, que conduzcan a sostener la renuncia al empleo o a cualquier otro derecho, sea que las mismas deriven de su silencio o de cualquier otro modo que no implique una forma de comportamiento inequívoco en aquel sentido. (Art. 58 LCT)

⁹ La extinción por renuncia debe ser notificada por telegrama cursado personalmente por el trabajador. (Art. 240 LCT).

¹⁰ La Corte Suprema de Justicia de la Nación recientemente en el fallo “Etcheverry, Juan Bautista y otros c/ EN s/ amparo ley 16.986” confirmó la sentencia de Cámara y por tanto el ejecutivo debe reglamentar el artículo 179 de la LCT. A su vez la Corte reconoce que, aunque la LCT limita el derecho a la presencia de trabajadoras en los establecimientos, reproduciendo su rol de exclusivas cuidadoras, las leyes deben ser interpretadas con visión de futuro y con perspectiva de género y derechos humanos. Por lo que entiende que no debe haber distinciones entre trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares, en consonancia con lo dispuesto por el convenio 156 de la OIT, ratificado por Argentina.

toda vez que prevé en uno de sus artículos una dispensa en materia horaria para aquellos trabajadores/as que tengan a su cargo el cuidado de personas menores, con discapacidad o personas adultas mayores¹¹.

La misma normativa dispone que por medio de la negociación colectiva podrán establecerse pautas específicas para el ejercicio de dicho derecho. El decreto 27/2021 reglamentario de dicha normativa, estableció que aquella persona que interrumpa la tarea por razones de cuidado deberá comunicar en forma virtual con precisión el momento que comienza la inactividad y cuándo finaliza. Asimismo, establece que en aquellos casos donde las tareas de cuidado no permitan cumplir con la jornada legal o convencional se podrá acordar su reducción acorde a las condiciones existentes en la convención colectiva.

La negociación colectiva y los cuidados en Argentina

En cuanto los criterios de selección de los convenios, en el estudio mencionado se trabajó con tres criterios con el objeto de facilitar el análisis de los convenios:

- El primero vinculado con el **sujeto empleador firmante** en los convenios o acuerdos. Se tomó en consideración si el empleador es el Estado en algunas de sus formas (poder judicial o ejecutivo tanto municipal como nacional) o el sector privado. Dentro del ámbito privado, se han establecido tres grupos diferenciados por sector de actividad: de índole industrial (mecánica, metalúrgica, ladrilleros, construcción, etc.); comercio y por último servicios (bancarios, aeronáuticos, telefónicos, etc.).
- El segundo se basó en el **criterio de "mayor cobertura"**¹² y representatividad de

trabajadores/as asalariados/as registrados del sector privado, algunos de ellos de ámbito de actividad¹³, para identificar si incluyen alguna cláusula en materia de cuidados en la negociación colectiva.

- El tercero abarca, como grupo diferenciado y testigo, aquellos convenios o acuerdos que contenían innovaciones significativas en la materia.

Los **40 convenios seleccionados** corresponden el 22,5 por ciento al sector público (tanto nacional como municipal); y el 77,5 por ciento al sector privado. El total de trabajadores/as del ámbito privado incluidos en el marco de análisis alcanza a 2.353.798 asalariados privados¹⁴. La desagregación de dicho número muestra que los convenios y acuerdos que involucran al mayor número de trabajadores/as son aquellos comprendidos dentro del subsector de comercio, donde la cantidad de trabajadores y trabajadoras de la actividad es de 1.205.301¹⁵; a continuación, se encuentran el sector industria con 722.100¹⁶ trabajadores/as y por último los servicios con 317.208¹⁷ trabajadores/as.

Las cláusulas convencionales fueron clasificadas según los siguientes criterios:

- Si estas se traducen en **políticas de tiempo**, considerando en su interior las referidas a licencias de maternidad/paternidad/adopción o persona gestante/no gestante; asignación del tiempo y licencias de cuidados por familiar enfermo mayor de edad o con discapacidad.
- Si comprenden algún tipo de **transferencias de ingresos**, es decir, una compensación económica para el/la trabajador/a; las que mayoritariamente se traducen en dinero para pago de guardería,

¹¹ Art. 6 de la ley 27.555

¹² Entendiendo como tales a aquellos que abarcan a mayor cantidad de trabajadores

¹³ Metalúrgicos, bancarios, comercio; construcción; ladrilleros; mecánica, alimentación, textil, sanidad, entidades civiles, telefónicos, televisión, entre otros.

¹⁴ Información otorgada por el equipo de trabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

¹⁵ Dentro de ellos contemplamos el convenio general de la actividad 130/75; los convenios de empresa celebrados con: Facebook, Cencosud, y Accenture, y el convenio celebrado con las Agencias de viajes y turismo.

¹⁶ Dentro de ellos contemplamos los convenios y acuerdos pertenecientes a SMATA, Alimentación, industria metalúrgica, construcción, ladrilleros y Textiles.

¹⁷ Dentro de ellos contemplamos los convenios/acuerdos pertenecientes a bancarios, telefónicos, trabajadores de entidades deportivas, aeronáuticos, sanidad y televisión.

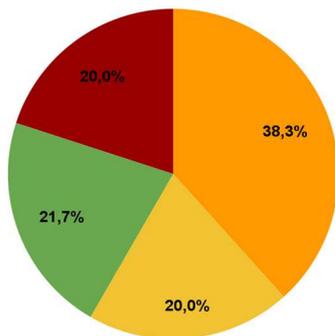
prestación salarial al momento de nacimiento de hijo/a, ayuda escolar, entre otras.

- Las **políticas de provisión de servicios** de infraestructura han sido sustituidas por una compensación económica en gran parte de los convenios y acuerdos.
- Una dimensión que fue y es considerada como central en este proceso, es aquella vinculada con las **políticas de cambio cultural**, pero dado que no pueden verse traducidas en cláusulas concretas de la negociación colectiva, las mismas han surgido de las entrevistas realizadas a distintas dirigentes sindicales como también identificados en los protocolos internos de las empresas.

Gráfico 1. Distribución de cláusulas según tema

Análisis de cláusulas

- Licencia nacimiento/adopción
- Cambios en la asignación del tiempo
- Licencia familiar enfermo
- Compensación económica



Fuente: Elaboración propia.

► **EL CASO CHILENO: OPORTUNIDADES Y COMPLEJIDADES REGULATORIAS SOBRE EQUIDAD DE GÉNERO**

El estudio de Martin et al (2022) se propone evaluar los desafíos para la negociación de equidad de género (o GEB, Gender Equality Bargaining) en Chile considerando tres dimensiones: feminización y avance de derechos de las mujeres en materia laboral, sistema regulatorio y cambios organizacionales. La investigación argumenta que el progreso observado en Chile responde a los cambios en uno solo de los factores, que son las políticas de género. Los otros dos factores, es decir el marco regulatorio y la dinámica organizacional, en cambio, muestran cambios mínimos. Destacan que, respecto a la reforma del 2017 de la negociación colectiva, no introdujo cambios en el nivel de la negociación colectiva, que en Chile es exclusivamente 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 contratos o convenios colectivos y extender la opción legal para negociar

temas de equidad de género. Pero, a pesar de la extensión del ámbito alrededor a la GEB, la regla que prohíbe negociar aspectos relacionados con la discrecionalidad de la empresa para organizar y administrar la firma permanece sin cambios. Las entrevistas realizadas en el marco del estudio revelan que muchas dirigentes sindicales participaron de las estrategias de movilización para reclamar derechos de equidad precediendo a la reforma de 2017. En Chile, la movilización sindical es un camino largo e institucionalizado para confrontar la tendencia a la privatización de las relaciones laborales y la falta de diálogo social a nivel de la empresa que ha sido acompañado por el inicio de algunos reclamos judiciales en materia de cuidados (en particular, licencias y guarderías).

Según opinión de los expertos, el empoderamiento de las negociaciones entre dirección y sindicatos era esperado, para moderar el incremento de la litigación y permitir un marco regulatorio para la GEB. El problema es que la reforma mantenía esta temática en un esquema voluntario sujeto a la discreción empleadora. Al no ser obligatorio el tratamiento de los temas de equidad de género, deja mucho margen a los empleadores. Las entrevistas muestran que el modelo descentralizado de la negociación colectiva presiona a los sindicatos a adoptar posiciones contradictorias. Culturalmente, ni las leyes ni las prácticas laborales son “legítimas” hasta que no se incorporan a los contratos o convenios colectivos de trabajo.

Está claro, para los autores, que la debilidad del abordaje es por la centralidad en los convenios de empresa, y, simultáneamente, por la regulación de una gestión flexible y diferentes modelos de contratación. Las empresas con terciarización del trabajo usan empresas de empleos temporales, a las que no le llegan los avances de la negociación colectiva y, en las cuales, están sobre representadas las mujeres.

Otra forma de segmentación, inherente a las políticas de género, puede ser analizado como una posible falta en el horizonte colectivo sobre las demandas en la cultura de los sindicatos, por un escaso desarrollo de cultura feminista, que puede inducir negociación y regulación individualizada.

Es claro en el caso chileno, que el sistema de relaciones laborales basado en una negociación colectiva a nivel de la firma, con un fuerte poder empleador en la organización interna de la empresa, y la alta tasa de subcontratación limita mucho la aplicación de los avances en materia de género que se expresa en el conjunto de la sociedad y en el mismo movimiento sindical, donde la tasa de afiliación femenina creció más que la masculina.

4. Conclusiones

Está claro que, así como avanzó la lucha y la movilización de las mujeres en torno a mayor equidad, la conquista de derechos tanto en el ámbito social como en el laboral, la **negociación colectiva** –

en tanto elemento central del diálogo social y pieza clave en el marco de las instituciones laborales- tiene un rol muy importante a cumplir.

El breve recorrido histórico y el abordaje del caso de Argentina junto al estudio de Martín et.al. (2022) para Chile, refleja que aún con diferencias en la estructura de sus relaciones laborales y en las dinámicas de la negociación colectiva, se han producido **avances en el tratamiento de la equidad de género** y en materia de cuidado, pero está todavía lejos de los parámetros vigentes en la sociedad, y mucho más lejos de las demandas feministas.

Los temas de **corresponsabilidad familiar** y el **régimen de licencias** tan diferenciado entre varones y mujeres emerge como un obstáculo para las mujeres en el ingreso al mercado de trabajo, en sus promociones y en el conjunto de la vida laboral. Los sindicatos tienen un gran desafío por delante que significa no solo seguir bregando por empleo y salarios justos, sino también por una real igualdad de derechos y obligaciones.

6. Bibliografía

- Abramo, Laís y Rangel, Marta (eds.) (2005). *América Latina: Negociación colectiva y equidad de género*. Oficina Internacional del Trabajo Santiago.
- Araujo Guimaraes, Nadya y Hirata, Helena (comps.) (2020). *El cuidado en América Latina, Mirando los casos de Argentina, Brasil, Chile, Colombia y Uruguay*. Fundación Medifé.
- Batthyány, Karina (2020). *Miradas latinoamericanas al cuidado*. CLACSO, Siglo XXI editores, Buenos Aires.
- Berg, Janine (2015). *Instituciones del mercado laboral: los cimientos de sociedades justas*, Revista de Trabajo, Año 11, Número 13, Buenos Aires, Argentina.
- Carrasco, Cristina; Torns, Teresa y Borderías, Cristina (2011). *El trabajo de cuidados. Historia, teoría y políticas*. Catarata.
- Díaz, Estela y Socolovsky, Yamile (2020). "Feminismo y sindicalismo, la potencia de un encuentro. Algunas reflexiones en torno al caso argentino" en Goren, N. y Prieto, V. L. (eds.), *Feminismos y sindicatos en Iberoamérica* (pp. 127-150). CLACSO.
- Esquivel, Valeria; Faur, Eleonor y Jelin, Elizabeth (2012). *Las lógicas del cuidado infantil: Entre las familias, el Estado y el Mercado*. IDES.
- Esquivel, Valeria (2011). *La economía del cuidado en América Latina: Poniendo a los cuidados en el centro de la agenda*. PNUD, Panamá.
- Goren, Nora y Trajtemberg, David (2018). "Brecha salarial según género. Una mirada desde las instituciones laborales" *Análisis*, 32, FES, Argentina.
- Hayter, Susan (2011). *The role of collective bargaining in the Global Economy: Negotiating for social justice*, ILO, Geneva.
- Martín, Angel; Ugarte, Sebastián M., Cornejo-Abarca, Paula (2022). "Evaluando la estructura de oportunidades y sus complejidades regulatorias sobre equidad de género en Chile"; *Journal of Industrial Relations*.
- Novick, Marta y Tomada, Carlos (2001). "Reforma laboral y crisis de la identidad sindical en Argentina" en *Cuadernos del Cendes*, 47, pp. 97-110.
- Novick, Marta; Trajtemberg, David; Heredia, Florencia (2005). "Argentina: negociación colectiva y equidad de género 1991-2000" en *América Latina: Negociación colectiva y equidad de género en* Abramo, Laís y Rangel, Marta (eds.). OIT, Santiago.
- Novick, Marta; Catalano, Ana; Vives, Alejandra; Pacífico, Florencia y Rodríguez, Tania (2022). *La agenda del cuidado en los convenios colectivos de trabajo en Argentina*, Novick, Marta (coord.). OIT, Argentina.
https://www.ilo.org/buenosaires/publicaciones/WCMS_848423/lang--es/index.htm.
- Pasarin, Sebastián (2020). "El Cuidado a trasluz: las nuevas regulaciones de las relaciones de trabajo en el sector público de la Ciudad de Buenos Aires" en *Revista Electrónica Instituto de Investigaciones Jurídicas y Sociales*, nº 24, pp. 141-160.
- Pautassi, Laura (2020). "La centralidad del derecho al cuidado en la crisis del COVID 19 en América

► **Nota de la OIT**

Negociación colectiva, género y cuidados en Argentina

Latina. Oportunidades en riesgo" en Revista *IUS ET VERITAS*, N 61, pp. 78- 93.

- Pautassi, Laura (2016). "Del "boom" del cuidado al ejercicio de derechos" en *Revista Internacional de Derechos Humanos*, 24, pp. 1-8,
- Pautassi, Laura (2007). *El cuidado como cuestión social desde un enfoque de derechos*. CEPAL.
- Pillinger, Jane; Schmidt, Verena y Wintour, Nora (2016). *Negotiating for gender equality. Labour Relations and Collective Bargaining Issue Brief N°. 4*. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.
- Razavi, Shahra (2007). *The Political and Social Economy of Care in a Development Context Conceptual Issues, Research Questions and Policy Options*, Gender and Development Programme Paper Number 1, United Nations Research Institute for Social Development.
- Rodríguez Enríquez, Corina (2015). Economía feminista y economía del cuidado. Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad. *Revista Nueva Sociedad*, n°256, pp. 30-44.
- Rodríguez Enriquez, Corina y Marzonetto, Gabriela (2015). "Organización social del cuidado y desigualdad: el déficit de políticas públicas de cuidado en Argentina". *Revista Perspectivas de Políticas Públicas*, 4(8), 109-134.
- Thelen, Kathleen (2014): "Variedades de capitalismo y sistemas de regulación". Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. *Revista de Trabajo*, Año 10, N° 12, 2014.

Contacto

Organización Internacional del Trabajo
Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina.
Santiago de Chile

T: (56-2) 2580-5500
E: santiago@ilo.org
W: ilo.org/santiago