

Además de la actualización de salarios, ¿qué se pacta en las negociaciones colectivas? Cláusulas sobre igualdad de género, cuidados, y violencia y acoso en el mundo del trabajo¹

¹ Documento elaborado por el Observatorio del Derecho Social en el Instituto de Estudios y Formación de la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA Autónoma).

En el marco del Día Internacional de la Lucha contra la Violencia hacia la Mujer presentamos un informe sobre contenidos en negociaciones colectivas relativos a género, gestión del cuidado, y violencia y acoso en el mundo del trabajo. En un día como este se vuelve oportuno reflexionar en torno a estos temas, porque la promoción de la igualdad de género en los espacios de trabajo, la gestión del cuidado o los límites a la violencia y el acoso impactan particularmente sobre las trabajadoras y constituyen importantes acciones para promover espacios de trabajo menos desiguales y violentos.

Luchar contra la violencia hacia las mujeres es luchar por mejores condiciones laborales, en tanto la división sexual del trabajo explica su desigual inserción en el mercado de fuerza de trabajo y, por ende, la precariedad de muchas de sus condiciones. En este sentido, cualquier avance que compense esta desigualdad en los espacios de trabajo, fomentando por ejemplo la corresponsabilidad de los cuidados, es un progreso en tanto garantiza condiciones laborales más igualitarias.

En relación a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, es importante decir que Argentina es uno de los países que ratificó el Convenio 190 de la OIT. Este Convenio no protege a las mujeres únicamente sino a todos los trabajadores, considerando especialmente la violencia y el acoso por razón de género. En este sentido, las acciones que se enmarquen (o no) dentro de este Convenio, que tengan como objetivo limitar la violencia y el acoso en los espacios de trabajo, también son acciones cuyo objetivo es construir espacios laborales menos violentos y desiguales.

Por su parte, la negociación colectiva es una herramienta clave que tienen los trabajadores para mejorar las condiciones de trabajo establecidas en la legislación, así como para incorporar nuevos contenidos no regulados por la misma. En los últimos años y a partir de los altos niveles de inflación, se registró un importante aumento de las unidades de negociación en tanto cada paritaria involucra varias revisiones anuales, lo que se traduce en cuatro o cinco acuerdos por cada una. Dado este exponencial crecimiento, resulta difícil poder hacer una caracterización cuantitativa en tanto dicho desborde empaña cualquier análisis de este tipo².

Sin embargo, esta dificultad para cuantificar no impide la posibilidad de describir y clasificar contenidos que no tienen que ver directamente con lo salarial. A continuación, presentamos un estudio de carácter cualitativo que indaga sobre los contenidos no salariales asociados a la

² Para la realización de este trabajo se utilizó la base de convenios colectivos de trabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (<https://convenios.trabajo.gob.ar/>). Se identificaron todas las unidades de negociación homologadas entre 2020 y 2023 que tengan al menos uno de estos contenidos: acoso y violencia laboral, género, igualdad y equidad. Así, se registró un total de 79 negociaciones: 7 convenios de actividad (CCT A), 14 convenios de empresa (CCT E), 33 acuerdos de actividad (ACU A) y 25 acuerdos de empresa (ACU E).

promoción de la igualdad de género, la gestión del cuidado y los límites a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Promoción de la igualdad de género

Una de las cláusulas que se incluye con mayor frecuencia en convenios y acuerdos colectivos de trabajo tiene que ver con la promoción de la igualdad de género. Son cláusulas declarativas, es decir, declaraciones o expresiones de principios sin ningún tipo de mecanismo asociado para garantizar dicha igualdad, pero que más allá de su falta de operatividad, reconocen la existencia de la desigualdad por motivo de género.

Estas cláusulas asumen diversas formas: a) aquellas que promueven la igualdad de género o la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres para todas las prácticas laborales de la actividad / empresa (CCT A 789/2021); b) aquellas que promueven dicha igualdad sumando algún compromiso de trabajo para garantizar dicha igualdad, por ejemplo, durante el proceso de selección de personal (aunque sin avanzar en ningún mecanismo concreto) (CCT E 1633/2020); c) aquellas que hacen énfasis en la igualdad salarial entre varones y mujeres (ACU E 1140/2020); y d) aquellas que expresan el respeto a la diversidad, ampliando conceptos binarios del tipo varones / mujeres (ACU E 366/2022).

Existen otros casos en donde se pacta una instancia de participación bipartita, es decir, con participación del sindicato y la parte empleadora: los comités / comisiones de género, para tratar temas asociados a la desigualdad de género (CCT E 1641/2021). Si bien no es una práctica generalizada, no deja de ser importante destacarla en tanto habilita la discusión entre trabajadores y empleadores sobre este tema, con la posibilidad de generar compromisos o acciones que limiten dicha desigualdad. Algunas de las funciones de los comités que se registraron en las negociaciones colectivas analizadas son:

- recibir, tramitar y realizar seguimiento de las situaciones conflictivas / denuncias que lleguen al comité;
- proponer y elaborar capacitaciones tanto para trabajadores como para empleadores;
- difundir y promover acciones para concientizar / sensibilizar sobre dicho tema;
- realizar informes / relevamientos sobre dicha problemática, así como del seguimiento y evolución de las situaciones conflictivas o denuncias que haya recibido el comité.

Gestión del cuidado

La gestión del cuidado es un tema que en los últimos años ocupó un lugar importante dentro del debate público; incluso, se presentaron proyectos en el Congreso con diversas medidas que apuntan a establecer mecanismos para la socialización del cuidado.

En términos generales, la gestión del cuidado se realiza en los hogares, de manera privada, y son las trabajadoras quienes se encargan de llevarlo a cabo: desde la realización de tareas do-

mésticas hasta el cuidado de niños, personas que requieren algún tipo de atención y ancianos. Estar a cargo del trabajo reproductivo implica la carga de una doble jornada: dentro del hogar y fuera del mismo.

Si bien al momento no existen avances legislativos concretos sobre este tema³, en las negociaciones colectivas se pactan condiciones que dan cuenta del interés por socializar dicho cuidado. El avance de este tema es incipiente y podríamos caracterizarlo como limitado, en tanto versa sobre unos pocos aspectos que tienen que ver con el mismo: licencias para el cuidado de hijos al momento del nacimiento o adopción y licencias para el cuidado de otros, en la mayoría de los casos, familiares directos con algún tipo de requerimiento asistencial. Destacamos esta limitación en tanto pensar en el cuidado es pensar en muchísimos otros aspectos y situaciones que, nuevamente, se resuelven de manera privada.

Una de las cláusulas que se registran son licencias por nacimiento o adopción de hijos, que pueden clasificarse de la siguiente manera:

- **La ampliación de la licencia “materna”**

Las trabajadoras gestantes en la actualidad cuentan con 90 días de licencia según lo establecido en la Ley de Contrato de Trabajo (LCT). Vale aclarar que para algunas dependencias públicas, sus propias regulaciones establecen un plazo mayor, pero lo que establece la LCT es el piso mínimo regulado. La amplitud de esta licencia varía y se registraron casos que duplicaron el piso mínimo legal llevándola a 180 días (CCT E 1637/2021);

- **La ampliación de la licencia “paterna”**

Los trabajadores varones al momento del nacimiento de hijos biológicos en la actualidad cuentan con una licencia de dos días corridos según la LCT (aquí también vale decir que para algunas dependencias públicas esta licencia es mayor). La cantidad de días en que se amplía esta licencia varía mucho, algunas solo le dan el carácter de “hábiles” a esos dos días (CCT E 1639/2021); otras avanzan en una licencia más prolongada de 45 días (CCT E 1679/2023);

- **La creación de la licencia por “adopción”**

Este aspecto no está regulado en la LCT por lo que su inclusión en negociaciones colectivas es muy importante. La cuantía de esta licencia también varía: desde su igualación a la licencia “materna” y “paterna” para quienes adopten (CCT E 1637/2021), hasta la determinación de un periodo de tiempo, por ejemplo, de 45 días (CCT E 1633/2020).

³ Vale decir que el año pasado se reglamentó el artículo 179 de la Ley de Contrato de Trabajo sobre espacios de cuidado para hijos de 45 días a tres años de edad para aquellos trabajadores y trabajadoras que presten servicios en establecimientos de cien o más personas. En muchos convenios y acuerdos colectivos se avanzó principalmente sobre la negociación de sumas compensatorias para destinar al pago de salas maternoparentales o bien para el salario de una cuidadora (habilitado por el decreto que reglamentó el artículo) pero en este informe estas negociaciones fueron dejadas de lado en tanto el objetivo del mismo es visibilizar aquellos contenidos que tienen menos difusión.

En algunos casos también se incluye la licencia de “guarda por adopción” que cubre las instancias de visita / vinculación entre madres, padres e hijos antes de la adopción (CCT E 1634/2020).

Luego, encontramos aquel conjunto de licencias que tiene que ver con el cuidado de otros. Acá existe una amplia variedad de cláusulas en tanto varían según:

- **Los motivos de la licencia**

En algunos casos las licencias son muy específicas y acotadas y se otorgan dependiendo del grado de asistencia que requiera la persona a cuidar; a veces se solicita demostrar una grave enfermedad, la internación o intervención quirúrgica de esa persona (CCT E 1656/2021). En otros, para el goce de la licencia no se requieren niveles de gravedad altos de la persona a cuidar (CCT E 1639/2021), incluso hay ejemplos de licencias para asistir a reuniones o actos escolares (ACU E 454/2021);

- **El tipo de vínculo con la persona**

En general se establece que para el goce de la licencia: a) debe haber un vínculo de consanguinidad con la persona a cuidar (hijos, padres, madres), b) el trabajador o la trabajadora debe convivir con el familiar a cuidar, o c) se exige que dicha persona forme parte del grupo familiar que el trabajador o trabajadora registró en la obra social;

- **Si son remuneradas o sin goce de haberes**

En general se establece un cúmulo de días de licencia remunerada, donde la cantidad de días varía según el convenio o acuerdo. En algunos casos se da la posibilidad de prórroga (a veces de manera automática o bien a partir de la evaluación de dicha prórroga por la parte empleadora) y en otros se incluye la posibilidad de licencias sin goce de haberes para dedicar al cuidado de familiares a cargo.

Como se aclaró más arriba, la regulación en materia de cuidado es más amplia que el otorgamiento de licencias para el momento de nacimiento o adopción de hijos, así como el cuidado de familiares que por cuestiones de salud necesiten atención permanente. El autocuidado, por ejemplo, es un aspecto del cuidado que suele quedar olvidado al momento de pensar acciones para gestionarlo. Si bien de manera muy incipiente, existen algunas licencias que se denominan “por motivos personales” que avanzan sobre este tipo de cuestiones (ACU E 53/2023); o algunas licencias que se otorgan, por ejemplo, para la realización de estudios médicos (CCT E 1690/2023). Nuevamente, los avances son muy limitados pero no deja de ser importante mencionarlos en tanto tiene que ver con aspectos centrales del cuidado.

Violencia y acoso en el mundo del trabajo

La ratificación del Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo establece un nuevo marco legal que exige el ajuste de lo preestablecido en las normas a las definiciones de este convenio. Parte de la novedad de los contenidos es la inclusión de la violencia doméstica como fenómeno que afecta a todos los trabajadores del mundo del trabajo y, por

ende, el Convenio establece que quienes sufren de violencia en sus hogares deberían contar con algún tipo de asistencia que les empleadores deberían garantizar.

En relación a esto, elaboramos una clasificación de cláusulas con diferentes niveles de operatividad y alcance: a) aquellas en las que se aclara que las partes se oponen / repudian la violencia y el acoso en el trabajo; b) aquellas que avanzan sobre acciones para prevenir la violencia y el acoso; c) aquellas que establecen mecanismos de abordaje de situaciones de violencia y acoso; y d) aquellas específicas para situaciones de violencia de género o doméstica.

En relación a las declaraciones en contra de la violencia y el acoso, existe una variedad de formas en las que ellas se presentan: en algunos casos, es una expresión (CCT A 789/2021); en otros, se aclara que, por ejemplo, la violencia y el acoso serán “prohibidas” y quienes ejerzan dichas acciones serán sancionados (CCT E 1620/2022). En cualquier caso, son cláusulas declarativas que no establecen mecanismos de acción concretos para limitar la violencia y el acoso, pero expresan una posición compartida por ambas partes.

Respecto de las cláusulas que avanzan sobre la prevención de la violencia y el acoso, encontramos distintas acciones que tienen que ver con el compromiso de difundir y sensibilizar tanto sobre la violencia de género como sobre la violencia y acoso en el mundo del trabajo (ACU E 500/2023). Asimismo, se asumen compromisos para las formaciones y capacitaciones sobre estos mismos temas, así como la realización de conferencias en esta materia (CCT E 1631/2021).

En relación a los abordajes, existe un conjunto de cláusulas que establecen mecanismos para la recepción y el tratamiento de denuncias sobre violencia y acoso; a veces se designa un área específica de la empresa para la recepción de denuncias (CCT E 1637/2023), otras veces se faculta a la comisión paritaria para hacerlo (ACU A 2156/2023).

En algunas negociaciones, se le otorga a los comités mixtos de salud laboral o, si dicho comité no existiera, a les delegades sindicales la función de desarrollar mecanismos de abordaje para la violencia de género y la violencia en el ámbito laboral (ACU E 2642/2022).

Otro de los mecanismos de abordaje tiene que ver con los protocolos de acción. Respecto a esto es importante hacer algunas aclaraciones: en algunos casos, el protocolo se anexa a la negociación colectiva, es decir, fue elaborado y queda sujeto a la homologación de dicha negociación (ACU A 1510/2023); en otros casos, lo que se establece es un compromiso de las partes de elaborar un protocolo, preestableciendo (o no) un plazo específico de tiempo (ACU A 814/2023). Vale aclarar que existen muchos protocolos realizados en diversos espacios de trabajo que están vigentes aún a pesar de no haber sido homologados. En algunos casos, los mecanismos establecidos en el protocolo son más específicos, en otros más difusos; en algunos se destaca la inclusión de principios como la confidencialidad de la información o la no revictimización de la persona que denuncia (ACU A 1510/2023).

Otra de las diferenciaciones que hay que hacer es que algunos protocolos (o el compromiso de elaborarlos) son para el abordaje de situaciones de violencia de género y otros para el abordaje de situaciones de violencia y acoso laboral. Si bien como ya se mencionó, el Convenio 190 de la OIT incluye y destaca la violencia y el acoso por motivos de género, existe una diferencia en el tipo de situaciones a ser abordada por cada uno de estos protocolos.

Para finalizar, es importante decir que así como existe una cantidad de negociaciones colectivas que avanza en la ampliación o creación de licencias para el cuidado de otros, son muchas las unidades que crean licencias por violencia de género o violencia doméstica (ACU A 899/2022). Existe una importante variedad, que depende de la cantidad de días, la posibilidad de prorrogarlos, los “requisitos” que se exigen a la persona víctima (denuncia policial, por ejemplo). En algunos casos, se hace referencia a “licencias por violencia doméstica o intrafamiliar” ampliando los motivos y los sujetos que pueden gozar de la misma (ACU E 2382/2022). De forma incipiente, existen negociaciones en las que además de la licencia, se avanza sobre otras formas de asistencia para las víctimas: médica, psicológica, legal, económica (CCT E 1633/2020); incluso, se habilita la posibilidad de reubicar a la víctima en otro puesto o sector de trabajo (ACU A 3560/2022).

Para cerrar...

En el marco del Día Internacional de la Lucha contra la Violencia hacia la Mujer es oportuno pensar de qué manera se le puede poner límites a dicha violencia. La búsqueda de espacios de trabajo menos desiguales y violentos es una forma de hacerlo; y la negociación colectiva sigue siendo una herramienta clave para pactar mejores condiciones de trabajo, que en los últimos años dio cuenta de algunos avances, aunque incipientes y limitados, que van en esa dirección. Declaraciones, acciones y mecanismos que buscan visibilizar la desigualdad de género, avanzar en medidas para socializar el cuidado y limitar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo fueron las principales; detectarlas y socializarlas fue el objetivo de este informe.

Estas prácticas se insertan en un contexto particular, en el cual desde hace varios años las cuestiones vinculadas a la desigualdad de género tomaron un importante lugar en la esfera pública. Respecto al cuidado, varios fueron los proyectos de ley que se presentaron con distintas acciones para gestionarlo; ninguno de ellos tuvo tratamiento parlamentario aún pero sí es importante destacar que se debatió y discutió en instancias convocadas por el Estado pero también en espacios intersindicales.

Por su parte, la ratificación del Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo también ofrece un marco legal que nos ayuda a diseñar prácticas que limiten la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Es una oportunidad para pensar cómo la violencia y el acoso se vincula con los procesos de trabajo y con las condiciones laborales porque, como establece el Convenio, hay condiciones que aumentan los riesgos de sufrir situaciones de vio-

lencia y acoso (por ejemplo, el trabajo con terceras personas como clientes, proveedores, pacientes, etc.).

En este sentido, la negociación colectiva se vuelve un ámbito interesante para pensar de qué manera mejorar nuestras condiciones de trabajo contribuye a esa lucha que hoy nos reúne. La búsqueda de formas que permitan socializar, des-maternalizar, des-familiarizar y des-feminizar el cuidado; así como la búsqueda de mejorar las condiciones en las que trabajamos, desde las edilicias hasta la reducción de la jornada laboral, son acciones para construir espacios menos desiguales y violentos.

