

América Latina

Negociación colectiva y equidad de género

LAÍS ABRAMO y MARTA RANGEL

Editoras



OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

América Latina

Negociación colectiva y equidad de género

Laís Abramo y Marta Rangel
Editoras



Oficina Regional de la OIT
para América Latina y el Caribe

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2005
Primera edición 2005

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a la Oficina de Publicaciones (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211, Ginebra 22, Suiza, solicitudes que serán bien acogidas.

América Latina: Negociación colectiva y equidad de género

Laís Abramo y Marta Rangel (eds.)

Santiago, Oficina Internacional del Trabajo, 2005

ISBN 92-2-317251-9

ISBN 92-2-317252-7 (versión web pdf)

ISBN 92-2-317253-5 (CD-ROM)

TRABAJADORA/IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL EMPLEO/
NEGOCIACIÓN COLECTIVA/IGUALDAD DE TRATO/RELACIONES
LABORALES/AMERICA LATINA

Datos de catalogación de la OIT

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones de la OIT, así como los catálogos o listas de nuevas publicaciones, pueden obtenerse en calle Luis Carrera 1131, Vitacura, Santiago de Chile, o pidiéndolas a Casilla 19.034, CP 6681962, e-mail: biblioteca@oit Chile.cl

Vea nuestro sitio en la red: www.oit Chile.cl

Impreso en Chile

ÍNDICE

AGRADECIMIENTOS	7
PRÓLOGO	9
CAPÍTULO I NEGOCIACIÓN COLECTIVA E IGUALDAD DE GÉNERO EN AMÉRICA LATINA: UN ANÁLISIS COMPARATIVO <i>Laís Abramo y Marta Rangel</i>	15
CAPÍTULO II NEGOCIACIÓN COLECTIVA E IGUALDAD: DOS DERECHOS FUNDAMENTALES INTERRELACIONADOS <i>Mariluz Vega</i>	69
CAPÍTULO III ARGENTINA: NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y EQUIDAD DE GÉNERO, 1991-2000 <i>Marta Novick, David Trajtemberg y Florencia Heredia</i>	97
CAPÍTULO IV BRASIL: NEGOCIACIÓN COLECTIVA E IGUALDAD DE GÉNERO <i>Vera Gebrim</i>	123
CAPÍTULO V CHILE: NEGOCIACIÓN COLECTIVA E IGUALDAD DE GÉNERO <i>Marta Rangel</i>	171

CAPÍTULO VI

PARAGUAY: NEGOCIACIÓN COLECTIVA E IGUALDAD DE GÉNERO

Marta Rangel

221

CAPÍTULO VII

URUGUAY: NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y EQUIDAD DE GÉNERO

Martha Márquez

255

CAPÍTULO VIII

VENEZUELA: GÉNERO Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Consuelo Iranzo y Jacqueline Richter

297

AGRADECIMIENTOS

Cuando se presentan libros que son el resultado de una investigación en la cual han participado varias personas, se suele decir que son el producto de un esfuerzo colectivo. Esa afirmación no sólo es verdadera en el caso de esta publicación, sino que, además, adquiere en esta oportunidad un significado muy especial.

Es por esa razón que deseamos agradecer, en primer lugar, a los investigadores e investigadoras que elaboraron los estudios nacionales que componen este libro y que colaboraron con gran profesionalismo y espíritu de trabajo en equipo en varios momentos: tanto en la presentación y discusión de los resultados de cada uno de los estudios como en la reflexión sobre los temas conceptuales y metodológicos involucrados en la realización de la investigación.

Queremos agradecer también a los colegas de ACTRAV en Ginebra, Turín y América Latina (Elizabeth Tinoco, Eduardo Rodríguez, Juan Manuel Sepúlveda, Gerardo Castillo, Oscar Valverde, Carmen Benítez y Blanca Gómez) que fueron contraparte y colaboradores permanentes de la investigación durante todas sus etapas. También a los representantes de diversas organizaciones sindicales, en especial la Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur y su Comisión de Mujeres y al Comité Continental de la Mujer Trabajadora de la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (COMUT-ORIT) que nos incentivaron permanentemente a desarrollar la investigación.

También quisiéramos agradecer a todos los participantes del seminario realizado en Lima para la presentación y discusión de los resultados de los estudios nacionales y definición de los ejes del análisis comparativo; además de los ya citados, a Agustín Muñoz y Daniel Martínez (en la ocasión, Director Regional y Director Regional Adjunto de la OIT para las Américas) y a los demás colegas de la OIT que estuvieron presentes en esa ocasión, apoyando nuestro trabajo y aportando sus comentarios y sugerencias: Mariluz Vega, Adolfo Ciudad, Silvia Berger y Nava San Miguel. Agradecemos también muy especialmente a Amanda Villatoro, Secretaria de Política Sindical y de Formación de la ORIT, quien nos acompañó durante toda la discusión.

También quisiéramos mencionar a Manuela Tomei, Daniela Bertino, María Elena Valenzuela, Janina Fernández, Solange Sanches, Pablo Lazo y (otra vez) Mariluz Vega, quienes fueron interlocutoras fundamentales en varias de las etapas de la investigación. A Marilú Celedón y Manuel Délano, por su meticuloso trabajo de edición y revisión de los originales.

Por último, un agradecimiento muy especial a Víctor Tokman y Manuel Simón, quienes desde sus posiciones, respectivamente, de Director Regional de la OIT para las Américas y Director de ACTRAV en el momento en que se diseñó la investigación, fueron un apoyo fundamental para su realización.

Laís Abramo y Marta Rangel
Editoras

Santiago, abril de 2005.

PRÓLOGO

El derecho efectivo a la negociación colectiva y la libertad sindical y de asociación son instrumentos fundamentales para la consecución de los compromisos estratégicos de la OIT con la justicia, la equidad social y la promoción del trabajo decente. Están entre los derechos y principios fundamentales en el trabajo, tal como es definido por los constituyentes de la OIT en 1998 en la *Declaración* que lleva ese nombre, y constituyen un punto esencial para el ejercicio de los otros tres derechos fundamentales: la erradicación del trabajo forzoso, la eliminación del trabajo infantil y la no discriminación.

Por ese motivo, el primer informe global de seguimiento a la “Declaración de los Derechos y Principios Fundamentales en el Trabajo”, presentado a la 88ª Conferencia Internacional del Trabajo en junio del año 2000 (*Su voz en el trabajo*), está dedicado a esos dos temas. El informe, al definir las prioridades de la cooperación técnica de la OIT, reitera la importancia de nuevos estudios e investigaciones referentes a la libertad sindical y a la negociación colectiva, con el objetivo de evidenciar la conexión entre el respecto a estos derechos y “unos mayores logros económicos, un desarrollo justo y la reducción de la pobreza, así como en los que atañe a la igualdad entre los sexos”.

Entre las recomendaciones que constan en el informe se define la necesidad de priorizar, en la cooperación técnica, la mejoría de la calidad de las estadísticas y de los indicadores de progreso para que la OIT pueda

determinar hasta qué punto todos los trabajadores tienen la garantía de intervenir y estar representados en la organización sindical y en los procesos de negociación colectiva. También señala la necesidad de incorporar a la negociación colectiva, en posición activa, a las mujeres sindicalistas, así como a las demandas de género en las estrategias de negociación de los sindicatos.

Dando seguimiento a esa recomendación y respondiendo a una solicitud de apoyo expresada en varias ocasiones, tanto por el Comité Continental de la Mujer Trabajadora de la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (COMUT-ORIT) como por la Comisión de Mujeres de la Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur, la Oficina Regional de la OIT para las Américas y la Oficina de la OIT para Actividades con Trabajadores (ACTRAV) desarrollaron la presente investigación sobre la inclusión de los temas de género en los procesos de negociación colectiva en seis países de la región (Argentina, Brasil, Chile, Paraguay, Uruguay y Venezuela), con el objeto de contribuir al esfuerzo de medir los avances que se vienen observando y los obstáculos que aún persisten en esa materia. Los principales resultados de esa investigación son ahora presentados en este libro.

Es importante señalar, en primer lugar, el carácter novedoso de esta investigación. Un examen de la literatura respecto de ese tema en América Latina indicaba la existencia, a fines de los años 90, de sólo un estudio de carácter nacional dedicado al examen sistemático de las cláusulas relacionadas a los derechos de la mujer trabajadora y a la igualdad de oportunidades en los procesos de negociación colectiva. Se trataba del estudio realizado por el Departamento Intersindical de Estadísticas y Estudios Socio-Económicos de Brasil (DIEESE), publicado en el año 1997 con el título *Equidad de gênero nas negociações coletivas: Cláusulas relativas ao trabalho da mulher no Brasil*. Reconociendo la calidad y la relevancia de ese estudio, la OIT decidió emprender la investigación de carácter comparativo, cuyos resultados son presentados en esta publicación, aprovechando, en gran medida, la metodología desarrollada por el DIEESE en ese estudio pionero. Esa metodología fue rediscutida y perfeccionada durante el desarrollo de la investigación, con el objeto de actualizar el estudio que había sido realizado en Brasil entre los años 1993 y 1995 y abarcar, al mismo tiempo, el análisis del tema en otros cinco países de la región. Uno de los problemas enfrentados en la

realización de la investigación fue la inexistencia, en la mayoría de los países, de bases de datos sistemáticas sobre los resultados de los procesos de negociación colectiva.

La principal conclusión del estudio es que los temas de género no están ausentes de los procesos de negociación colectiva y que su importancia no es pequeña. Poco más de la mitad (55%) del total de cláusulas registradas y analizadas en esa investigación representa un avance con relación a lo que está establecido en la legislación laboral de cada uno de los respectivos países considerados. El 45% restante consiste en una reafirmación de los dispositivos de esa misma legislación. Los Convenios de la OIT relativos a la no discriminación (Convenio 100, 1951, Remuneración igual para trabajo de igual valor y Convenio 111, 1958, No discriminación en el empleo y la ocupación) son una referencia importante para los sindicatos e instrumentos capaces de reafirmar la legitimidad de estos temas en los procesos negociadores.

El examen de las cláusulas de los convenios colectivos revela también que se han logrado avances importantes, que se reflejan especialmente en las materias atinentes a la protección de la maternidad y de la paternidad. En un cuadro de debilitamiento de la negociación colectiva que se verifica en varios países de la región, debido, entre otros factores, a los procesos de informalización y desregulación del mercado de trabajo, la tendencia general ha sido de mantenimiento o aumento del número de cláusulas relativas a los derechos de la mujer trabajadora y a la promoción de la igualdad de género, así como de ampliación de sus contenidos.

Los principales temas que han sido objeto de negociación en el período y que representan avances significativos con relación a la legislación son: ampliación de la duración de la licencia por maternidad y del período en el que la mujer embarazada y lactante está protegida contra el despido; institución de la licencia por paternidad y ampliación de su duración; protección del padre contra el despido durante un determinado período con ocasión del nacimiento de los/as hijos/as; garantía de integridad del salario durante la licencia por maternidad; diversos aspectos relacionados con el cuidado de los/as hijos/as y la adopción y reafirmación de los principios de no discriminación y remuneración igual para trabajo de igual valor.

Por otro lado, aún se observan importantes debilidades. Entre ellas, podemos señalar la dificultad de negociar temas relativos a las condiciones

de trabajo y de ampliar los contenidos y el alcance de los temas relativos a las responsabilidades familiares, en especial en lo que se refiere a la promoción de las responsabilidades compartidas entre hombres y mujeres. Con relación a los temas relativos a la no discriminación y a la promoción de la igualdad de oportunidades, los problemas son varios: las cláusulas de ese tipo son encontradas en un número aún muy pequeño de acuerdos y convenios; sus contenidos son todavía muy generales; existen pocas experiencias de promoción, a través de la negociación colectiva; de planes de igualdad de oportunidades que incorporen metas e indicadores concretos y que puedan ser monitoreados a lo largo del tiempo. Sin embargo, el hecho mismo de existir una cláusula de ese tipo en un convenio colectivo puede ser considerado un avance, en la medida en que expresa el resultado de una discusión y negociación colectiva sobre uno de los derechos fundamentales en el trabajo. Su reafirmación en el convenio colectivo abre nuevas posibilidades para la adopción, al interior de las empresas y de los sectores productivos, de medidas y procedimientos concretos que contribuyan a la promoción y efectiva implementación de ese derecho.

Es necesario señalar también que la relativa debilidad de la incorporación de los temas de género no es un problema específico, sino que refleja los problemas generales de los procesos de negociación colectiva en América Latina. No son solamente las cláusulas referidas a la mujer o a las relaciones de género las que están ausentes en las negociaciones en temas como la formación profesional y la salud ocupacional, la organización de los ritmos y formas de producción o la innovación tecnológica. Lo que ocurre es que, en general, esos son temas muy poco negociados para el conjunto de los trabajadores de ambos sexos.

Los resultados de la presente investigación indican que la incorporación de los temas de género a la negociación colectiva no contribuye solamente a promover el principio de la igualdad de oportunidades y la no discriminación. Es también una forma de fortalecer los procesos mismos de negociación y organización sindical. La consideración de las necesidades y los temas de interés de una parcela muy importante de la fuerza de trabajo que se encuentra en una situación de desventaja, como son las mujeres, es, sin duda, un factor que puede contribuir significativamente a aumentar la representatividad y la legitimidad de los procesos de negociación colectiva. Constituye, además, un aprendizaje importante para enfrentar los temas de la discriminación y la promoción

de la igualdad de oportunidades basados en otras razones como, por ejemplo, las raciales, étnicas, de edad, nacionalidad, etc.

También se hace evidente la importancia de contar con bases de datos sistemáticas y organizadas sobre los procesos de negociación colectiva y sus resultados, como forma de monitorear los avances realizados y los obstáculos que aún persisten. Esperamos, con este libro, estar entregando a los constituyentes de la OIT y a los demás interesados en el tema información relevante capaz de contribuir a la reafirmación de los derechos y principios fundamentales en el trabajo y, en especial, al fortalecimiento de la organización sindical, de la negociación colectiva y de la promoción de la igualdad de oportunidades en el trabajo.

Daniel Martínez
Director Regional a.i. para las Américas

Lima, abril de 2005

CAPÍTULO I

NEGOCIACIÓN COLECTIVA E IGUALDAD DE GÉNERO EN AMÉRICA LATINA: UN ANÁLISIS COMPARATIVO

LAÍS ABRAMO Y MARTA RANGEL

A. INTRODUCCIÓN

La negociación colectiva es un instrumento fundamental para la promoción de la igualdad de oportunidades en el trabajo. A través de ella se pueden asegurar algunas condiciones básicas para la igualdad, tales como la adopción e implementación de planes y procedimientos que contribuyan a hacer efectivo el principio de la remuneración igual para trabajo de igual valor; la igualdad de oportunidades de acceso a puestos de trabajo mejores y más calificados; la eliminación de elementos discriminatorios en los procesos de selección y promoción, y la garantía y la ampliación de la protección legal a la maternidad, así como de otros dispositivos que promuevan un mayor equilibrio entre el ejercicio de la maternidad y la paternidad, y la elaboración e implementación de planes de igualdad de oportunidades al interior de las empresas.

En los países de América Latina, la incorporación de los temas de género a la negociación colectiva es un proceso aún incipiente, contrastando con lo que ocurre en Europa, Estados Unidos y Canadá, donde las cláusulas de promoción de la igualdad de oportunidades son más frecuentes en los textos de los convenios colectivos. Entre los factores que dificultan esa incorporación podemos señalar, en primer lugar, el proceso general de debilitamiento de la negociación colectiva (medido tanto en términos del número de contratos como de sus contenidos)

ocurrido en diversos países latinoamericanos en los años 90; en segundo lugar, los problemas relativos a la aplicación de la legislación laboral, y la complejidad y a menudo baja eficacia de los mecanismos encargados de su puesta en práctica (Vega, 2004).¹ Entre los factores que la pueden facilitar están los avances legislativos en materia de igualdad de oportunidades de la última década, que eliminan las normas de carácter discriminatorio que aún persistían en algunos países e incluyen explícitamente la prohibición de discriminaciones fundadas, entre otros motivos, en el sexo de las personas.

El primer Informe Global de seguimiento a la “Declaración de los Derechos y Principios Fundamentales en el Trabajo”, presentado a la 88ª Conferencia Internacional del Trabajo en junio del año 2000 (*Su voz en el trabajo*), dedicado a los temas de la libertad de asociación y del derecho a la negociación colectiva, reitera la importancia de realizar nuevos estudios e investigaciones relativos a la conexión entre el respeto a estos derechos y la reducción de la pobreza, un desarrollo económico más justo y equilibrado y la igualdad entre los sexos (OIT, 2000). Entre las recomendaciones que constan en el informe se define la necesidad de priorizar en la cooperación técnica, la mejoría de la calidad de las estadísticas y de los indicadores de progreso para que la OIT pueda determinar hasta qué punto todos los trabajadores tienen la garantía de intervenir y estar representados en la organización sindical y en los procesos de negociación colectiva. También señala la necesidad de incorporar a la negociación colectiva, en posición activa, a las mujeres sindicalistas, así como a las demandas de género en las estrategias de negociación de los sindicatos.

Dando seguimiento a esa recomendación, y como forma de contribuir al esfuerzo de medir los avances que se vienen observando y obstáculos que aún persisten en esa materia, la Oficina Regional de la OIT para las

1 Según la autora, muchos de los países de la región cuentan con administraciones del trabajo con recursos humanos y laborales insuficientes, inspectores del trabajo poco capacitados y con escasos recursos materiales, así como con sistemas de solución de conflictos demasiado formales y reglados. Véase la autora para un análisis general y reciente del tema de la libertad sindical y la negociación colectiva en América Latina (Vega, 2004).

Américas y la Oficina para Actividades con los Trabajadores (ACTRAV) de la OIT desarrollaron la presente investigación sobre la inclusión de los temas de género en los procesos de negociación colectiva en seis países de la Región (Argentina, Brasil, Chile, Paraguay, Uruguay y Venezuela), cuyos principales resultados son presentados en este libro. El objetivo del presente capítulo es explicitar los supuestos, hipótesis y metodología de la investigación y presentar un análisis comparativo de sus principales resultados.

B. CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN SEIS PAÍSES DE AMÉRICA LATINA²

El objetivo de este apartado es mostrar, a grandes rasgos, algunas características de los sistemas de negociación colectiva en los países estudiados, con el fin de ayudar a entender el alcance y los contenidos de las cláusulas que serán analizadas posteriormente, en particular en lo que se refiere al ámbito de la negociación, al tipo y duración de los acuerdos colectivos y a la cobertura de la negociación.³

1. Ámbito principal de negociación

Los países analizados (con excepción de Uruguay) presentan un grado importante de regulación normativa de la negociación colectiva, siendo ésta un derecho reconocido y tutelado constitucionalmente. La otra cara de esta moneda es el alto grado de intervencionismo estatal existente en estos países, que dificulta, en la práctica, el desarrollo de la autonomía colectiva, muchas veces reivindicada por los actores.

Los contenidos negociados son bastante amplios, incluyendo desde aumento de sueldos, horarios y descansos hasta condiciones de seguridad e higiene, licencias especiales, beneficios sociales, etc. Son poco frecuentes las cláusulas relativas a la organización del trabajo, temas relativos a la

2 Esta sección se basa fundamentalmente en los estudios nacionales que componen este libro, así como en Rosenbaum (2001).

3 En el cuadro A-1 del anexo se presenta un resumen por país de los temas analizados.

salud y seguridad ocupacional, a las innovaciones tecnológicas y a la formación profesional.

En Argentina la negociación colectiva es parte central del sistema de relaciones laborales. Históricamente la negociación se ha hecho por rama productiva, siendo los actores principales los sindicatos organizados en ese ámbito (rama productiva) y los gremios empresariales. A partir de mediados de los años 90, cuando empieza a ser renovada una serie de convenios colectivos que habían sido definidos en el período pre gobiernos autoritarios de los años 70, se observa una tendencia a la descentralización de la negociación al nivel de empresa, por iniciativa del sector empresarial. La mayoría de los sindicatos sigue defendiendo la negociación colectiva centralizada. No obstante, en la práctica, muchos han aceptado las nuevas condiciones, lo que significa que ha habido un desplazamiento progresivo del ámbito de la negociación hacia la empresa.

La estructura sindical y el sistema de negociación colectiva en Brasil han presentado históricamente, en estos aspectos, características similares a las de Argentina: sindicatos únicos organizados por base territorial y ramas productivas, y negociación colectiva realizada predominantemente en ese ámbito. Sin embargo, en 1967, el Decreto-Ley 229 pasa a reconocer también otro instrumento, el “acuerdo colectivo”, producto de la negociación realizada en el ámbito de la empresa o con grupos de empresas. A partir de esta fecha, el ámbito de la negociación deja de ser exclusivamente la categoría económica en su conjunto y el alcance de la negociación puede limitarse a los trabajadores de las empresas involucradas.

En Chile, la legislación laboral determina que son objeto de negociación colectiva las remuneraciones y las condiciones de trabajo. Sin embargo, no son todas las empresas o todos los trabajadores los que pueden negociar colectivamente.⁴ Los sindicatos están organizados a nivel

4 Están impedidas las empresas del Estado dependientes del Ministerio de Defensa Nacional o que se relacionan con el gobierno a través de este Ministerio, y las empresas cuyo presupuesto de los dos últimos años hayan sido financiadas en más de un 50% por el Estado. Pese a esto, algunas situaciones conflictivas en sectores como salud y educación han sido resueltas a través de “acuerdos” negociados que, en verdad, conforman instrumentos colectivos atípicos.

de empresa, así como la unidad de negociación, siendo objeto de ésta sólo las materias que “no interfieran con las facultades del empleador de *organizar, dirigir y administrar* la empresa”. Este tipo de sistema dificulta la ampliación de la cobertura de los acuerdos.

En Paraguay también predomina la negociación por empresa, teniendo los sindicatos derecho a promover acciones colectivas y a concertar convenios sobre las condiciones laborales. El rol que cabe al Estado es el de favorecer las soluciones conciliatorias, teniendo tal arbitraje carácter optativo. Funcionan en el país instancias de conciliación a nivel del Estado, pero los interesados pueden recurrir a instancias de entendimiento privado. Los actores sociales han propuesto la creación de mecanismos voluntarios y tripartitos de conciliación y arbitraje de los conflictos colectivos.

En Uruguay la negociación colectiva no está regulada de manera sistemática, fundamentándose en el derecho de sindicalización establecido por la Constitución. El régimen establecido es de amplia autonomía de las partes. Los sujetos negociadores son, por la parte trabajadora, un sindicato o –en caso de inexistencia de éste– delegados electos por el personal; por la parte empleadora puede ser un empleador individual, un grupo de empleadores o una organización patronal. Predominan actualmente los convenios de empresa sobre los de rama, invirtiendo la tendencia histórica que era similar a la de Argentina y Brasil. Respecto a los contenidos de la negociación, se observa una tendencia al desmejoramiento de las condiciones de trabajo (rebajas salariales, pago de parte del salario en especies, reajustes esporádicos, compensación de horas extra por descanso, pérdida de beneficios, reducción del tiempo de trabajo con rebaja salarial, flexibilidad en el goce de descansos, etc.); muy escasas disposiciones sobre salud, seguridad e higiene; pocas cláusulas sobre capacitación; frecuencia de acuerdos multilaterales (firmados individualmente por los trabajadores) que no constituyen convenios colectivos;⁵ restricciones a la libertad sindical; y, por último, el establecimiento de causales de caducidad del convenio o de determinados beneficios (Márquez, 2000).

Finalmente, en Venezuela, la negociación puede ser por empresa, por categoría profesional o por rama industrial, con predominio de la

5 En 1999 se registraron en Uruguay 60 acuerdos de ese tipo y 54 en el año 2000.

negociación por empresa. Como la legislación ha sido desarrollada con esta perspectiva, se ha dificultado el desarrollo de otras formas de organización, ya que, por ley, se exige que las decisiones se tomen por la mayoría de los afiliados y la negociación por rama tiene una normativa especial que obliga a su desarrollo ante la autoridad administrativa del trabajo, mientras que la negociación por empresa puede desarrollarse sin presencia estatal. No obstante, existen varios convenios colectivos por rama de actividad y por categoría profesional que, a pesar de no contar con una regulación especial, no han tenido grandes dificultades para su celebración.

2. Tipos y duración de los instrumentos colectivos

Son diversos los tipos de instrumentos colectivos negociados en los países estudiados.

Los tipos de instrumentos colectivos existentes en Argentina son:

a) *convenios*: instrumentos nuevos o que renuevan en forma sustancial a otro precedente, constituyéndose en cuerpos completos de normas que regulan el conjunto de las relaciones laborales; b) *acuerdos con convenio propio*: instrumentos que modifican parcialmente el contenido de un convenio anterior o incorporan correcciones salariales (se refieren al mismo ámbito y son firmados por las mismas partes del convenio original); c) *acuerdos articulados*: instrumentos que se articulan con un convenio de nivel superior y se aplican sólo en la empresa que negocia con la entidad sindical, manteniendo el convenio respectivo para los contenidos no modificados. Por último, con relación a este país es importante notar que existe un mecanismo legal llamado *ultractividad*, por el cual los convenios colectivos de trabajo se mantienen vigentes más allá de los plazos pactados por las partes hasta cuando no se renueve o suplante el convenio firmado.

En Brasil existen dos tipos de instrumentos: la *convención colectiva* y el *acuerdo colectivo*. El primero es celebrado por sindicatos representativos de categorías económicas y profesionales (ramas productivas por base territorial) que alcanzan a todas las empresas representadas por el sindicato empleador y a todos los trabajadores representados por el sindicato de trabajadores. El segundo es realizado por el sindicato de trabajadores con una o más empresas de la correspondiente categoría

económica, cuya aplicación se circunscribe al ámbito de la empresa o de las empresas pactantes y tiene, consecuentemente, un ámbito de aplicación menor. En este segundo caso, las cláusulas normativas rigen exclusivamente para la empresa y sus trabajadores, ya que el instrumento no se extrapola a la categoría económica. La legislación prevé que en caso de pactarse contratos individuales contrarios a las normas de las convenciones o acuerdos colectivos, el empleador será multado. La convención colectiva tiene que ser renovada cada año.

El modelo chileno está compuesto por dos tipos de negociación colectiva: una reglada, que da origen al *contrato colectivo* y otra “semirreglada” o “seminformal”, que tiene por producto el *convenio colectivo*. El trabajador puede estar protegido sólo por un contrato colectivo celebrado con cada empleador, no pudiendo el contrato individual de trabajo disminuir las remuneraciones, beneficios y derechos que correspondan al trabajador por aplicación del contrato colectivo. Luego de terminar el período de vigencia del contrato colectivo (que debe tener una duración no inferior a dos años ni superior a cuatro) sus cláusulas subsistirán como integrantes de los contratos individuales de los respectivos trabajadores (salvo las que se refieren al reajuste, tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios pactados en dinero, y a los derechos y obligaciones que sólo pueden ejercerse o cumplirse colectivamente). En lo que respecta a los *convenios colectivos*, la reforma laboral del año 2001 establece más garantías para la aplicación de este instrumento, tales como fuero, quórum y la obligación de que el proyecto sea aprobado en asamblea para asegurar que el convenio no sea impuesto unilateral e individualmente.⁶ Finalmente, vale notar que existe una tendencia a que los sindicatos suscriban *contratos* y los grupos negociadores *convenios*, lo que se debe a que la negociación colectiva en Chile está estrechamente vinculada a los sindicatos de empresa, que son los que en su mayoría desarrollan las negociaciones regladas y también por la dificultad de los procedimientos de la negociación reglada, que exige manejo de las normas, capacidad para diseñar un buen proyecto,

6 La razón de esta modificación radica en que algunos empleadores estaban presentando en los últimos años cierta tendencia a celebrar acuerdos directos de adhesión con los trabajadores, desestimulando, de esa forma, la negociación a través de sindicatos.

cumplimiento de los plazos, etc, habilidades que son más difíciles de ser desarrolladas por trabajadores no organizados.⁷

En Paraguay la legislación define que el objeto del contrato colectivo es establecer las bases de los contratos individuales de trabajo. En el caso que se celebren contratos individuales que contradigan los contratos colectivos, se respetará este último salvo que el contrato individual sea más favorable al trabajador.⁸ Existen dos tipos de acuerdo colectivo: a) el *contrato colectivo* (o convenio colectivo) que es la modalidad más común, propia de la negociación colectiva bilateral y voluntaria celebrada entre sujetos legitimados para concertar condiciones de trabajo; b) el *contrato-ley* que es un acuerdo pactado por dos tercios de los empleadores y trabajadores sindicalizados de determinada rama de la industria, profesión o región y que no ha sido, todavía, empleado en la práctica. Los contenidos de las cláusulas de los acuerdos colectivos pueden ser clasificadas en dos categorías: a) *cláusulas comunes*, que se refieren a los salarios, horas de trabajo, intensidad y calidad del trabajo, descansos,

7 No obstante, con la actual reforma laboral, los sindicatos y los grupos negociadores podrán requerir información financiera oficial de la empresa (balances y proyecciones de mercado) a fin de preparar el proyecto del acuerdo colectivo, lo que permitiría procesos de negociación más tecnificados, realizados en bases más realistas y con posibilidades de una mejor distribución de los aumentos de productividad. Se aumenta a 30 días el fuero para los trabajadores involucrados en la negociación colectiva y continúa siendo de carácter voluntario la negociación interempresa. Con relación a la huelga, se encarece el reemplazo de trabajadores en huelga mediante el pago de un bono por cada trabajador contratado como reemplazante, cuya suma total debe ser repartida al término del conflicto entre los trabajadores que participaron en la huelga. También se aumentó de tres a siete días el plazo existente entre la votación y el inicio de la huelga, con la finalidad de que las partes puedan solicitar que la Inspección del Trabajo logre una solución al conflicto.

8 Es importante destacar que lo definido en los contratos colectivos se extiende a todos los empleados que trabajan en la empresa, aun cuando no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado. En el caso de ser un contrato-ley, su obligatoriedad se extiende a todos los empleadores y trabajadores correspondientes. El Código del Trabajo dispone también que es lícito que el empleador no admita trabajadores que no están afiliados al sindicato en el caso de que no estuviesen prestando servicios a la empresa en la época de celebración del convenio. Otro punto a destacar es que se considera ilegal toda huelga declarada durante la vigencia de un contrato colectivo, salvo por motivo de incumplimiento del acuerdo colectivo o se trate de una huelga de solidaridad o general.

vacaciones, higiene, seguridad, etc.; b) *cláusulas compromisorias*, que comprenden los medios de solución de divergencias sobre la aplicación e interpretación del contrato.

En Uruguay la negociación puede tener lugar en cualquier ámbito o nivel, no existiendo regulaciones formales impuestas por la legislación. El principio general es la negociación voluntaria de las partes, sin que exista formalmente la obligación de negociar, y sin la existencia de un procedimiento formal reglado. Puede existir la presentación formal de un pliego de reivindicaciones, pero ello no es obligatorio y las negociaciones se materializan a través de reuniones, con participación de los propios sujetos negociadores, a veces asistidos por asesores. En ciertos casos se solicita la intervención del Ministerio del Trabajo, para intentar fórmulas de acercamiento plasmadas luego en el acuerdo. Tampoco existen normas legales sobre preaviso de denuncia del convenio, regulándose las causales y formas de ésta en los propios convenios. El plazo de vigencia se estipula en los convenios, siendo, generalmente, de un año, prorrogable por iguales períodos sucesivos, siempre que no se proceda a la denuncia del documento por alguna de las partes. A veces se pacta un plazo de vigencia distinto para determinados beneficios.

Por último, en Venezuela, la duración de los convenios colectivos es, por lo general, de dos años en el sector público y de tres en el sector privado. A pesar del fenómeno de la inflación, presente en forma significativa en toda la década de los noventa, no se ha logrado reducir el tiempo de vigencia de los convenios en el sector privado, ni tampoco la introducción de cláusulas de revisión. Esta sólo es común para el personal empleado, previa evaluación de desempeño. En los últimos años, en algunos casos, se ha acordado establecer, en el momento de la firma, aumentos cada seis meses, mientras que antes eran uno cada año.

3. Cobertura de la negociación

El tema de la cobertura de la negociación colectiva es muy difícil de precisar en los países estudiados. Según lo señala Vega (2004), entre los problemas existentes están el hecho de que en la mayoría de los registros disponibles no se incluye el dato sobre la duración del convenio (que es, por lo general, superior a un año), no se comunican los contratos que se extinguen ni los que se renuevan (en todo o en parte) y no se

registran siempre las adhesiones ni los nuevos trabajadores “cubiertos” (la mayoría de los países no cuenta con negociación *erga omnes*).⁹ A su vez, según la autora, los porcentajes de cobertura de la negociación colectiva (así como de afiliación sindical) que se elaboran sobre la base de estos datos se hacen en función de diferentes criterios –a veces con relación a la PEA (Población Económicamente Activa), a veces con relación a la población asalariada– dificultando así las comparaciones.

En Argentina el grado de cobertura de la negociación colectiva (sobre el total de trabajadores asalariados) es un tema controvertido. En efecto, si se toma el conjunto de los convenios (esto es, tanto los renovados como los convenios que mantienen vigencia por la *ultractividad*) se calcula que potencialmente están incluidos cerca del 65% de los asalariados, descontando determinados grupos excluidos de la negociación colectiva, tales como los trabajadores del servicio doméstico, del sector agrario y de las Fuerzas Armadas y de Seguridad (dato para el año 2000). No obstante, si se piensa que el número de trabajadores con contrato precario ha aumentado considerablemente y que muchos de los grandes convenios de actividad se mantienen sin renovar, esa cifra puede bajar sensiblemente.

Es muy difícil estimar la cantidad de trabajadores cubiertos en Brasil por la negociación colectiva. Según el Sistema de Estadísticas de Negociaciones Colectivas, de alcance nacional, entre 1997 y el primer semestre de 1999 fueron depositados 30 873 convenios y acuerdos colectivos. Ese número es más o menos el mismo que el registrado en el año 2004: 29 516 instrumentos colectivos. Vale recordar que en Brasil los convenios colectivos deben ser renovados anualmente.

En el caso de Chile es necesario señalar que la tasa de sindicalización ha disminuido mucho en los últimos años. Según la Encuesta Nacional de Coyuntura Laboral (ENCLA), (Dirección del Trabajo, 2002) en sólo un 37.5% de las 1 153 empresas encuestadas existía sindicato y solamente un 24.9% de las personas consideradas en este universo estaban afiliadas a algún sindicato. A su vez, ha aumentado en el país la cantidad

9 La negociación *erga omnes* significa que los resultados del acuerdo o convenio colectivo son aplicados a todos los trabajadores de la empresa o rama productiva en cuestión, afiliados o no al sindicato correspondiente.

de organizaciones sindicales, evidenciando el fuerte proceso de fragmentación por el que pasa el movimiento sindical, que es visible en la disminución del tamaño medio de los sindicatos.¹⁰ Por otra parte, a medida que el tamaño de la empresa aumenta, crece la incidencia de la negociación colectiva indicando que los procesos de negociación son más difíciles en las empresas pequeñas y donde los trabajadores no están organizados.¹¹ En resumen, la Dirección del Trabajo estima que el momento de mayor cobertura de la negociación colectiva fue el bienio 1991-1992 (este período coincide con el momento de mayor tasa de afiliación sindical), cuando la población cubierta alcanzó 441 624 trabajadores (15.1% de los asalariados). En cambio, en 2003, también según la Dirección del Trabajo, el 8.2% de los asalariados (313 837 personas) estaban cubiertas por la negociación colectiva. Por último, es importante señalar que en la mayoría de las empresas no hay ningún otro mecanismo de participación que pudiera actuar como alternativo al sindicato.

En Paraguay fue celebrado, entre 1989 y 1994, un total de 250 convenios,¹² siendo 114 del sector industrial y 65 del sector bancario. Lo más común en el país es la negociación por empresa (fueron firmados tan sólo dos convenios de alcance gremial, en el sector marítimo), lo que, a su vez, es consecuencia de una estructura sindical basada en organizaciones por empresa. Aun en los sectores donde la presencia sindical es fuerte (por ejemplo los bancarios) hasta 1994 no se había discutido un convenio a escala nacional. La celebración de convenios colectivos con cada banco se efectúa sobre pliegos únicos y es por tal motivo que las condiciones de trabajo resultan similares en cada contrato colectivo. La legislación laboral de 1995 no estimula la constitución de organizaciones gremiales de segundo nivel, al establecer exigencias como, por ejemplo, de un quórum de 300 trabajadores adherentes y, al mismo tiempo, requerir

10 Se calcula que para el año 1996 había una cifra promedio de 67 trabajadores por sindicato (Asesorías Estratégicas, 2000).

11 El porcentaje de empresas en las cuales existe negociación colectiva, según su tamaño es de 3.7% en la microempresa, 17.6 en la pequeña empresa, 63.6% en la mediana y 69.8% en las grandes empresas (ENCLA-2002).

12 Acuerdos por año: 1989: 20; 1990: 64; 1991: 35; 1992: 62; 1993: 37 y 1994: 32.

un número mucho menor para los sindicatos de empresa (20 trabajadores). Cabe destacar que, en los últimos años, los sindicatos han exhibido un fuerte crecimiento, siendo grande la concentración en el sector público. El fenómeno colectivo en este sector ha adquirido tal importancia, que la legislación reciente ha contemplado la posibilidad de negociación colectiva.

En Uruguay se calculaba que, en 1990, el 88% de los asalariados comprendidos por los Consejos de Salarios (sector privado) estaba cubierto por la negociación colectiva, porcentaje que en 1997 bajó al 23%. En 1998 otros autores han calculado que el porcentaje de asalariados protegido por alguna forma de negociación rondaría el 16% del total (Olesker y Osta s/f). No se conoce desagregación por sexo en las cifras mencionadas. La falta de convocatoria de los Consejos de Salarios, el debilitamiento del movimiento sindical, la crisis económica y el contexto de desempleo, han sido señalados entre los factores determinantes que dificultan la extensión de la negociación colectiva más allá de los sectores que conservan cierto poder de negociación. Asimismo, ello explica las condiciones menos favorables que encierran con frecuencia los acuerdos. Sólo en tres sectores de la actividad privada el Estado continúa interviniendo en la negociación: construcción, transporte urbano y suburbano, y salud colectiva privada.¹³

Ya en Venezuela, en el año 1998, la negociación colectiva cubría sólo al 27% de los asalariados, los cuales a su vez representan el 59% del total de los ocupados. Es muy importante notar que durante los años noventa se ha producido una reducción considerable de los convenios celebrados: de 1 461 convenios colectivos celebrados en 1990 se pasó a menos de cien en el año 2000. Varios son los factores que contribuyeron para tal descenso de la cobertura de la negociación colectiva en la década, entre ellos están la informalización y la precarización del empleo, la disminución del peso de los asalariados dentro de la fuerza de trabajo, la externalización de los costos laborales y la individualización de las relaciones de trabajo.

13 En 2004, el número de convenios suscritos continúa siendo bajo. El nuevo Gobierno, que asumió el 1 de marzo de 2005, ha anunciado para el mes de mayo una convocatoria a los Consejos de Salarios en la actividad privada, pública, y también para los trabajadores rurales; se estudia un procedimiento para el caso de las trabajadoras domésticas.

C. ANÁLISIS DE LAS CLÁUSULAS RELATIVAS A LAS MUJERES TRABAJADORAS Y A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

1. Amplitud y metodología del estudio

Los estudios realizados en los seis países se refieren, de manera general, a la segunda mitad de los años 90. En Argentina, Brasil y Uruguay, el período cubierto fueron los años 1996-2000. En Chile, 1996 a 2001, en Paraguay 1998 a 2000 y en Venezuela el estudio se limitó al año 2001. El número de acuerdos analizados por país es muy variable y está relacionado tanto a la disponibilidad de la información existente como a algunas peculiaridades del sistema de negociación colectiva en cada caso. Las diferencias en los períodos considerados para el análisis también están relacionadas a las posibilidades y limitaciones de los datos disponibles en cada país.

En Argentina fueron analizados 1 759 documentos, entre convenios colectivos y acuerdos, que corresponden al total de instrumentos ingresados al Ministerio de Trabajo para su homologación en el período considerado en el estudio (1996-2000). En Brasil se utilizó la información del Sistema de Acompañamiento de Contrataciones Colectivas (SAAC) del Departamento Intersindical de Estadísticas y Estudios Socio-Económicos (DIEESE), que consiste en un panel anual que contiene 94 acuerdos seleccionados, según su representatividad por categoría profesional y sector de actividad. En Chile, dada la dificultad de acceder a la información, debido a la falta de sistematización de los documentos, se hizo una selección de 28 acuerdos colectivos de diversos sectores económicos.¹⁴ En Paraguay y Uruguay fueron analizados prácticamente todos los acuerdos celebrados en el período de referencia, siendo que, en

14 Los acuerdos seleccionados corresponden a la Región Metropolitana de Santiago y cinco de ellos tienen cobertura nacional. Se refieren a empresas que suman un total de 37 581 trabajadores, de los cuales 17 325 están cubiertos por el instrumento colectivo (el 46%). Considerando que, según datos de la Dirección del Trabajo, en 1999 negociaron 161 834 trabajadores, se puede estimar que la muestra seleccionada (que se refiere a 17 325 trabajadores cubiertos, de los cuales un 42% son mujeres) alcanza alrededor de un 10% del total de trabajadores que negociaron colectivamente en el país en el citado año.

el primer país, éstos sumaban 51 acuerdos y 406 en el segundo. Por último, en Venezuela también se utilizó el recurso de la muestra seleccionada, que resultó en un conjunto de 34 acuerdos colectivos.¹⁵

2. Los temas de género no están ausentes y su importancia no es pequeña

La principal conclusión del estudio es que la presencia de los temas de género en los resultados de la negociación colectiva es relevante. En los seis países analizados, el número promedio de cláusulas relativas al tema por convenio varía de 0.4 en Uruguay a 8.1 en Venezuela. En tres países (Brasil, Chile y Paraguay), ese promedio varía de aproximadamente 4.5 a casi 6 (cuadro 1).

Cuadro 1

AMÉRICA LATINA: PAÍSES SELECCIONADOS.
PROMEDIO DE CLÁUSULAS POR CONVENIO ANALIZADO

Tipo de cláusula	Argentina (1996-2000)	Brasil (1996-2000)	Chile (1996-2001)	Paraguay (1998-2000)	Uruguay (1996-2000)	Venezuela (2001)
1. Maternidad/ paternidad	1.2	2.7	2.0	3.0	0.2	3.5
2. Responsabilidades familiares	0.9	0.8	2.0	2.1	0.1	4.1
3. Condiciones de trabajo	0.0	0.7	0.5	0.2	0.1	0.1
4. No discriminación y promoción de la igualdad	0.1	0.2	0.0	0.5	0.0	0.3
Promedio	2.3	4.4	4.5	5.7	0.4	8.1

Fuente: Elaboración propia.

15 La selección buscó combinar los siguientes criterios: en primer lugar, identificar ramas de actividad con diversos niveles de participación de la fuerza de trabajo femenina (mayoritaria, mediana, escasa), en segundo lugar, identificar los convenios con mayor incidencia dentro de su sector específico y que marcaban tendencias dentro de la negociación colectiva, privilegiando, en los casos en que ello era posible, los convenios por rama; en tercer lugar, considerar convenios pertenecientes a empresas o instituciones del sector público y del sector privado; convenios pertenecientes a empresas de diverso tamaño; convenios relativos a trabajadores/as de diferentes niveles de calificación. Vale señalar que el número de convenios colectivos registrados en el país en el año 1999 fue de 229 (Vega, 2004).

Es necesario señalar que esos números son apenas uno de los indicadores de la importancia conferida por los actores laborales al tema de los derechos de las mujeres trabajadoras y a la igualdad de oportunidades en cada uno de los países considerados. Algunas de las características de los sistemas de negociación colectiva y de las tradiciones sindicales de cada uno de los países también pueden explicar en parte esas diferencias. Entre ellas están, por ejemplo, la existencia o no de la “ultractividad” (o sea, de la necesidad o no de renovar el convenio a cada año), el ámbito principal en que se define la negociación (rama o empresa) y la opinión de los actores laborales sobre la necesidad y la pertinencia o no de reafirmar, a través de la negociación colectiva, algunos de los derechos ya establecidos en las legislaciones nacionales. Todas esas características tienen incidencia tanto en el número de convenios negociados en cada país como en la cantidad de cláusulas existentes en cada uno de ellos.

Debido a eso, es de extrema importancia analizar los contenidos de las cláusulas negociadas. Entre los principales temas negociados en los seis países en que se hizo la investigación en el período analizado, se destacan: la ampliación de la duración de la licencia por maternidad y del período en que la mujer embarazada y lactante tiene protección contra el despido; la institución de la licencia por paternidad y la ampliación de su duración; la protección del padre contra el despido durante un determinado período por ocasión del nacimiento de los/as hijos/as; la garantía de la integridad del salario de la trabajadora durante la licencia por maternidad; algunas medidas destinadas a apoyar las responsabilidades familiares de hombres y mujeres; diversos aspectos relacionados con el cuidado de los/as hijos/as, y reafirmación de los principios de no discriminación y remuneración igual para trabajo de igual valor (cuadro 2).

3. Tipos de cláusulas consideradas

Para efectos del análisis, las cláusulas fueron clasificadas, según sus contenidos, en cuatro grandes grupos. Fueron consideradas no sólo las cláusulas relacionadas directamente con las condiciones de trabajo de la mujer y la promoción de la igualdad de oportunidades, sino también aquellas que, aunque dirigidas a trabajadores de ambos sexos, pueden favorecer una situación de mayor igualdad en el tratamiento de las responsabilidades familiares.

Cuadro 2

AMÉRICA LATINA: PAÍSES SELECCIONADOS. PRINCIPALES AVANCES DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA CON RELACIÓN A LOS DERECHOS DE LA MUJER TRABAJADORA Y A LA IGUALDAD DE GÉNERO

- Extensión de la licencia por maternidad.
- Institución y extensión de la licencia por paternidad.
- Ampliación del período en que la mujer embarazada está protegida contra el despido.
- Protección contra el despido del padre en caso de nacimiento de un/a hijo/a.
- Garantía de integridad del salario durante la licencia por maternidad.
- Reducción de la jornada de trabajo para la mujer embarazada.
- Extensión de los horarios destinados a la lactancia (considerados como tiempo de trabajo y remunerado en tanto tal) y ampliación del plazo de duración de este beneficio.
- Protección de la salud de la mujer en caso de aborto legal o no voluntario.
- Permiso de ausencia al trabajo para acompañar a los/as hijos/as por razones de salud y educación.
- Ampliación de la duración y mejora de la calidad de los servicios de guardería infantil.
- Garantías para padres y madres adoptivos: licencia por maternidad, protección contra el despido de las madres y de los padres y servicio de guarderías infantiles.
- Sanciones en casos de acoso sexual.
- Facilidades para la prevención del cáncer ginecológico.
- Afirmación de los principios de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.
- Afirmación de los principios de no discriminación por razones de género, raza, HIV-SIDA y otras.
- Adopción de planes de igualdad de oportunidades.

El primer grupo abarca los temas relativos a la *maternidad/paternidad*, o sea, las cláusulas que se refieren, por un lado, a la licencia por maternidad, la lactancia y la salud de la mujer durante el embarazo; por otro, aquellas que promueven la responsabilidad y los derechos de los padres con relación al cuidado infantil: licencia por paternidad, guarderías infantiles, permisos para acompañar los hijos en casos de enfermedad y los derechos relativos a la adopción.

El segundo grupo se refiere a las *responsabilidades familiares*, más allá del momento del nacimiento, e incluyen licencias y asignaciones relativas

a los hijos y otros familiares (licencias por cambio de residencia, enfermedad grave de otros parientes, asignaciones de tipo educacional, de salud, etc.).

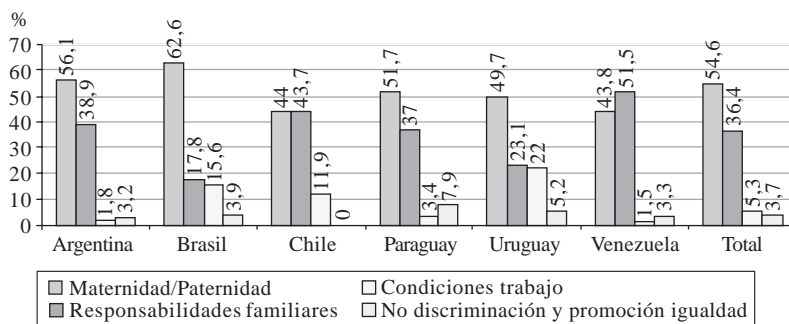
El tercer grupo concentra las cláusulas relativas a las *condiciones de trabajo*: remuneraciones, capacitación, jornada de trabajo, seguridad e higiene, salud de la mujer (no relacionadas al embarazo y la lactancia) y acoso sexual.

Por último, el cuarto grupo se refiere a la eliminación de la discriminación y a la promoción de la igualdad de oportunidades en un sentido más general y programático, e incluye tanto las cláusulas que reafirman los principios de eliminación de la discriminación por razones de sexo y otras como las que buscan establecer planes y acciones más integradas de promoción de la igualdad de oportunidades en diversas áreas.

La mayoría de las cláusulas negociadas en el conjunto de los países (54.6%) se refiere al primer grupo (maternidad/paternidad). En segundo lugar están los temas relativos a las responsabilidades familiares (36.4%); en tercer lugar aquellos relativos a las condiciones de trabajo (5.3%) y, finalmente, los temas relativos a la no discriminación y a la promoción de la igualdad de oportunidades (3.7%) (gráfico 1).

Gráfico 1

AMÉRICA LATINA: PAÍSES SELECCIONADOS.
TIPOS DE CLÁUSULAS DE EQUIDAD DE GÉNERO
EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, 1996-2001
(en porcentajes)



Fuente: Elaboración OIT (2002).

4. La relación entre la legislación y la negociación

Poco más de la mitad (55%) del total de cláusulas registradas y analizadas en esa investigación representa un avance con relación a lo que está establecido en la legislación laboral de cada uno de los respectivos países considerados. Las restantes (45%) consisten en una reafirmación de los dispositivos de esa misma legislación (cuadro 3).

Como se puede observar en el cuadro 3, la presencia de las *cláusulas legales* (aquellas que básicamente reafirman lo que ya está en la ley) se concentra en tres de los cinco países analizados (Argentina, Brasil y Paraguay) y principalmente con relación a los temas de la maternidad/paternidad y de la no discriminación. En Chile y Uruguay, a su vez, ese tipo de cláusulas tiene una presencia muy inferior porque los actores laborales en general consideran que no es necesario reafirmar en los convenios colectivos lo que ya está establecido en la ley. En los otros tres países se considera que esta reafirmación muchas veces es importante como forma de crear un instrumento que tenga como objetivo fortalecer y fiscalizar el cumplimiento de la ley.

Las cláusulas que amplían los derechos consagrados en ley (aquí definidas como *cláusulas convencionales*), se refieren, en general, a la ampliación de la cobertura y del tiempo de duración de los beneficios establecidos en la legislación. Pero también existen aquellas que establecen nuevos derechos.

5. Importancia relativa de los diversos tipos de cláusulas

Antes de analizar el contenido de las cláusulas negociadas, es necesario hacer algunas reflexiones sobre su significado e importancia relativa para el objetivo de promover los derechos de las mujeres trabajadoras y el avance de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el trabajo.

En primer lugar es necesario considerar que, sin duda, las cláusulas más importantes en el sentido señalado en el párrafo anterior son aquellas que instituyen nuevos derechos con relación a lo que está establecido en la legislación. Pero la reflexión sobre este tema también es necesaria por el siguiente motivo: el hecho de que se registre, en un determinado país o sector productivo, en un determinado período de tiempo, una frecuencia

Cuadro 3
 AMÉRICA LATINA: PAÍSES SELECCIONADOS.
 NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y EQUIDAD DE GÉNERO, 1996-2001

Tipo de cláusula	Argentina (1996-2000)			Brasil (1996-2000)			Chile (1996-2001)			Paraguay (1998-2000)			Uruguay (1996-2000)			Venezuela (2001)			Total		
	Leg.	Conv.	Tot.	Leg.	Conv.	Tot.	Leg.	Conv.	Tot.	Leg.	Conv.	Tot.	Leg.	Conv.	Tot.	Leg.	Conv.	Tot.	Leg.	Conv.	Tot.
Maternidad/Paternidad	63	37	100	32	68	100	34	66	100	38	62	100	0	100	44	56	100	50	50	100	
Responsabilidades familiares	52	48	100	5	95	100	0	100	100	23	77	100	0	100	21	79	100	38	38	100	
Condiciones de trabajo	3	97	100	5	95	100	0	100	100	30	70	100	0	100	0	100	100	4	4	100	
No discriminación y promoción de la igualdad	47	53	100	94	6	100	0	0	0	96	4	100	56	44	100	100	0	68	32	100	

Fuente: Elaboración OIT (2002).

a/ Legal: Reafirmación de lo establecido en la legislación.

b/ Convencionales: Derechos, beneficios y condiciones derivadas de la negociación colectiva.

relativamente alta de determinado tipo de cláusula no significa, necesariamente, un mayor avance en materia de igualdad de oportunidades, si lo comparamos con otros países o sectores productivos o incluso períodos en el tiempo. Hay casos, por ejemplo, en que los temas más negociados, y que se expresan en un número relativamente alto de cláusulas, son la ampliación, por sólo un día, de la duración de la licencia paternidad determinada por la legislación. En otros casos, hay una alta frecuencia de cláusulas que se refieren a la entrega, a la madre y/o al padre, de una asignación por nacimiento bastante limitada en términos monetarios.

Por otro lado, algunas cláusulas que aparecen con menor frecuencia en los convenios analizados pueden estar representando avances mucho más importantes en la promoción de la igualdad. Ese es el caso, por ejemplo, de aquellas que otorgan protección contra el despido de los padres por ocasión del nacimiento de un/a hijo/a o que extienden el derecho a las guarderías infantiles para los hijos de los trabajadores hombres, o aún que definen la necesidad de establecer o implementar un plan de igualdad de oportunidades en la capacitación o formas más concretas de promoción de la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

Las preguntas que surgen son las siguientes: ¿Cómo definir los tipos de cláusulas más importantes en un convenio colectivo? ¿Qué cláusulas representan un mayor avance en el establecimiento efectivo de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres? ¿Son las cláusulas sobre maternidad/paternidad o aquellas relacionadas con otros ámbitos de las condiciones de trabajo (salud y seguridad ocupacional, formación profesional y capacitación)? ¿O serán las cláusulas de promoción de la igualdad de oportunidades, aunque ellas tengan un carácter más general y programático y sin estar acompañadas de medidas concretas de promoción?¹⁶

Las respuestas a esas preguntas no son sencillas, pero los resultados de la investigación nos permiten presentar las siguientes consideraciones sobre la materia.

16 Como se discutirá a continuación, eso es lo que ocurre en la mayoría de las veces en el material analizado, con algunas excepciones, como son los casos de los empleados fiscales en Argentina o del sector bancario en Brasil.

a) *Las cláusulas de promoción de la igualdad y la no discriminación*

Si se considera que el objetivo principal de la negociación colectiva, en lo que se refiere al tema de género, es establecer un marco de referencia que promueva la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el trabajo, se podría decir que las cláusulas sobre igualdad de oportunidades y no discriminación son, en una primera instancia, las más avanzadas. No obstante, muchas veces, este tipo de cláusula está presente en los instrumentos colectivos de manera meramente programática, básicamente reafirmando lo que ya está establecido en la legislación nacional o en los Convenios de la OIT relativos al tema.

Eso nos lleva a plantear, por lo menos, dos problemas. En primer lugar, es necesario considerar que la inexistencia, en un convenio colectivo, de cláusulas sobre la igualdad de oportunidades y la no discriminación con ese carácter más programático no significa necesariamente una menor conciencia de la importancia del tema para los actores que lo negociaron. Ello, porque, como se ha señalado en la mayoría de los casos, las cláusulas existentes se limitan a reafirmar dispositivos de la legislación existente o de los Convenios de la OIT y en algunos de los países analizados (como Chile y Uruguay) en general los sindicalistas y los abogados laboralistas consideran que no es necesario repetir en los convenios colectivos lo que ya está definido en la ley.¹⁷

En segundo lugar, como también ya se ha señalado, las cláusulas de ese tipo existentes en los convenios analizados en muy pocos casos han logrado establecer mecanismos o medidas más concretas de promoción de igualdad de oportunidades, como podrían ser, por ejemplo, el establecimiento de mesas bipartitas para la discusión, presentación de propuestas y monitoreo del tema, o la evaluación y rediseño, desde la perspectiva de igualdad de oportunidades, de las políticas de capacitación y de los sistemas de acceso al empleo, evaluación de desempeño, remuneración y promoción. Esa es un área en la que, claramente, hay que avanzar mucho más en los países latinoamericanos.

17 En Uruguay esa no es la opinión, sin embargo, de mujeres sindicalistas entrevistadas en el marco de este estudio, que consideran que es positivo incluir cláusulas de este tipo en los convenios.

Aun así, es importante la presencia de este tipo de cláusula en los instrumentos colectivos, en la medida que expresa el resultado de una discusión, entre sindicalistas y empresarios, de la importancia de los derechos y principios fundamentales en el trabajo, contribuyendo de este modo a ampliar el conocimiento y la legitimidad de esos derechos y principios y facilitando acciones legales en caso de que esos no sean observados.

b) *Protección a la maternidad/paternidad*

Las cláusulas relacionadas con la *protección a la maternidad/paternidad* son también de gran importancia (dependiendo de su alcance y contenido), por cuanto este aspecto es básico y central, tanto para la inserción laboral de las mujeres en igualdad de oportunidades con los hombres como para la promoción de un mayor equilibrio entre las responsabilidades familiares de trabajadores de ambos sexos. En este grupo se incluirían las cláusulas relacionadas al embarazo, lactancia, parto, guarderías infantiles, protección contra el despido de la madre o padre, etc.

La legislación de protección a la maternidad en América Latina, aunque menos avanzada que aquella existente en algunos países europeos, en general observa los puntos centrales establecidos por los convenios de la OIT de protección a la maternidad (N^{os} 3, 103 y 183): licencia remunerada pre y postparto, protección contra el despido, intervalos para la lactancia considerados tiempo de trabajo y remunerados en tanto tal y protección a la salud de la mujer durante el embarazo.¹⁸ Sin embargo, aún existen muchos problemas referentes al cumplimiento de esa legislación en los diversos países y son aún reducidos los avances de la legislación en el sentido de la promoción de un mayor equilibrio entre los trabajadores de ambos sexos en lo que se refiere a las responsabilidades familiares, en el espíritu del Convenio 156 de la OIT (como, por ejemplo los permisos parentales y las licencias indistintas). Es evidente que esa

18 En cada uno de los capítulos de este libro se hará referencia más precisa a la legislación nacional de protección a la maternidad. En el cuadro A-2 del anexo se presenta un resumen de los principales puntos de esa legislación.

es también un área fundamental para la promoción de la igualdad entre los sexos y la eliminación de la discriminación de las mujeres en el trabajo.

Debido a esas razones, es de gran importancia la inclusión de esos temas en la negociación colectiva, por lo menos en cinco sentidos:

- como forma de crear un instrumento adicional, de carácter colectivo, para facilitar la promoción y fiscalización de la legislación nacional;¹⁹
- como forma de crear una barrera a posibles intentos de flexibilización de esa legislación, que son una realidad en varios países de la región;
- como forma de ampliar la *duración* de esos derechos y beneficios; por ejemplo: ampliando los días de licencia por paternidad, o el plazo de protección contra el despido para las trabajadoras en el período postparto o el tiempo en que los/as niños/as tienen derecho a las guarderías infantiles, etc.;
- como forma de ampliar la *cobertura* de esos derechos y beneficios; por ejemplo: protección contra el despido para las madres adoptivas, derecho a sala cuna para los/as hijos/as adoptivos/as;
- como forma de *instituir nuevos derechos*, algunos de ellos referidos a los padres (o a trabajadores de ambos sexos con responsabilidades familiares) como, por ejemplo, la institución de la licencia paternidad en los casos en que ésta no está prevista en la legislación, de la protección contra el despido del padre debido al nacimiento de un/a hijo/a, de licencia para acompañar hijos/as enfermos para la madre o el padre, del derecho a las guarderías infantiles para trabajadores de ambos sexos, etc.

Al interior de ese segundo grupo, podríamos también jerarquizar las cláusulas según su importancia: por ejemplo, nos parece más importante instituir el derecho a las guarderías para los trabajadores de

19 Aunque, como ya señalamos, este es un punto polémico: en Chile y Uruguay tanto los sindicalistas como los abogados laboristas consideran que no tiene sentido (*no se debe*) repetir en los convenios lo que está en la ley. En Argentina, Brasil y Paraguay, a su vez, se considera que esa reafirmación muchas veces es importante como forma de crear un instrumento que tenga como objetivo fortalecer y fiscalizar el cumplimiento de la ley.

ambos sexos que aumentar en un día la licencia por paternidad prevista en la ley; en determinadas circunstancias puede ser más importante instituir la protección contra el despido para el padre en caso de nacimiento de un/a hijo/a que reafirmar la licencia maternidad en los términos definidos en la ley, etc.

c) *Condiciones de trabajo*

Otro gran bloque en el que se agrupan las cláusulas en el presente estudio es el de las *condiciones de trabajo*, dentro del cual se consideran aquellas relacionadas a la salud de la mujer (exceptuándose el período del embarazo y la lactancia), la salud ocupacional (higiene y seguridad), la formación profesional/capacitación, la política de ascensos y remuneraciones, jornada de trabajo, acoso sexual, etc.

Hay que tener cuidado en la clasificación adoptada para que esta dimensión no se confunda con la primera (igualdad de oportunidades y no discriminación): en el primer grupo, están clasificadas las cláusulas de carácter más general, mientras que en el tercer grupo se clasifican aquellas relacionadas con algún aspecto más específico de las condiciones de trabajo. Lo que se busca es, por un lado, identificar cláusulas referidas específicamente a las mujeres y, por otro, identificar cláusulas con alguna referencia al género de los trabajadores (hombres y mujeres) como, por ejemplo, cláusulas referidas a la salud reproductiva no sólo de las mujeres, sino también de los hombres.

Lo que se observa, en el material analizado, es que esa es un área en que se ha avanzado muy poco en los países contemplados en este estudio (y no solamente en lo que se refiere a los temas de género). Debido a su importancia en la determinación de las condiciones de trabajo de hombres y mujeres (y en la reproducción de las desigualdades entre ellos) esos son temas que deberían ser mucho más considerados en los procesos de negociación colectiva.

d) *Responsabilidades familiares*

Las últimas tendencias, tanto de la legislación como de la negociación colectiva, incorporan algunos avances en el sentido de promover un mayor equilibrio de las responsabilidades familiares entre

hombres y mujeres. En algunos países europeos esos avances han sido más significativos, pero en América Latina ellos son aún muy tímidos.

El objetivo de esas medidas es contribuir a evitar que: i) las responsabilidades familiares sigan recayendo exclusiva o principalmente sobre las mujeres; ii) que las responsabilidades familiares constituyan una causa de discriminación en el empleo para trabajadores de ambos sexos.

En este sentido, es importante incluir en el análisis las cláusulas sobre *responsabilidades familiares* que, en el ámbito de la negociación colectiva, buscan contribuir a la difícil tarea de conciliación entre familia y trabajo para hombres y mujeres.

Aquí se deben clasificar los distintos tipos de *licencias especiales* (excluyendo las referidas al acompañamiento de hijos/as enfermos/as, que ya están clasificadas en el bloque de maternidad/paternidad), tales como licencias por cambio de residencia, por situación de gravedad, etc.; y las *asignaciones especiales* (de tipo educacional, por nacimiento de hijo, relacionada a otros miembros de la familia, etc.). Pero es necesario analizar, en cada caso, el significado concreto que puede tener cada una de esas cláusulas para los objetivos de promoción de una mayor equidad de género en el trabajo.

6. Los contenidos de la negociación

Se presentará, a continuación, el análisis de los contenidos de las cláusulas negociadas en cada uno de los cuatro grupos temáticos considerados: maternidad/paternidad, responsabilidades familiares, condiciones de trabajo, eliminación de la discriminación y la promoción de la igualdad de oportunidades.

a) *Maternidad/paternidad y salud de la mujer embarazada*

El 54.6% del total de las cláusulas negociadas colectivamente en los seis países considerados son relativas a la protección de la maternidad y la paternidad. En Brasil es donde se registra una mayor importancia relativa de esas cláusulas (62.6%), seguido por Argentina (56.1%). En Paraguay y Uruguay esa proporción bordea el 50%, mientras en Chile y Venezuela está en torno al 44% (gráfico 1).

Del total de las cláusulas negociadas colectivamente en materia de maternidad y paternidad, el 50% reafirma aspectos que ya están definidos por la legislación, mientras la otra mitad avanza respecto a la ley. Los ítemes en que se observan más progresos con relación a la legislación son aquellos relativos a la adopción (casi la totalidad de las cláusulas registradas), las guarderías infantiles (67% del total) y el embarazo (59%).

Más de la mitad de esas cláusulas se refieren a dos ítemes: las licencias por maternidad (30.1%) y por paternidad (24.7%). Le siguen los temas relativos al cuidado con los/as hijos/as enfermos/as, las garantías a la adopción, a la lactancia y las guarderías infantiles (cada uno de ellos con el 10%). Por último, están los aspectos relativos al embarazo (6.3%). Esas proporciones varían por países (cuadro 4).

Respecto a los contenidos, los principales temas negociados en esa área son:

- *Licencia por maternidad*: reafirmación y/o extensión de la duración de esta licencia y de la protección contra el despido, así como garantía de remuneración integral durante su vigencia.
- *Derechos relativos a la paternidad*: licencia paternidad (institución de la licencia en los casos en que no está garantizada por ley, como Uruguay y Venezuela, y extensión de la duración del beneficio legal en los demás casos) y protección contra el despido del padre en caso de nacimiento de un/a hijo/a (Brasil).
- *Garantías para la adopción*: licencia por maternidad: desde dos hasta 120 días, en el caso de adopción de niños con edades entre un mes y seis años de edad (Argentina, Brasil, Paraguay); licencia por paternidad: extensión a los padres adoptantes de la licencia paternidad garantizada a los padres biológicos (de dos hasta cinco días, Argentina, Brasil, Paraguay); licencia y protección contra el despido para la madre (y en algunos casos para el padre) en caso de adopción de un/a hijo/a (hasta cinco meses, Brasil); extensión de los beneficios de guardería infantil para los/as hijos/as adoptados/as (Brasil);²⁰

20 Es necesario señalar que, con posterioridad a la realización de esa investigación, se produjo un cambio de la legislación en Brasil, extendiendo a los padres-madres

Cuadro 4

AMÉRICA LATINA: PAÍSES SELECCIONADOS.
CLÁUSULAS SOBRE MATERNIDAD/PATERNIDAD, 1996-2001
(en porcentajes)

Tipo de cláusula	Argentina (1996-2000)	Brasil (1996-2000)	Chile (1996-2001)	Paraguay (1998-2000)	Uruguay (1996-2000)	Venezuela (2001)	Total
Embarazo	4.2	8.6	8.9	11.3	11.6	8.3	6.3
Tareas compatibles	1.4	3.9	-	4.0	-	0.8	1.8
Control médico prenatal	-	1.6	-	-	10.5	6.7	1.2
Prohibición test embarazo	-	0.4	-	-	-	-	0.1
Disminución jornada	0.1	1.2	-	-	-	-	0.2
Vestimenta	-	-	-	-	1.2	0.8	0.1
Otros	2.7	1.6	8.9	7.3	-	-	2.8
Licencia por maternidad	35.4	9.8	12.5	25.8	26.7	44.2	30.1
Duración	12.1	6.6	-	15.2	-	20.8	11.2
Remuneración	6.2	-	12.5	6.0	23.3	20.8	7.4
Estabilidad	7.5	2.3	-	3.3	3.5	2.5	5.5
Otros	9.6	0.8	-	1.3	-	-	6.1
Paternidad	26.0	14.8	39.3	27.8	26.7	21.7	24.7
Licencia	26.0	12.5	39.3	27.8	26.7	21.7	23.0
Estabilidad	-	2.3	-	-	-	-	1.7
Otros	-	-	-	-	-	-	-
Adopción	9.9	19.5	-	6.6	-	1.7	9.7
Licencia para la madre	5.2	10.9	-	6.0	-	0.8	5.4
Licencia para el padre	4.2	1.6	-	0.7	-	-	2.8
Estabilidad padre/madre	-	2.0	-	-	-	0.8	0.4
Otros	0.5	5.1	-	-	-	-	1.1
Lactancia	9.2	6.6	1.8	15.9	17.4	6.7	9.4
Guardería infantil	5.4	22.7	28.6	4.6	9.3	11.7	9.4
Cuidado de hijo/a enfermo/a	9.8	18.0	8.9	7.9	8.1	5.8	10.5
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: Elaboración OIT (2002).

adoptantes los derechos relativos a los padres-madres biológicos. Véase capítulo IV de este libro.

- d) *Lactancia*: extensión del período diario destinado a la lactancia (considerado tiempo de trabajo y remunerado en tanto tal) o del tiempo de duración del beneficio (Paraguay y Brasil); posibilidad de reducir la jornada a la mitad durante seis meses o por períodos menores por razones de lactancia (Uruguay); posibilidad de unir los dos intervalos diarios de lactancia en una hora (al comienzo o al término de la jornada o la libre disposición de la trabajadora); entrega de leche adicional durante el período de lactancia (Paraguay y Uruguay); posibilidad de extender la licencia maternal por dos semanas, de acuerdo a la recomendación médica, por razones de lactancia (Brasil); posibilidad de extender la licencia por maternidad en forma no remunerada por 90 días después de finalizada la licencia por maternidad (Brasil);
- e) *Guardería infantil*: extensión del tiempo de duración del beneficio, así como del beneficio a los padres, mejoría del bono o de la calidad del servicio;
- f) *Embarazo*: prohibición de exigencia de prueba de embarazo para admisión al empleo (Brasil), permiso de ausencia al trabajo para realizar control médico prenatal (Brasil y Uruguay), cambio de funciones o prohibición de realizar tareas incompatibles con la salud de la mujer embarazada y lactante o del feto (todos los países), disminución de la jornada de trabajo (Argentina y Brasil), entrega de vestimenta adecuada y posibilidad de utilización de servicios de emergencia médica (Chile, Paraguay y Uruguay).

Los tipos de cláusulas que representan cambios más significativos con respecto a la ley son:

- ampliación de la duración de la licencia por maternidad, incluidos los casos de nacimientos múltiples y de hijos/as con discapacidad (desde seis hasta 36 días adicionales, en el caso de Paraguay, por ejemplo);
- ampliación de la duración del tiempo en el cual la mujer embarazada y/o lactante está protegida contra el despido (de 30 hasta 120 días después del final de la licencia maternidad o hasta 258 días después del parto - Brasil);
- reducción de la jornada de trabajo de la mujer embarazada (hasta 30 minutos diarios);

- reducción a la mitad de la jornada de trabajo durante el período de lactancia (por seis meses) (Uruguay);
- institución de la licencia por paternidad en los casos en que no se encuentra prevista en ley (Uruguay y Venezuela) y ampliación de su duración en los demás casos (de uno hasta tres días adicionales);
- protección contra el despido del padre en caso de nacimiento de un/a hijo/a (desde 30 hasta 90 días - Brasil);
- garantía de la integridad del salario durante la licencia por maternidad (Chile y Paraguay);
- manutención de beneficios (bono por presentismo y “quebranto de caja”) durante la licencia por maternidad (Argentina, Chile y Uruguay);
- institución del beneficio de la guardería en los casos en que no existe reglamentación legal y extensión de la duración y/o mejoría de los servicios en los demás casos (por ejemplo, hasta seis años y once meses, en los casos de Brasil y Paraguay, donde la legislación establece solamente hasta los seis meses);
- permiso de ausencia al trabajo para acompañar a los/as hijos/as en caso de enfermedad y obligaciones escolares, y
- garantías a la adopción (licencia, protección contra el despido del padre y de la madre y guarderías).

En síntesis, se puede decir que, en las cláusulas sobre protección a la maternidad y a la paternidad, se han registrados avances importantes, aunque diferenciados por países, con relación a lo establecido en la legislación. Esos avances se refieren, en primer lugar, a la ampliación de la cobertura y plazo de duración de esos derechos. En segundo lugar, a la institución de nuevos derechos.

En la mayoría de los casos, el sujeto de estos derechos es la mujer trabajadora, lo que sólo en parte se justifica debido a las especificidades de su función reproductiva (embarazo, parto y lactancia). En otros casos, la razón para que eso ocurra se relaciona al hecho de que la mujer sigue siendo considerada por los actores del sistema de relaciones laborales como la principal responsable por el cuidado infantil y familiar. Sin embargo, aunque relativamente poco numerosas, también se observa la presencia de cláusulas que apuntan en el sentido de un mejor equilibrio de hombres y mujeres (padres y madres) en lo que se refiere al cuidado infantil.

b) *Responsabilidades familiares*

El número de cláusulas registradas en los diversos países relativas a las responsabilidades familiares de trabajadores y trabajadoras corresponde al 36.4% del total. Sin embargo, éstas se refieren a asuntos muy básicos y que representan avances aún bastante modestos. En su mayoría (62.9% del total de este grupo) se trata de compensaciones parentales, que son asignaciones monetarias relativamente reducidas por concepto de educación, nacimiento y salud de hijos/as y otros parientes. Las restantes corresponden a licencias especiales, por ejemplo, por acompañar a otros familiares debido a razones de salud y de cambio de residencia. No fueron incluidas en este registro las licencias por matrimonio y fallecimiento (cuadro 5).

La mayoría (62%) de las cláusulas incorporadas en esta categoría se refiere a aspectos no previstos en las legislaciones de los países, mientras el 38% reafirma lo que ya estaba definido en la ley. La gran mayoría de las cláusulas de este último tipo está concentrada en Argentina, Paraguay y Venezuela (cuadro 4).

Cuadro 5

AMÉRICA LATINA: PAÍSES SELECCIONADOS.
CLÁUSULAS SOBRE RESPONSABILIDADES FAMILIARES EN LA
NEGOCIACIÓN COLECTIVA, 1996-2001
(en porcentajes)

Tipo de cláusula	Argentina (1996-2000)	Brasil (1996-2000)	Chile (1996-2001)	Paraguay (1998-2000)	Uruguay (1996-2000)	Venezuela (2001)	Total
Compensaciones parentales	50.7	68.5	78.2	78.7	87.5	96.5	62.9
Asignación educacional	13.6	26.0	43.6	28.7	7.5	51.8	21.8
Asignación nacimiento	10.9	-	14.5	12.0	7.5	19.9	11.5
Asignación familiar	11.2	1.4	7.3	32.4	20.0	9.9	12.6
Asistencia médica a hijos/as	3.8	39.7	12.7	5.6	35.0	14.9	9.2
Otros	11.2	1.4	-	-	17.5	-	7.8
Licencias especiales	49.3	31.5	21.8	21.3	12.5	3.5	37.1
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: Elaboración OIT (2002).

Las principales cláusulas negociadas en ese grupo son:

- *Compensaciones parentales*: asignaciones familiares, por nacimiento, para asistencia médica y educacionales (educación preescolar, útiles escolares, becas o premios a alumnos destacados y creación de bibliotecas).
- *Licencias especiales*: por vacaciones, mudanza, examen y enfermedad del/a trabajador/a (Argentina); para acompañar hijos/as en caso de enfermedad o actividades escolares y para trabajadores/as con dependientes discapacitados (Brasil); mudanza, permisos administrativos, licencia sin goce de remuneración y por situación de gravedad (Chile); por motivos particulares, por obligaciones legales y por motivos indefinidos (Paraguay); por mudanza (Uruguay) y para realizar trámites personales tales como obtención de documentos de identidad e inscripción de hijos en institutos educativos (Venezuela).

c) *Condiciones de trabajo*

Solamente el 5.3% del total de las cláusulas negociadas se refiere a las condiciones de trabajo, un área fundamental para determinar las condiciones concretas en las cuales se ejerce el trabajo de hombres y mujeres y los procesos de reproducción o superación de las desigualdades existentes entre ellos. Los países que registran un mayor porcentaje de cláusulas negociadas colectivamente en este ámbito son Uruguay y Brasil, con un 22% y 15.6%, respectivamente; Chile tiene una proporción del 11.9%, mientras en Argentina, Paraguay y Venezuela ésta es igual o inferior al 4% (cuadro 6).

Prácticamente la totalidad (96%) de las cláusulas referidas a las condiciones de trabajo representan un avance con relación a las legislaciones nacionales. El único país donde esa proporción es menor es en Paraguay (70% del total).

Las cláusulas relativas a las condiciones de trabajo son poco frecuentes y se refieren en general a condiciones muy básicas y garantías mínimas, tales como disponibilidad de toallas higiénicas, derecho a trabajar sentada, prohibición de revisión corporal y de efectos personales en el momento de retirarse del trabajo (o definición de que ésta sea practicada por una persona del mismo sexo del/a trabajador/a), eliminación del control

Cuadro 6

AMÉRICA LATINA: PAÍSES SELECCIONADOS.
CLÁUSULAS SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS CONDICIONES
DE TRABAJO INCLUIDAS EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, 1996-2001
(en porcentajes)

Tipo de cláusula	Argentina (1996-2000)	Brasil (1996-2000)	Chile (1996-2001)	Paraguay (1998-2000)	Uruguay (1996-2000)	Venezuela (2001)	Total
Capacitación/calificación	3.0	10.9	-	-	21.1	-	9.8
Remuneración	3.0	-	-	-	55.3	-	13.4
Ascensos y promociones	12.1	-	-	-	-	-	2.4
Jornada de trabajo	18.2	9.4	6.7	-	5.3	-	9.1
Seguridad e higiene	21.2	28.1	86.7	100.0	18.4	-	33.5
Salud de la mujer	24.2	28.1	6.7	-	-	75.0	18.3
Aborto	24.2	14.1	-	-	-	50.0	11.6
HIV-SIDA	-	10.9	-	-	-	-	4.3
Prevención cáncer ginecológico	-	3.1	6.7	-	-	25.0	2.4
Acoso sexual	-	1.6	-	-	-	25.0	1.2
Control/revisión personal	18.2	21.9	-	-	-	-	12.2
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: Elaboración OIT (2002).

de la utilización de los baños y entrega de uniformes cuando son exigidos por la empresa. Se observa la casi total ausencia de cláusulas relacionadas al medio ambiente de trabajo, salud y seguridad ocupacional, introducción de nuevas tecnologías, así como a los ritmos y a la organización de los puestos de trabajo. Es necesario señalar, sin embargo, que la baja cantidad y diversidad de cláusulas en esta materia no se verifica sólo respecto a sus contenidos específicos de género, o a las condiciones de trabajo de las mujeres; eso también ocurre con relación al conjunto de los trabajadores de ambos sexos.

Los principales temas negociados son los siguientes:

- *Seguridad e higiene* (corresponde al 33.5% del total de cláusulas negociadas en esta categoría): la mayor parte de las cláusulas se refiere,

como ya se señaló, a asuntos muy básicos, como la entrega de vestimentas de trabajo, disponibilidad de toallas higiénicas y analgésicos y el derecho a ejercer las actividades sentadas si esto es compatible con la tarea (Brasil); existencia de servicios sanitarios separados para hombres y mujeres (Argentina, Paraguay); instalación de baños químicos y disponibilidad de botiquín (Uruguay). También aparecen algunas cláusulas que tratan de controlar el levantamiento de peso (para hombres, mujeres y menores).

- *Salud de la mujer* (18.3% del total de cláusulas negociadas en esta categoría): las principales cláusulas relacionadas con la salud de los/as trabajadores/as se vinculan con la prevención del cáncer ginecológico y del HIV-Sida, y la preservación de la salud de la mujer en el caso de aborto. No se registran cláusulas (con o sin contenidos específicos de género) relacionadas a enfermedades profesionales provocadas por las condiciones de trabajo, tales como las lesiones generadas por esfuerzo repetitivo (a las cuales las mujeres están más expuestas que los hombres debido a su mayor concentración en tareas manuales, rutinarias y repetitivas), contaminación e intoxicación por productos químicos, cansancio mental, estrés, etc. La casi totalidad de las escasas cláusulas negociadas en ese ámbito se registran en Brasil y Venezuela. En Paraguay y Uruguay ellas están ausentes. Es necesario observar, una vez más, que la presencia de estos temas en la negociación colectiva en general (más allá de los temas de género) es muy escasa. También se registran algunas pocas cláusulas relativas al aborto: una de ellas concede licencia (desde 20 días hasta la totalidad del período legal de la licencia por maternidad) en caso de hijo no nacido, aborto espontáneo o no provocado por la trabajadora, o cuando el hijo nace sin vida (Argentina); las otras establecen una licencia de dos semanas, protección contra el despido (entre 30 y 90 días) y garantía de salario para la trabajadora que ha sufrido un aborto legal (Brasil). Con relación a la prevención del cáncer ginecológico, las cláusulas negociadas son: exámenes de *papanicolau* y de mamografía de las empleadas mayores de 40 años a cargo de la empresa (Brasil); servicios médicos ofrecidos por la empresa para todos los/as trabajadores/as incluyendo servicios de ginecología (Chile). Vale señalar que en Uruguay las trabajadoras tienen el derecho legal a un día anual de licencia pagada para realizar exámenes de *papanicolau*

y mamografía. En Brasil, siete categorías profesionales han incluido en sus convenios colectivos cláusulas relacionadas al HIV-Sida, incluyendo: prohibición de exigencia de examen de HIV-Sida en los procesos de contratación, asistencia médica y estabilidad en el empleo para trabajadores/as seropositivos/as que presenten enfermedades oportunistas, campañas educativas de prevención de la enfermedad y constitución de comisión paritaria, compuesta por miembros de las entidades sindicales para desarrollar campañas de prevención y acompañamiento de trabajadores/as seropositivos/as.

- *Remuneraciones* (13.4% del total de cláusulas negociadas en ese grupo): las pocas cláusulas registradas en esta materia tienen como objetivo evitar posibles efectos negativos derivados del goce de las licencias pagadas otorgadas por la empresa (licencia maternidad y paternidad, para acompañar los/as hijos/as enfermos/as, de lactancia, etc.), tales como la pérdida de primas por “presentismo” (estar presente en el trabajo).
- Temas relativos a la privacidad y/o dignidad personal de los/as trabajadores/as, como *control y/o revisión de personal* y *acoso sexual* (13.4% del total de cláusulas negociadas en esta categoría): en Argentina y Brasil existen iniciativas para controlar la forma en que los/as trabajadores/as son sometidos a revisión corporal a la salida de la empresa, o a través de su prohibición, o estableciendo que ésta sea realizada por una persona del mismo sexo del/a trabajador/a. En sólo dos países (Brasil y Venezuela) se registran cláusulas que tienen como objetivo sancionar el acoso sexual.
- *Capacitación y calificación* (9.8% del total de cláusulas negociadas en esta categoría): resalta la baja frecuencia de cláusulas relativas a la capacitación y calificación de los/as trabajadores/as, no sólo debido a la importancia del tema, sino también debido al hecho de que en algunos países se observa una creciente participación sindical en los foros bipartitos y tripartitos de discusión dedicados a la materia. Las pocas cláusulas encontradas al respecto se concentran en tres países (Argentina, Brasil y Uruguay) y, en la mayoría de los casos, se limitan a establecer protocolos de intención, sin contemplar medidas concretas que impliquen poner en práctica algún beneficio o acción. En Argentina fue incluida en algunas empresas cláusulas que garantizan igualdad de oportunidades a la trabajadora en casos de vacantes de

categorías superiores, con excepción de aquellas que demanden un esfuerzo físico que no puedan realizar.

d) *No discriminación y promoción de la igualdad*

En esta última categoría se agruparon las cláusulas relativas a la eliminación de la discriminación y a la promoción de la igualdad en un sentido más amplio. Una parte de ellas aborda específicamente los asuntos de género, mientras otras tienen mayor amplitud, incorporando también otras posibles razones de discriminación, como la raza, la edad y el estado civil. Algunas de las cláusulas relativas al tema del HIV-Sida en Brasil (aplicadas indistintamente a trabajadores de ambos sexos), analizadas en el apartado anterior, también pueden ser consideradas como de carácter antidiscriminatorio.

A pesar de referirse a dimensiones estratégicas para la promoción de la igualdad de oportunidades, sólo se abordan en el 3.7% de las cláusulas negociadas en los países analizados. Destacan Paraguay, que tiene un porcentaje levemente superior (del 8%), y Chile, donde hay una total ausencia del tema (cuadro 7).

Poco más de la mitad (55.7%) de las cláusulas negociadas en ese bloque reafirman los dispositivos de las legislaciones nacionales o de los Convenios 100 y 111 de la OIT (sobre igualdad de remuneración, 1951, y sobre la discriminación en el empleo y la ocupación, 1952, respectivamente), sin definir formas de control de posibles acciones discriminatorias. Se refieren básicamente a la prohibición de diferencias de salario, ejercicio de función, criterio de admisión, oportunidades de promoción y capacitación por motivo de edad, sexo, raza/color o estado civil.

Las formas positivas de acción para la superación de las desigualdades (tales como la definición de planes de igualdad de oportunidades, la evaluación y rediseño, bajo la perspectiva de la igualdad de oportunidades, de las políticas de capacitación y de los sistemas de acceso al empleo, evaluación de desempeño, remuneración y promoción), a pesar de estar ya presentes en algunos de los pliegos de peticiones presentados por los sindicatos durante la negociación colectiva, no han logrado concitar ningún acuerdo con los empleadores, salvo en algunas experiencias del sector público en Argentina y Chile y del sector bancario en Brasil.

Cuadro 7

AMÉRICA LATINA: PAÍSES SELECCIONADOS.
 CLÁUSULAS SOBRE NO DISCRIMINACIÓN Y PROMOCIÓN
 DE LA IGUALDAD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, 1996-2001
 (en porcentajes)

Tipo de cláusula	Argentina (1996-2000)	Brasil (1996-2000)	Chile (1996-2001)	Paraguay (1998-2000)	Uruguay (1996-2000)	Venezuela (2001)	Total
Promoción de la igualdad de género	44.8	31.3	-	26.1	55.6	44.4	40.0
Promoción de la igualdad de género, raza/etnia, estado civil, etc.	55.2	68.8	-	69.6	-	55.6	55.7
Cláusulas con contenidos Discriminatorios	-	-	-	4.3	44.4	-	4.3
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: Elaboración OIT (2002).

En Argentina, en la mayoría de las cláusulas registradas en ese bloque, se establece que no deberán existir diferencias en cuanto a la igualdad de oportunidades y a los salarios recibidos por las mujeres en igualdad de condiciones y con las mismas capacidades laborales que los hombres.

En 1999 en el primer Convenio Colectivo de Trabajo del Sector Público firmado en Argentina fue aprobado un Plan de Igualdad de Oportunidades y de Trato. Además de una serie de medidas de fortalecimiento de la protección a la maternidad (tales como la extensión de la licencia-maternidad a 100 días, incluso en el caso de las madres adoptivas, la extensión de diez días de licencia para cada hijo/a nacido después del segundo, el establecimiento de una licencia de 30 días para el padre adoptivo, la extensión de la licencia paternidad a cinco días y el incremento al doble de los períodos de descanso remunerado para la lactancia), se observa la inclusión de otras medidas novedosas, entre las cuales el establecimiento de mecanismos para garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección de personal. El cuadro siguiente resume los puntos principales del Plan de Igualdad de Oportunidades y de Trato.

ARGENTINA: PRIMER CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR PÚBLICO, 1999.

(resumen)

1. *Prohibición de la discriminación e igualdad de trato:*
 - eliminación de cualquier medida o práctica que produzca un trato discriminatorio o una desigualdad entre los trabajadores en el ámbito laboral por razones de sexo, nacionalidad, raza, religión, políticas, gremiales o de cualquier otra naturaleza;
 - obligación del empleador de dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones (se considerará que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en algunas de las causas mencionadas, apartándose de criterios objetivos de evaluación);
 - facilitar el acceso de todos los trabajadores a los programas de capacitación que se dicten para nuevas competencias laborales, como forma de garantizar la efectiva igualdad de oportunidades; constitución de una comisión asesora para garantizar la igualdad de oportunidades y de trato, integrada por especialistas en la materia, designados en igual número a propuesta de ambas partes; la comisión tendrá como finalidad orientar las políticas de información, capacitación y divulgación de los principios de no discriminación, y deberá asesorar toda persona que considere haber padecido de algún episodio de discriminación en su empleo público.
2. *Promoción de la mujer trabajadora:*
 - garantizar los principios enunciados en la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (Ley 23.179);²¹
 - los puestos de trabajo y las funciones reguladas por el Convenio serán cubiertos y ejercidos indistintamente por funcionarios de uno y otro sexo;
 - las condiciones y el medio ambiente de trabajo deberán adecuarse indefectiblemente a ese principio general; las referencias a empleados, agentes o funcionarios en género masculino deben ser entendidas como no restrictivas para empleadas, agentes o funcionarios de sexo femenino; deberán ser adoptadas todas las medidas necesarias para garantizar a la mujer trabajadora:
 - acceso a los mismos programas de estudio y a las mismas oportunidades para obtención de becas u otras subvenciones;
 - aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;
 - igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad de su desempeño;
 - igualdad de oportunidades para ocupar cargos públicos gerenciales y participar en la formulación de políticas públicas y su ejecución;
 - eliminación de toda restricción a la licencia maternidad en el desempeño de cargos jerárquicos;
 - prestación de protección especial durante el embarazo en los puestos de trabajo que pueden resultar comprobadamente perjudiciales para la mujer trabajadora;
 - mismas oportunidades de licencias para participar en actividades deportivas y culturales, y
 - los organismos competentes que actúen en el ámbito del Convenio diseñarán sus prácticas con miras a eliminar los prejuicios y los usos y costumbres que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres.

21 Se entiende por discriminación toda distinción, exclusión, restricción o segregación basada en el sexo que tenga por propósito o por resultado disminuir o anular el reconocimiento,

En Brasil, casi un 20% de los instrumentos colectivos analizados incluyen por lo menos una cláusula que se refiere a la igualdad entre los sexos, aunque la mayoría de ellas se limita a reafirmar las disposiciones legales.²² Prácticamente la mitad de los contratos se refiere a la igualdad de remuneración entre todos los trabajadores, mientras que dos de ellos excluyen del concepto de diferencias salariales los reajustes por mérito y salarios de trabajadores con pérdida de capacidad laboral o problemas de salud. Los demás contratos aseguran igualdad de oportunidades a la mujer para competir en puestos directivos, igualdad de condiciones de trabajo, salario y ascenso funcional y que no habrá distinción de ninguna naturaleza. En el período 1996-2000, cuatro categorías profesionales incluyen cláusulas de este tipo en sus contratos, lo que indica una evolución del tema en el proceso de negociación colectiva.

Resalta la experiencia de la negociación colectiva del sector bancario (de carácter nacional) en Brasil. En el año 1999 el tema de la igualdad de género y raza fue, por primera vez, definido como el eje de la negociación colectiva. El convenio de ese año contiene una cláusula que determina la necesidad de realizar una investigación, por parte de los sindicatos, sobre el tema, para abrir negociaciones. La investigación, realizada por el Departamento Intersindical de Estadísticas y Estudios Socioeconómicos (DIEESE), a solicitud de la Confederación Nacional de los Bancarios, vinculada a la Central Única de Trabajadores (CUT), evidenció las desigualdades de género y raza existentes en la categoría. Con base en eso, en el proceso de negociación colectiva del año 2000 fue instituida una Mesa Temática sobre Igualdad de Oportunidades, de carácter bipartito.²³

goce o ejercicio por la mujer de los derechos y beneficios contenidos en el Convenio Colectivo, independiente de su estado civil; no se considerará discriminación la adopción de medidas especiales, de carácter temporal, destinadas a acelerar la igualdad efectiva entre la mujer y el hombre trabajador.

22 La Constitución Federal prohíbe la diferencia de salario, de ejercicio de función y de criterio de admisión por motivo de sexo, edad, color o estado civil. La legislación laboral (CLT) define que “siendo idéntica la función, a todo trabajo de igual valor (por trabajo de igual valor se entiende el trabajo que es realizado con igual productividad y con la misma perfección técnica entre personas cuya diferencia de tiempo de servicio no sea superior a dos años) prestado al mismo empleador, en la misma localidad, corresponderá igual salario, sin distinción de sexo”.

23 Esta investigación se encuentra publicada en (DIEESE/CNB-CUT, 2001). Para un análisis en detalle de esa experiencia, véase DIEESE (2003).

En los contratos colectivos analizados en Chile no se ha encontrado ninguna cláusula de este tipo. Sin embargo, no se puede dejar de mencionar que la ANEF (Asociación Nacional de Empleados Fiscales) ha lanzado un Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades para las mujeres trabajadoras del sector público.²⁴ Las principales acciones previstas en el referido Plan son: favorecer los/las jefes de hogar que reciben los sueldos más bajos, fiscalizar las normas de protección a la maternidad y crear clubes para niños preescolares que no cuenten con lugares de protección mientras sus padres trabajan. Además, se busca incorporar en las políticas de cada ministerio acciones de igualdad de oportunidades que contemplen la selección de personal, las medidas necesarias para equilibrar la proporción de mujeres en los puestos de decisión, la generación de formas de capacitación en horas de trabajo, la revisión de los sistemas salariales, la elaboración de un sistema de información por sexo que permita evaluar los avances, la identificación de mecanismos que estancan la carrera funcionaria de las mujeres, la incorporación de soluciones que garanticen la no discriminación y la creación de un sistema eficaz de cuidado infantil.

En Paraguay, fueron registradas seis cláusulas relativas al tema de la equidad de género. La mayoría de ellas establece que se aceptarán los principios y se hará efectiva la igualdad de oportunidades y que no se admitirán discriminaciones por sexo (una sola cláusula utiliza la expresión “discriminación de género”). Dos de las cláusulas (en el sector de transportes) dejan claro que estos principios “no afectarán la diferencia de salario derivada de la existencia de un escalafón” y otra deja explícito que, pese a la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, la maternidad será objeto de especial protección. Vale la pena llamar la atención respecto a la existencia de una cláusula relacionada con la promoción del trabajo femenino, que establece que “se potenciará la mensajería femenina otorgándose un plus entrega de cada correspondencia en igualdad de condiciones” (Art. 41° del contrato colectivo celebrado entre

24 En este sector las mujeres representan el 56% del total de los trabajadores y se concentran en el área social (un 62%) y los hombres en los sectores de infraestructura y producción (un 75%). Con relación a los sueldos, ellas ganan, en promedio, un 30% menos que los varones y la brecha aumenta con la edad y la especialización.

la Dirección de Correos y el Sindicato de Trabajadores Postales relativo al período 2000-2002).

Fueron también registradas, en ese país, 16 cláusulas que hacen referencia a la promoción de la igualdad y a la no discriminación de género, raza y etnia. Todas ellas, básicamente, reafirman lo que ya está definido en la legislación. Seis de ellas se refieren al principio de la igualdad salarial para “igual trabajo”. Otras seis se refieren al principio general de la “no discriminación” y dos establecen que los programas de capacitación deben estar dirigidos a todas las áreas o niveles de la empresa, sin discriminación de ninguna naturaleza (sector público y petróleo). Otras tres se comprometen a no hacer discriminaciones por motivos étnicos, de nacionalidad, sexo, raza, edad, religión, condición social, estado civil, sin preferencias políticas o sindicales (electricidad, transportes, agua). Llama la atención una cláusula que, además de obligar a no hacer discriminaciones de ninguna naturaleza, se propone amparar especialmente el trabajo de las personas con limitaciones o incapacidades físicas o mentales (sin información de sector).

Por último hay cuatro cláusulas sobre “*igualdad*”. La primera estipula que los sujetos con responsabilidad de mando deberán respetar en todo momento la igualdad entre las personas (industria de alimentos). La segunda, que los trabajos que, por su naturaleza, exigen atención permanente, serán ejecutados conforme una escala de turnos que asegure la igualdad de trato (electricidad). La tercera se compromete a que el ascenso del profesional se hará por concurso de méritos y en igualdad de condiciones (petróleo). Finalmente, la última manifiesta que las disposiciones del convenio colectivo no podrán afectar o limitar el derecho de cualquier ciudadano a tener acceso al empleo público en condiciones de igualdad (petróleo).

Finalmente, en Paraguay se ha encontrado una cláusula de carácter discriminatorio, que trata de la contratación de “mensajeros” para un banco y que establece como una de las condiciones para acceder a tal cargo el de “pertenecer al sexo masculino”. Tal discriminación llama más la atención cuando se tiene en cuenta que la empresa de correos del país trata de promover el trabajo de la mujer justamente en el campo de la mensajería.

En Venezuela, un total de siete de los 34 convenios analizados se refiere al tema de la igualdad de oportunidades y/o la no discriminación.

Las cláusulas que abordan esta materia lo hacen de manera muy similar a algunas declaraciones legales y, en términos muy generales, señalan la necesidad de realizar acciones que garanticen un trato digno a los trabajadores por parte de sus superiores; es decir, están hechas con la intención de promover un ambiente de relaciones laborales más democrático, eliminando prácticas autoritarias y discrecionales en el manejo del personal.

Las cláusulas sobre equidad de género y no discriminación en las convenciones colectivas en Venezuela son de fecha reciente. El hecho mismo de su aparición, aunque sea de forma tan general, representa un avance, por el hecho de poner de manifiesto una valoración del asunto, aportando un marco para responder frente a situaciones de diversa naturaleza.

7. Consideraciones finales

La negociación colectiva constituye un importante instrumento para la promoción de la igualdad de oportunidades en el trabajo. No obstante, en los países de América Latina, la incorporación de las reivindicaciones de género a la negociación colectiva es un proceso aún incipiente, contrastando con lo que ocurre en Europa, Estados Unidos y Canadá, donde las cláusulas de promoción de la igualdad de oportunidades son más frecuentes en los textos de los convenios colectivos. Entre los factores que dificultan esa incorporación podemos señalar, en primer lugar, el proceso general de debilitamiento de la negociación colectiva (medido tanto en términos del número de contratos como de sus contenidos) ocurrido en diversos países latinoamericanos en los años 90; en segundo lugar, los problemas relativos a la aplicación de la legislación laboral en esos mismos países (Vega, 2004); en tercer lugar, la menor cobertura relativa de las mujeres en los procesos de negociación colectiva, debido a que están sobrerrepresentadas en los segmentos más precarios y desregulados del mercado de trabajo; en cuarto lugar, algunas de las características de los procesos de negociación: la aún escasa presencia femenina en las directivas sindicales y en las instancias negociadoras, tanto en el sector empresarial como en el sector sindical, la resistencia empresarial en aceptar la negociación de estos temas, aludiendo, frecuentemente a factores de costos que no siempre están basados en

Cuadro Resumen

AMÉRICA LATINA: PAÍSES SELECCIONADOS. PRINCIPALES AVANCES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, 1996-2001

1. Maternidad/paternidad
 - a) Embarazo
 - Ampliación del período de protección contra el despido de la mujer embarazada (Brasil).
 - Reducción de la jornada de trabajo para la mujer embarazada (Brasil).
 - Licencia para control prenatal (Brasil).
 - Licencia y protección contra el despido en caso de aborto espontáneo (Brasil).
 - b) Licencia maternidad
 - Pago de un complemento salarial (Paraguay) y garantía de integridad del salario durante la licencia maternidad (Uruguay).
 - Extensión de la licencia maternidad hasta 36 días más que el permiso legal (Paraguay).
 - Licencia maternidad en casos de “hijo no nacido” (Argentina).
 - Ampliación de la licencia en caso de nacimiento múltiple e hijos discapacitados (Argentina).
 - c) Lactancia
 - Extensión del tiempo diario dedicado a la lactancia (Argentina, Paraguay, Uruguay).
 - Ampliación del plazo de duración de la lactancia (Brasil, Uruguay).
 - d) Cuidado de los hijos
 - Licencia para acompañamiento de hijos/as por cuestiones de salud y educación (Brasil).
 - Licencia de hasta cuatro horas diarias en caso de enfermedad de hijo menor de un año (Chile).
 - Ampliación del tiempo de duración del beneficio de la guardería infantil (Brasil y Paraguay).
 - e) Paternidad
 - Institución de la licencia por paternidad (Uruguay y Venezuela).
 - Ampliación del período de licencia por paternidad (Brasil, Chile, Paraguay).
 - Protección contra el despido del padre por nacimiento de un/a hijo/a (Brasil).
 - Extensión a los padres del derecho a las guarderías infantiles (Brasil).
 - f) Adopción
 - Ampliación de los derechos para padres y madres adoptantes (Brasil, Paraguay).
2. Responsabilidades familiares
 - Licencia por enfermedad grave de pariente directo (Chile, Paraguay).
3. Condiciones de trabajo
 - Sanciones en casos de acoso sexual (Brasil, Argentina).
 - Facilidades para prevención del cáncer ginecológico (Brasil, Chile).
4. No discriminación y promoción de la igualdad
 - Garantías a los trabajadores/as que viven con el HIV-Sida: prohibición de test para admisión al empleo, asistencia médica, campañas de prevención, instalación de comisión bipartita (Brasil).
 - Reafirmación del principio de remuneración igual para trabajo de igual valor; referencia al Convenio 100 de la OIT (Argentina, Brasil y Paraguay).
 - Reafirmación de los principios de la igualdad de género y no discriminación por motivos de sexo, raza/color, etnia, edad; referencia al Convenio 111 de la OIT (Brasil, Paraguay).
 - Plan de Igualdad de Oportunidades para los empleados fiscales (Argentina, Chile).
 - Cláusula de igualdad de oportunidades y de trato (Uruguay).
 - Instalación de mesa bipartita de promoción de la igualdad de género y raza (sector bancario, Brasil).

cifras y estadísticas,²⁵ la poca capacitación de los representantes sindicales (de ambos sexos) para negociar con los empleadores cláusulas relativas a la promoción de la igualdad de oportunidades, y la aún baja priorización de la materia en las estrategias sindicales y empresariales.

Entre los factores que la pueden facilitar están los avances legislativos en materia de igualdad de oportunidades ocurridos en la última década, que eliminan las normas de carácter discriminatorio que aún persistían en algunos países e incluyen explícitamente la prohibición de discriminaciones fundadas, entre otros motivos, en el sexo de las personas. Es necesario señalar que, además de este aspecto, el avance de la negociación de los temas de género depende también de avances legislativos y en materia de inspección laboral relacionados a otros ámbitos de las relaciones de trabajo, así como al efectivo cumplimiento de los derechos a la libre asociación y a la negociación colectiva (Vega, 2004).

Sin embargo, a pesar de las dificultades, las organizaciones sindicales de muchos países latinoamericanos han realizado esfuerzos significativos en la última década en el sentido de incorporar los temas de género en sus estrategias permanentes de acción. Eso se ha reflejado, en muchos casos, en una mayor presencia del asunto tanto en sus estrategias negociadoras como en los resultados concretos de la negociación colectiva.

Con efecto, el análisis de las demandas presentadas por los sindicatos a la negociación colectiva revela, en muchos casos, que está presente la preocupación con la defensa de los derechos de las mujeres trabajadoras y la promoción de la igualdad de oportunidades en el trabajo. Los Convenios de la OIT parecen ser una referencia importante para los sindicatos e instrumentos capaces de reafirmar la legitimidad de estos temas en los procesos negociadores. Por otro lado, la preocupación por la igualdad de oportunidades en algunos países no se refiere sólo a los temas de género. Aunque menos desarrollados, empiezan a aparecer también temas relacionados con la eliminación de la discriminación por razones de raza, etnia y otras. Sin embargo, esa preocupación aún presenta dificultades para traducirse en medidas más concretas dirigidas a promover la garantía

25 Para la discusión sobre el costo de los beneficios asociados a la maternidad y al cuidado infantil, véase Abramo y Todaro (2002).

y la aplicación de esos principios generales en varias áreas, entre ellas la igualdad salarial, las oportunidades de formación profesional, la salud ocupacional, la organización del proceso productivo y las innovaciones tecnológicas.

El examen de los resultados de la negociación (las cláusulas de los convenios) realizado en seis países de América Latina en la segunda mitad de los años 90 revela, a su vez, que se han logrado avances importantes, que se reflejan especialmente en las materias atinentes a la protección de la maternidad y de la paternidad. En un cuadro de debilitamiento de la negociación colectiva que se verifica en varios países de la región, debido, entre otros factores, a los procesos de informalización y desregulación del mercado de trabajo, la tendencia general ha sido de mantenimiento o aumento del número de cláusulas relativas a los derechos de la mujer trabajadora y a la promoción de la igualdad de género, así como de ampliación de sus contenidos.

Los principales temas que han sido objeto de negociación en el período que representan avances significativos con relación a la legislación son: ampliación de la duración de la licencia por maternidad y del período en el que la mujer embarazada y lactante está protegida contra el despido; institución de la licencia por paternidad y ampliación de su duración; protección del padre contra el despido durante un determinado período en ocasión del nacimiento de los/as hijos/as; garantía de integridad del salario durante la licencia por maternidad; diversos aspectos relacionados con el cuidado de los/as hijos/as y la adopción y reafirmación de los principios de no discriminación y remuneración igual para trabajo de igual valor.

Sin embargo, aún se observan importantes debilidades. Entre ellas, podemos señalar la dificultad de negociar temas relativos a las condiciones de trabajo y de ampliar los contenidos y el alcance de los temas negociados con relación a las responsabilidades familiares, en especial en lo que se refiere a la promoción de las responsabilidades compartidas entre hombres y mujeres. Con relación a los temas relativos a la no discriminación y a la promoción de la igualdad de oportunidades, los problemas son varios: las cláusulas de ese tipo son encontradas en un número aún muy pequeño de acuerdos y convenios; sus contenidos son todavía muy generales; se registran muy pocas cláusulas dirigidas a la definición y monitoreo más concreto de medidas para garantizar temas tan centrales como la igualdad de remuneración, la igualdad de condiciones de ascenso y promoción o

la igualdad en la capacitación; existen pocas experiencias de promoción, a través de la negociación colectiva, de planes de igualdad de oportunidades que incorporen metas e indicadores concretos y que puedan ser monitoreados a lo largo del tiempo.

Es necesario señalar, sin embargo, que la relativa debilidad de la incorporación de los temas de género no es un problema específico, sino que refleja los problemas generales de los procesos de negociación colectiva en América Latina. No son solamente las cláusulas referidas a la mujer o a las relaciones de género las que están ausentes en las negociaciones en temas como la formación profesional y la salud ocupacional, la organización de los ritmos y formas de producción o la innovación tecnológica. Lo que ocurre es que, en general, éstos son temas muy poco negociados para el conjunto de los trabajadores de ambos sexos.

Otro aspecto importante a considerar en el análisis de esos resultados es de qué factores depende la debilidad o fortaleza del proceso de incorporación de las demandas de género a la negociación colectiva. Entre ellos pueden estar los siguientes: a) la mayor o menor presencia femenina en la fuerza de trabajo (sea en la empresa o en la rama productiva en cuestión); b) la mayor o menor presencia femenina en la dirigencia sindical; c) la mayor o menor capacidad de organización y representación de los intereses de las mujeres y de las demandas de género en las estrategias y políticas sindicales (a nivel de empresa y/o rama productiva); d) la mayor o menor sensibilidad empresarial frente al tema; e) la mayor o menor fuerza y capacidad de negociación de cada sindicato en general.

En síntesis, la primera conclusión de este estudio es que los temas relativos a los derechos de la mujer trabajadora y a la promoción de la igualdad de oportunidades no están ausentes y su importancia no es pequeña en los procesos de negociación colectiva en los seis países analizados. La segunda conclusión es que es necesario aún avanzar mucho más para desarrollar el potencial de la negociación colectiva como mecanismo de combate a la discriminación y promoción de la igualdad de oportunidades en el trabajo. Para que eso ocurra, es necesario, en primer lugar, que los temas de género sean tratados como de interés estratégico para el conjunto de los trabajadores (y no sólo para las mujeres). En segundo lugar, es necesario promover y aumentar la presencia de mujeres en las instancias de dirección y negociación, tanto de las organizaciones sindicales como de las organizaciones empresariales. En tercer lugar, es fundamental

desarrollar la capacidad propositiva y argumentativa de los sindicatos en relación a los temas de género y de la igualdad de oportunidades en la mesa de negociación y promover la sensibilización del sector empresarial en la materia. En quinto lugar, es de gran importancia aumentar el conocimiento técnico de los actores laborales sobre las desigualdades de género existentes en empresas y sectores productivos, sus causas y consecuencias, así como de las políticas capaces de superarlas.

Por último, es necesario señalar que un análisis más completo de los temas de género en la negociación colectiva y el potencial de ésta para promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres no debería limitarse a los temas considerados en este estudio. Debería contemplar, además, el conjunto de las cláusulas de cada instrumento colectivo, considerando, en cada caso, un posible impacto diferenciado de cada cláusula o conjunto de cláusulas en la situación de hombres y mujeres, tomando en cuenta, entre otros aspectos, su distribución en la estructura ocupacional, en la jerarquía y en la escala de remuneraciones de las empresas. Por diversas razones, no fue posible realizar este tipo de análisis en el presente estudio. Pero, sin duda, ese tipo de aproximación debería ser parte importante de una agenda futura de investigación en la materia.

BIBLIOGRAFÍA

- Abramo, L. 2001 “Negociación colectiva y equidad de género en América Latina: Nuevos desafíos para la acción sindical”, en *Cuadernos del CENDES*, N° 47, Año 18 (Caracas, Centro de Estudios del Desarrollo, Universidad Central de Venezuela), mayo-agosto.
- Abramo, L.; Rangel, M. 2003 *La negociación colectiva como un derecho fundamental y un instrumento de promoción de la igualdad de oportunidades*. www.oitlima.org.pe.
- Abramo, L.; Todaro, R. 2002 (eds.) *Cuestionando un mito: Costos laborales de hombres y mujeres en América Latina* (Lima, OIT).
- DIEESE, 2003 “Negociação coletiva e equidad de gênero no Brasil: Cláusulas relativas ao trabalho da mulher”, en *Pesquisa DIEESE*, N° 17 (São Paulo, DIEESE).
- DIEESE-CNB-CUT, 2001 *O rosto dos bancários: Mapa de gênero e raça do setor bancário brasileiro* (Sao Paulo, Confederação Nacional dos Bancários, Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos).

- Dirección del Trabajo, 2003 *Encuesta Laboral-ENCLA 2002. Informe de los resultados de la tercera encuesta laboral* (Santiago, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, Ministerio del Trabajo y Previsión Social).
- OIT, 2002 *Panorama Laboral de América Latina* (Lima, OIT).
- Olesker, D.; Osta, D. (s/fecha) *La negociación colectiva, la desregulación laboral y sus impactos sobre el empleo y los salarios* (Montevideo, Instituto Cuesta-Duarte-PIT-CNT).
- Todaro, R.; Mauro, A.; Yáñez, S. 2000 “Chile: La calidad del empleo. Un análisis de género”, en M.E. Valenzuela y G. Reinecke *¿Más y Mejores empleos para las mujeres? La experiencia de los países del Mercosur y Chile* (Santiago, OIT).
- Vega Ruiz, M. 2004 *Libertad de asociación, libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva en América Latina: El desarrollo práctico de un principio fundamental*, serie Working Papers, N° 28, IFP/Declaración (Ginebra, OIT).

ANEXO
Cuadro A-1
NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN AMÉRICA LATINA

Indicador/país	Argentina	Brasil	Chile	Paraguay	Uruguay	Venezuela
Ámbito principal de negociación	Rama de actividad	Rama de actividad	Empresa	Empresa	Empresa	Empresa
Tipo predominante de organización sindical (sector x empresa)	Rama de actividad	Rama de actividad	Empresa	Empresa	Rama de actividad	Empresa
Porcentaje (aproximado) cobertura	65% de los asalariados.	—	9,8% de los asalariados (1999)	—	27,8% de los asalariados (2000)	27% de los asalariados (1998)
Duración de los contratos	Ultraactividad (condiciones siguen vigentes una vez vencidos los plazos)	Máximo 2 años; normalmente 1 año	Máximo 4 años; normalmente 2 años	Normalmente 2 años	La mayoría dura 1 año o más (en general 2 años)	Normalmente duran 2 años en el sector público y 3 años en el privado; también hay ultraactividad
Derechos obtenidos en negociaciones anteriores deben ser reafirmados a cada negociación	No	Sí	Sí	Sí	Sí	NO

Cuadro A-2
LEGISLACIÓN DE PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD/ PATERNIDAD

Indicador/país	Argentina	Brasil	Chile	Paraguay	Uruguay	Venezuela	Convenio 183, OIT
Licencia por maternidad (semanas)	12	16	18	12	12 (a)	18	14
Salario por maternidad (financiamiento)	Seguridad social (aporte de empleadores)	Seguridad social (aporte de empleadores)	Estado, a través del fondo público		Seguridad social (aporte de empleadores)	Seguridad Social	
Salario por maternidad (monto)	100%	100%	100%	50% del promedio de los últimos 4 meses	Promedio de los últimos 6 meses	100%	Mínimo 2/3
Prestaciones médicas durante el embarazo y el parto (financiamiento)	Seguridad social (aporte de empleadores)	Seguridad social (aporte de empleadores)	Sistema de salud (aporte de trabajadoras)	Seguridad social	Seguridad social (aporte de empleadores)	Seguridad Social	Sí
Prohibición del despido durante el embarazo, la licencia y un período de reintegro al trabajo	Hasta 7,5 meses después del parto	Hasta 5 meses después del parto	Hasta 1 mes después del fin de la licencia	No definido en la legislación	Protección relativa (indemnización correspondiente a 6 meses de sueldo en caso de despido)	Prohibición de despido hasta 1 año después del parto	Excepto por razones no vinculadas al embarazo, parto y lactancia, con prueba a cargo del empleado
Protección a la salud de la mujer embarazada y su hijo	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Horario de lactancia (una hora diaria) sin perjuicio del salario	Hasta que el hijo tenga 1 año	Hasta que el hijo tenga 6 meses	Hasta que el hijo tenga 2 años	No definido en la legislación	Hasta que el hijo tenga 6 meses (b)	Hasta que el hijo tenga seis meses	Según la legislación nacional

Continuación Cuadro A- 2

	Argentina	Brasil	Chile	Paraguay	Uruguay	Venezuela	Convenio 183, OIT
Derecho a sala cuna	Ley no reglamentada (aporte de empleadores)	En empresas con 29 o más mujeres (aporte de empleadores)	En empresas con 20 o más mujeres (aporte de empleadores)	En empresas con más de 50 trabajadores de uno u otro sexo (aporte de empleadores)	No hay legislación	Patrón que ocupe más de 20 trabajadores de uno u otro sexo tiene la obligación de mantener guardería	No incluye
Licencia para la madre y el padre para el cuidado del niño enfermo	No	No	Licencia para ambos padres por hijo <i>menor de 1 año</i> , cobrando subsidio. Licencia para cualquier de los padres (a elección de madre) equivalente a 10 jornadas/año (consideradas como trabajadas) distribuidas a elección, por hijo <i>menor de 18 años</i> .	No	No	No	No incluye
Licencia por paternidad	2 días	5 días	1 día	2 día	No hay norma general para la actividad privada, pero se prevé en convenios colectivos 1 o 2 días. Funcionarios públicos: 3 días.	No	No incluye

Fuente: Abramo y Todaro (2002) (excepto Paraguay y Venezuela).

(a) Existe también un día de permiso al año para la prevención del cáncer genito-mamario. (b) Por convenio colectivo, en el sector bancario es media jornada durante seis meses.

Cuadro A-3
CLÁUSULAS RELATIVAS AL TRABAJO FEMENINO Y A LAS RELACIONES DE GÉNERO
(porcentajes)

Tipo de Cláusula	Argentina (1996-2000)			Brasil (1996-2000)			Chile (1996-2001)			Paraguay (1998-2000)			Uruguay (1996-2000)			Venezuela (2001)			Total		
	Leg.	Conv.	Tot.	Leg.	Conv.	Tot.	Leg.	Conv.	Tot.	Leg.	Conv.	Tot.	Leg.	Conv.	Tot.	Leg.	Conv.	Tot.	Leg.	Conv.	Tot.
1. Maternidad/Paternidad	61.7	48.7	56.1	78.6	57.2	62.6	100.0	34.6	44.4	53.3	50.8	51.7	0.0	51.2	49.7	58.2	36.6	43.8	62.4	48.5	54.6
a) Embarazo																					
a.1. Tareas compatibles		1.8	0.8	9.7		2.4				5.6		2.1		5.4	5.2	1.1	4.4	0.4	1.2	0.8	1.0
a.2. Control méd. prenatal					1.3	1.0												2.9		1.2	0.7
a.3. Prohibic. test embar.		0.1	0.1		0.3	0.2														0.1	0.1
a.4. Disminución jornada					1.0	0.7								0.6	0.6		0.5	0.4		0.2	0.1
a.5. Vestimenta																					0.1
a.6. Otros	2.6	0.1	1.5		1.3	1.0		4.7	4.0		5.9	3.8						2.0		1.2	1.5
b) Licencia por maternidad																					
b.1. Duración	11.0	1.3	6.8	14.6	0.7	4.2				12.1	5.4	7.9				18.7	4.4	9.1	11.6	1.7	6.1
b.2. Remuneración	5.9	0.3	3.5					6.5	5.6		4.9	3.1		11.9	11.6	12.1	7.7	9.1	5.3	3.0	4.0
b.3. Estabilidad	7.3		4.2		2.0	1.5				3.7	0.5	1.7		1.8	1.7	2.2	0.5	1.1	6.0	0.6	3.0
b.4. Otros	6.8	3.6	5.4		0.7	0.5					1.1	0.7							5.2	1.8	3.3
c) Paternidad																					
c.1. Licencia	21.5	5.3	14.6	24.3	2.3	7.8	31.6	15.0	17.5	13.1	15.1	14.4		13.7	13.3		14.2	9.5	19.7	6.9	12.5
c.2. Estabilidad					2.0	1.5														1.7	0.9
c.3. Otros																					
d) Adopción																					
d.1. Licencia para la madre		6.9	2.9		9.2	6.8					4.9	3.1							0.1	5.2	3.0
d.2. Licencia para el padre		5.5	2.3		1.3	1.0					0.5	0.3								2.8	1.5
d.3. Estabilidad. padre/madre					1.6	1.2														0.1	0.2
d.4. Otros		0.6	0.3		4.2	3.2														1.0	0.6

Continuación Cuadro A-3

Tipo de cláusula	Argentina (1996-2000)			Brasil (1996-2000)			Chile (1996-2001)			Paraguay (1998-2000)			Uruguay (1996-2000)			Venezuela (2001)			Total			
	Leg.	Conv.	Tot.	Leg.	Conv.	Tot.	Leg.	Conv.	Tot.	Leg.	Conv.	Tot.	Leg.	Conv.	Tot.	Leg.	Conv.	Tot.	Leg.	Conv.	Tot.	
	e) Lactancia	6.5	3.4	5.2	11.7	1.6	4.2	5.3	0.8	13.1	5.4	8.2	8.7	6.6	1.1	2.9	7.4	3.4	5.1	3.4	3.4	5.1
f) Guardería infantil		7.0	3.1	18.4	12.7	14.2	63.2	3.7	12.7	5.6	2.4	4.8	15.4	4.6	5.1	3.8	6.2	5.1	3.8	6.2	5.1	
g) Cuidado de hijo enfermo	12.8	5.5	3.1	15.0	11.2	4.0	4.0	4.0	4.0	6.5	4.1	4.2	4.0	3.8	2.6	10.3	10.3	5.7	10.3	5.7	5.7	
2. Responsabilidad familiares	35.7	43.3	38.9	3.9	22.5	17.8		51.4	43.7	23.4	44.9	23.8	31.9	61.2	51.5	31.4	40.3	36.4	31.4	40.3	36.4	
a) Compensaciones parentales																						
a.1. Asignación educacional	6.0	4.3	5.3	3.9	4.9	4.6		22.4	19.0	16.8	10.6	1.8	31.9	24.0	26.6	7.0	8.7	7.9	8.7	8.7	7.9	
a.2. Asignación nacimiento	7.3	0.1	4.3					7.5	6.3	7.0	4.5	1.8	1.7	15.3	10.2	5.6	3.1	4.2	5.6	3.1	4.2	
a.3. Asignación familiar	7.2	0.5	4.4	0.3	0.2	0.2	3.7	3.2	15.9	9.7	12.0	4.8	4.6	7.7	5.1	6.8	2.8	4.6	6.8	2.8	4.6	
a.4. Asistencia médica hijos	2.0	0.8	1.5	9.5	7.1	3.2	6.5	5.6	3.2	2.1	8.3	8.3	8.1	11.5	7.7	1.5	4.8	3.3	8.1	1.5	4.8	
a.5. Otros	0.2	9.9	4.4		0.3	0.2					4.2	4.2	4.0	0.1	5.0	2.8	2.8	2.8	0.1	5.0	2.8	
b) Licencias especiales	12.9	27.6	19.2	7.5	5.6		11.2	9.5	7.5	8.1	7.9	2.9	2.9	2.7	1.8	10.4	16.0	13.5	10.4	16.0	13.5	
3. Condiciones de trabajo	0.1	4.1	1.8	2.9	19.9	15.6		14.0	11.9	2.8	3.8	22.6	22.0	2.2	1.5	0.5	9.0	5.3	2.2	1.5	0.5	9.0
a) Capacitación/calificación		0.1	0.1		2.3	1.7						4.8	4.6				0.9	0.5				0.9
b) Remuneración		0.1	0.1									12.5	12.1				1.3	0.7				1.3
c) Ascensos y promociones		0.5	0.2														0.2	0.1				0.2
d) Jornada		0.8	0.3	1.9	1.3	1.5	0.9	0.8	0.8	3.8	3.4	1.2	1.2			0.1	0.7	0.5				0.1
e) Seguridad e higiene		0.9	0.4	1.0	5.6	4.4	12.1	10.3	2.8	3.8	3.4	4.2	4.0			0.3	2.9	1.8				0.3
f) Salud de la mujer																						
f.1. Aborto	0.1	0.9	0.4		2.9	2.2											1.1	0.7				1.1
f.2. SIDA					2.3	1.7																
f.3. Prevenc. cáncer ginec.					0.7	0.5	0.9	0.8	0.8								0.5	0.4				0.5
f.4. Otros																						
g) Acoso sexual					0.3	0.2																
h) Control/visión personal					4.6	3.4																
4. No discr. y prom. igualdad	2.6	3.9	3.2	14.6	0.3	3.9				20.6	0.5	7.9	100.0	2.4	5.2	9.9			3.3	5.7	2.1	3.7
a) De género	1.1	1.8	1.4	3.9	0.3	1.2				5.6	2.1	100.0		2.9	4.4			1.5	2.3	0.9	1.5	
b) De género, raza/etnia, etc.	1.4	2.2	1.7	10.7		2.7				15.0	5.5			5.5				1.8	3.4	1.0	2.1	
c) Cláusulas discriminatorias										0.5	0.3	2.4	2.3									0.3
Total de Cláusulas	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: Elaboración conjunta con los consultores de los respectivos países.

Cuadro A-4
CLÁUSULAS RELATIVAS AL TRABAJO FEMENINO Y A LAS RELACIONES DE GÉNERO
(porcentajes)

Tipo de Cláusula	Argentina (1996-2000)			Brasil (1996-2000)			Chile (1996-2001)			Paraguay (1998-2000)			Uruguay (1996-2000)			Venezuela (2001)			Total			
	Leg.	Conv.	Tot.	Leg.	Conv.	Tot.	Leg.	Conv.	Tot.	Leg.	Conv.	Tot.	Leg.	Conv.	Tot.	Leg.	Conv.	Tot.	Leg.	Conv.	Tot.	
I. Maternidad/paternidad	61.7	48.7	56.1	78.6	57.2	62.6	100.0	34.6	44.4	53.3	50.8	51.7	0.0	51.2	49.7	58.2	36.6	43.8	62.4	48.5	54.6	
a) Embarazo																						
a.1. Tareas compatibles		100	100	100	100	100			100	100		100		100		100		100	55	45	100	
a.2. Control méd. prenatal				100	100	100						100		100			100			100	100	
a.3. Prohibic. test embar.			100	100	100	100														100	100	
a.4. Disminución jornada																					100	
a.5. Vestimenta																					100	
a.6. Otros		4	100	100	100	100		100	100	100		100							56	44	100	
b) Licencia por maternidad																						
b.1. Duración		8	100	88	12	100			57	43	100								68	84	100	
b.2. Remuneración		3	100					100	100	100	100			100	100				44	58	100	
b.3. Estabilidad			100	100	100	100			80	20	100			100	100				67	88	100	
b.4. Otros		28	100	100	100	100				100	100									69	31	100
c) Paternidad																						
c.1. Licencia		16	100	78	22	100		73	100	67	100			100	100				66	34	100	
c.2. Estabilidad					100	100														483	100	
d) Adopción																				1	99	100
d.1. Licencia para la madre		100	100	100	100	100				100	100									100	100	
d.2. Licencia para el padre																				100	100	
d.3. Estabilidad padre/madre			100	100	100	100														100	83	
d.4. Otros																				100	100	
e) Lactancia		72	28	71	29	100		100	100	58	42	100		100	100				75	25	63	

Continuación Cuadro A-4

Tipo de Clausula	Argentina (1996-2000)			Brasil (1996-2000)			Chile (1996-2001)			Paraguay (1998-2000)			Uruguay (1996-2000)			Venezuela (2001)			Total				
	Leg.	Conv.	Tot.	Leg.	Conv.	Tot.	Leg.	Conv.	Tot.	Leg.	Conv.	Tot.	Leg.	Conv.	Tot.	Leg.	Conv.	Tot.	Leg.	Conv.	Tot.		
	f) Guardería infantil	2	98	100	33	67	100	75	25	100	86	14	100		100	100	100						
g) Cuidado de hijo enfermo		100	100		100	100		100	100		100	100		100	100								
2. Responsabilidad/Familiares	52	48	100	5	95	100		100	100	23	77	100	21	79	100	38	62	100					
a) Compensaciones parentales																							
a.1. Asignación educacional	65	35	100	21	79	100		100	100		100	100		100	100	40	60	100			39	61	
a.2. Asignación nacimiento	99	1	100					100	100		100	100		100	100		100	100			59	41	
a.3. Asignación familiar	95	5	100		100	100		100	100	49	51	100		100	100		100	100			65	35	
a.4. Asistencia médica hijos	78	22	100		100	100		100	100		100	100		100	100		100	100			20	80	
a.5. Otros	3	98	100		100	100		100	100		100	100		100	100		100	100			2	98	
b) Licencias especiales	38	62	100		100	100		100	100	35	65	100		100	100		100	100			34	66	
3. Condiciones de trabajo	3	97	100	5	95	100		100	100	30	70	100		100	100		100	100		4	96	100	
a) Capacitación/calificación		100	100		100	100								100	100							100	100
b) Remuneración		100	100		100	100								100	100							100	100
c) Ascensos y promociones		100	100		100	100								100	100							100	100
d) Jornada		100	100	33	67	100		100	100					100	100						13	87	100
e) Seguridad e higiene		100	100	6	94	100		100	100	30	70	100		100	100						7	93	100
f) Salud de la mujer																							
f.1. Aborto	13	88	100																			5	95
f.2. SIDA																							
f.3. Prevenc. cáncer ginec.																							
g) Acoso sexual																							
h) Control/visión personal		100	100		100	100		100	100					100	100							100	100
4. No discr. y prom. igualdad	47	53	100	94	6	100				96	4	100	56	44	100	100					68	32	100
a) De género	46	54	100	80	20	100				100		100	100		100	100					67	33	100
b) De género, raza/etnia, etc.	47	53	100	100		100				100		100	100		100	100					73	27	100
c) Cláusulas discriminatorias											100	100		100	100							100	100
Total de Cláusulas	57	43	100	25	75	100	15	85	100	37	63	100	3	97	100	33	67	100	44	56	100	100	

Fuente: Elaboración conjunta con los consultores de los respectivos países.

CAPÍTULO II

NEGOCIACIÓN COLECTIVA E IGUALDAD: DOS DERECHOS FUNDAMENTALES INTERRELACIONADOS

MARILUZ VEGA

A. INTRODUCCIÓN

El moderno estado social de derecho, vigente en la actualidad en la mayor parte de los países, se desarrolla en el ámbito de lo laboral a través de la promoción de mínimos básicos, que han sido calificados por la comunidad internacional y sus instituciones representativas como los derechos fundamentales en el trabajo.

Desde esta óptica, para la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) el objetivo es que todos los ciudadanos puedan gozar libremente, sobre una base individual o colectiva y sin ser objeto de ninguna discriminación, de “*una participación equitativa en los frutos del progreso*” (Declaración de Filadelfia). Así, desde sus inicios la OIT ha venido señalando la necesidad de unos mínimos básicos que tienen su origen en los derechos fundamentales relativos a las libertades civiles y políticas.¹ En efecto, los derechos fundamentales laborales, a juicio de la OIT, buscan garantizar un mínimo equivalente de nivel de protección social, cualquiera que sea el nivel de desarrollo de cada país y sus peculiaridades históricas y culturales, proveyendo a toda persona la posibilidad de disponer de los

1 Véase en este sentido la Constitución de la organización y específicamente la Declaración de Filadelfia de 1944 (incorporada a la Constitución en 1946).

medios necesarios para reivindicar (considerando las especificidades de cada país) una contrapartida equitativa a su trabajo.

La existencia de derechos humanos laborales es para la OIT parte de una obligación adquirida de forma real por todo Estado Miembro, como expresión del reconocimiento en el ámbito social de la existencia de unos valores generales, esenciales, superiores e insoslayables. Esta obligación se expresa en la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (aprobada en junio de 1998), y cuando los países así lo decidan, a través de la ratificación de los Convenios fundamentales, que implican obligaciones particulares, por cuanto la ratificación importa la aplicación directa efectiva del instrumento, al convertirse éste en derecho interno.

El *corpus* básico de principios y derechos fundamentales se integra así por cuatro principios y sus correspondientes derechos: la erradicación del trabajo forzoso y del trabajo de los niños, la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva y la no discriminación en el empleo.

De su propia naturaleza y su desarrollo en la práctica se desprende que se trata de derechos íntimamente ligados entre sí, pues no es factible conseguir su objetivo final, el trabajo conforme a principios de igualdad en tanto que seres humanos, sin que pueda garantizarse el cumplimiento efectivo de todos y cada uno de ellos. Además, su carácter de fundamentales surge de su naturaleza de derechos humanos y de su calidad “de base facilitadora” (en cuanto permite el desarrollo de otros derechos laborales que están íntimamente vinculados).

Resulta imposible garantizar la igualdad si existe trabajo forzoso, o hablar de igualdad en el trabajo si un niño es obligado a trabajar como un adulto. La igualdad real no existe si no existen los medios efectivos para garantizar todos los derechos en el trabajo (la libertad de sindicación y la negociación colectiva) y si se sigue utilizando al ser humano en trabajos obligatorios o intolerables.

En particular, la relación de la negociación colectiva y la no discriminación es evidente pues no cabe hablar de pleno ejercicio de las facultades sindicales, y por ende de la libertad sindical, si no existe una cobertura amplia y general de las decisiones tomadas libremente, en las que no haya ningún tipo de exclusión de los trabajadores sobre cuyo ámbito se quiere negociar y a los que por tanto se representa. Debe

recalcarse que no cabe referirse a la negociación colectiva de forma independiente de la libertad sindical, pues ambos derechos son la extensión de un mismo principio. Su interdependencia es tal que se puede sostener que no cabe la negociación colectiva sin libertad sindical y que la libertad sindical carece de sentido sin negociación colectiva.

Los propios Convenios internacionales relativos a los derechos fundamentales establecen esta interrelación y contienen numerosas disposiciones que indican claramente los vínculos existentes. Así, el Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948, establece en su artículo 2 que *“Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones...”*, garantizando la libertad sindical sobre la base de la igualdad y la no discriminación (sin distinción alguna). A su vez, el Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, es la expresión y desarrollo del Convenio 87, estableciendo de forma taxativa en su artículo 1: *“Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo”*.

El Comité de Libertad Sindical de la OIT ha reconocido la indisolubilidad del principio de igualdad con lo relativo a la libertad sindical y la negociación colectiva, llegando a calificar que la libertad sindical sería letra muerta de existir algún límite a la igualdad (OIT, 1996).

La no discriminación como garantía de la libertad sindical impregna el conjunto de las decisiones del Comité de Libertad Sindical y las observaciones y solicitudes directas de la Comisión de Expertos en Aplicación de Normas y Recomendaciones. La prohibición del favoritismo o discriminación frente a determinadas organizaciones, la no discriminación racial en los estatutos y, en particular, lo dispuesto en relación a los actos de protección contra la discriminación sindical en virtud de lo establecido en el artículo 1 del Convenio 98, no son más que algunos enunciados que facilitan identificar de forma evidente la interrelación, por no decir la vinculación intrínseca, de ambos principios. La interdependencia es tan evidente que la segunda mayor causa de violación a la libertad sindical, según se desprende en el estudio de las quejas presentadas ante el Comité de Libertad Sindical en los años ochenta y noventa, es la discriminación (Von Potobsky, 1998). Sólo en 1999 este Comité recomendó la anulación

de actos de discriminación antisindical en casi la mitad de los casos examinados. Las recomendaciones y/o el examen de medidas posteriores, adoptadas en relación con la discriminación antisindical ese año, se referían, por ejemplo, a Costa Rica,² El Salvador, Guatemala, México, Nicaragua y Panamá.

En América Latina, la Comisión de Expertos ha señalado algunas violaciones a este principio de discriminación, en particular con relación a los trabajadores extranjeros. Este es el caso de las disposiciones que impiden a los no nacionales constituir sindicatos o afiliarse a ellos en Costa Rica,³ o la prohibición de ocupar un cargo, salvo en determinadas condiciones, en una organización profesional en Nicaragua.⁴ Situaciones similares se presentan en México, donde el artículo 372, fracción II de la Ley Federal de Trabajo, prohíbe que los extranjeros formen parte de la directiva de los sindicatos, y en Panamá, donde el artículo 64 de la Constitución exige ser panameño para poder constituir la junta directiva de un sindicato. En Honduras, según los artículos 475 y 504 del Código de Trabajo, las organizaciones sindicales deben estar constituidas por un 90% de hondureños; asimismo, para ser miembro de la junta directiva de un sindicato, federación o confederación, además de ser hondureño (artículos 510, inciso a, y 541, inciso a), se debe pertenecer a la actividad correspondiente (artículos 510, inciso c, y 541, inciso c) y saber leer y escribir (artículos 510, inciso d, y 541, inciso d).

2 En este caso, la Comisión de Expertos ha hecho referencia a un número considerable de denuncias sobre actos de discriminación antisindical iniciadas entre 1994 y 1996 sobre los que la autoridad administrativa no se ha manifestado y el gobierno ha comunicado observaciones sobre algunos casos de atraso.

3 La Carta Magna reserva a los nacionales el ejercicio de los derechos políticos señalando en el párrafo segundo del numeral 60 “...*Queda prohibido a los extranjeros ejercer dirección o autoridad en los sindicatos*”. Sobre esta disposición constitucional, los Miembros trabajadores han mantenido una posición desde 1993, en que solicitan al gobierno permitir que los trabajadores puedan elegir libremente sus representantes, de conformidad con las disposiciones del Convenio 87, mientras los Miembros empleadores han admitido que constituye una restricción a la libertad de los trabajadores y de los sindicatos para ejercer libremente sus actividades.

4 En Nicaragua se limita el acceso de los extranjeros a funciones sindicales, en el artículo 21 del Reglamento de Asociaciones Sindicales.

Los convenios relativos a la igualdad son también fiel reflejo de dicha interrelación. El Convenio 100 sobre igualdad de remuneración, 1951, recoge en su artículo 2 c) que este principio deberá aplicarse a través *de contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores*.⁵ Este instrumento no soslaya que en la aplicación práctica de este principio, la existencia de una negociación colectiva coherente y eficaz, es un requisito indispensable, por cuanto con frecuencia los salarios se determinan en torno a ésta.

Incluso la existencia de una negociación eficaz deja entrever muchas dudas en el logro de la igualdad. Este es el caso, por ejemplo, en la República Dominicana del “Estudio sobre Salario Mínimo en la Economía Dominicana” de mayo de 1996, el cual fue anexo a la memoria presentada por el gobierno ante la Comisión de Expertos de la OIT en 1999 y en el que, en las copias de los convenios colectivos en zonas francas suministradas, los elementos de la remuneración (incluyendo el pago de las horas extras) no distinguen el sexo del trabajador. No obstante, esta publicación, preparada para la Secretaría de Estado de Trabajo, pone de relieve que, en las empresas cubiertas por la muestra, el salario promedio mensual fue de RD\$ 3.624 para hombres y solamente RD\$ 2.590.30 para mujeres. Lo anterior permite observar obvias diferencias salariales sin que mediaran –al menos en ese momento– documentos que justificaran o explicaran esta situación.

Las legislaciones nacionales hacen también referencia a esta indisolubilidad de los principios y es frecuente encontrar los mismos temas reflejados en las normas ordinarias y en los convenios colectivos. En la mayor parte de las normativas, el concepto de despido discriminatorio incluye tanto el tema de la igualdad (basado en los clásicos criterios de raza, sexo, origen religioso, nacionalidad, etc.) como de la libertad sindical (imposibilidad de realizar despidos discriminatorios fundados en la condición sindical, por ejemplo). En varios países (por ejemplo, Panamá o República Dominicana) los trabajadores cubiertos por los códigos de trabajo están protegidos contra la discriminación

5 El artículo 3.2. completa esta vinculación al señalar: “*Los métodos que se adopten para esta evaluación (objetiva del empleo) podrán ser decididos por las autoridades competentes en lo que concierne a la fijación de las tasas de remuneración, o cuando dichas tasas se fijen por contratos colectivos, por las partes contratantes*”.

antisindical, llegando en Ecuador a concedérseles una protección especial al respecto.

También se observa en la práctica esta estrecha vinculación. Según numerosos estudios, cuando se ejercen prácticas discriminatorias por cualquier motivo en el lugar de trabajo el empleador alienta la desorganización del grupo de trabajo, generando consecuentemente ausentismo y falta de dedicación de los trabajadores.⁶

Asimismo, se ha demostrado que la existencia de sindicatos repercute en la magnitud de las brechas salariales entre hombres y mujeres. Si bien esta interrelación es difícil de probar en países como EE.UU. o Australia (véanse los trabajos de Lewis, 1986, y Christie, 1992) diversos estudios en Alemania, Gran Bretaña y Japón han indicado que la brecha de salarios entre hombres y mujeres es inferior si éstas se encuentran sindicadas (véanse Blanchflower, 1996; Nakumura, Sato y Kamiya, 1988, así como Schmidt y Zimmermann, 1991). En el caso de los indígenas en Canadá, los estudios de Patrinos y Sakellariou (1992) han constatado que la presencia de sindicatos ayuda a reducir la discriminación salarial.

El desarrollo de los asuntos de discriminación en la negociación colectiva es creciente en todos los países (en América Latina, como se verá, es muy incipiente fuera del tema de género) y, como se analiza en este trabajo, los ejemplos de cláusulas convencionales se suceden, en especial en razón del género, aunque existen ejemplos de cláusulas de protección sindical y de no discriminación por motivos de raza o de discapacidad. Por ejemplo, en Sudáfrica, la National Union of Mineworkers and Gold Fields, segundo productor de oro del país, ha alcanzado un acuerdo amplio en el que se prevén programas de prevención, análisis voluntarios y atención y tratamiento médicos de los trabajadores afectados por el VIH/SIDA. En Irlanda, el convenio nacional tripartito trienal, Programa para la Prosperidad y la Justicia, negociado en marzo de 2000, incluye una serie de disposiciones tendientes a facilitar el acceso al empleo de las personas discapacitadas. En Alemania se han

6 Al respecto, ver Wrench (1997). Sobre estadísticas del costo para los empleadores de la discriminación y el acoso racial en el lugar de trabajo en relación con el Reino Unido, ver Naciones Unidas (1995).

negociado convenios de carácter sectorial en los que se protege a los trabajadores de más edad contra el despido, y en convenios de nivel empresarial se han previsto medidas de reubicación laboral para los trabajadores de más edad con discapacidades físicas (OIT, 2003).

Igualmente, la Internacional de Servicios Públicos (ISP) ha lanzado una campaña global mundial sobre la igualdad de remuneración que continuó durante 2003. Apunta en pro de la igualdad de la incorporación por los miembros de los sindicatos de cuestiones de igualdad de remuneración en los convenios colectivos, dentro de un programa más amplio de desarrollo para la reducción de la pobreza. En Argentina, Filipinas, Letonia y Namibia se llevaron a cabo, en colaboración con la OIT, encuestas nacionales sobre igualdad de remuneración, seguidas por otras actividades de investigación y por programas de creación de capacidad para afiliados a sindicatos (OIT, 2003).

Con relación a la discriminación por género, es indudable que las mujeres constituyen una fracción grande y creciente de la población económica activa, pero las trabajadoras siguen estando insuficientemente sindicalizadas y representadas en los sindicatos. A juicio de ciertos expertos, esto se debe a la exclusión de sectores dominados por ellas, como el servicio doméstico, de la protección legal de la libertad sindical y del derecho de negociación colectiva. Con miras a establecer la igualdad entre los sexos y dar un mayor vigor a los sindicatos, es indispensable que las mujeres puedan ejercer su derecho a afiliarse a un sindicato y que sus intereses estén representados en un plano de igualdad con los de los hombres. Tal y como manifiesta la Comisión de Expertos de la OIT, éstas no solamente deberían estar presentes en la mesa de negociaciones, sino que sería también menester precisar más claramente sus intereses propios durante la negociación colectiva, para tener la seguridad de que en todo convenio colectivo se consideren las prioridades y aspiraciones de unas y otros (ver OIT, 2000). Una situación similar se observa con las minorías (indígenas o extranjeros, por ejemplo) que a menudo no se incorporan a los sindicatos, y cuyas reivindicaciones no aparecen en sus programas.

Sin embargo, existen ciertas iniciativas. En algunos países de América Latina se reconoció la dificultad de sindicarse a los trabajadores a domicilio, un segmento “invisible” del extremo inferior de la cadena productiva, pero se descubrieron iniciativas sindicales interesantes en

relación con estos, que permitían superar la discriminación. Tales iniciativas consistían en impulsar la creación de organizaciones de trabajadores a domicilio (Chile), en introducir reformas estatutarias que permitieran la afiliación de organizaciones sociales de dichos trabajadores (Brasil y Colombia) o en presionar para la observancia de la legislación nacional sobre trabajo a domicilio (Venezuela).⁷

Es necesario reconocer la evidencia del estrecho vínculo de unión entre la libertad sindical y la negociación colectiva y la igualdad en todas sus manifestaciones. La importancia reflejada en las leyes y en los instrumentos fundamentales aparece también en la práctica, pues cada día son más los convenios colectivos y los procesos de negociación que reflejan esta necesidad y más numerosas las organizaciones sindicales que, ejerciendo su legítimo derecho a negociar, incorporan en sus reivindicaciones las condiciones mínimas para lograr la igualdad.

La ausencia general de cláusulas de igualdad, o el carácter limitado de las mismas, podría reflejar la crisis más general que está sufriendo la negociación colectiva como institución capaz de conciliar los objetivos de producción y productividad con las preocupaciones de la redistribución social. Las negociaciones parecen oscilar en la mayoría de los casos entre las demandas de los trabajadores en relación con la seguridad en el empleo y la defensa de los salarios reales, por una parte y, por otra, las exigencias patronales de mayor flexibilidad (OIT, 2002).

Como señala un informe de la OIT (2002), ni la relación entre la proporción de mujeres y hombres en la fuerza de trabajo, ni el porcentaje de trabajadores pertenecientes a un grupo racial particular dentro del

7 El análisis de las cadenas de valor ha proporcionado interesantes ideas sobre la manera en que los productores de bajos ingresos y productividad, así como los países con menores ingresos, están conectados con los grandes productores altamente capitalizados y los consumidores de la economía. Cuanto más se descende en la cadena, más probables son las relaciones de empleo informales y precarias, y mayores las carencias de trabajo decente. Partiendo del análisis de las cadenas de producción, dirigentes sindicales de nueve países de América Latina han identificado nuevas formas de segmentación del mercado de trabajo en relación al sexo, origen étnico, raza y edad (OIT, 2003). Asimismo, en algunos foros (Seminario Negociación Colectiva y Equidad de Género en América Latina, celebrado en Lima del 29 de septiembre al 2 de octubre de 2002) se reconoció la necesidad de desarrollar nuevas estrategias que permitieran enfrentar esta realidad.

grupo mayoritario parecen ser determinantes para la inclusión de disposiciones de igualdad en el proceso de negociación colectiva. Es más bien la capacidad de negociación del movimiento de los trabajadores la que resulta ser significativa.

B. AMÉRICA LATINA: LA IGUALDAD Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. DEL DERECHO A LA PRÁCTICA

Los derechos a negociar colectivamente y a no ser discriminado en el trabajo son reconocidos en la región al más alto nivel. En efecto, todos los países latinoamericanos han ratificado los Convenios 100 y 111 y sólo Brasil, El Salvador y México tienen pendiente la ratificación de alguno de los dos convenios relativos a la libertad sindical.

En el mismo nivel internacional, numerosos instrumentos regionales incluyen ambos derechos. Los textos relativos a los derechos humanos participan de esta idea de considerar valores generales a ambos principios. Este es el caso del Pacto Internacional sobre Derechos Civiles y Políticos (Naciones Unidas, Resolución 2200A (XXI) del 16 de diciembre de 1966), que refleja el derecho a la libertad sindical (artículo 22) y a la igualdad (artículo 26). Asimismo, el Pacto sobre Derechos Económico Sociales y Culturales (Naciones Unidas, Resolución 2200A (XXI) del 16 de diciembre de 1966) establece la igualdad (artículo 7) como precepto básico. Por su parte, el Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales (Naciones Unidas, Roma, 4 de noviembre de 1950) establece la libre asociación (artículo 11.2) y la prohibición de la discriminación (artículo 14). Además, numerosas otras declaraciones y pactos como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW), así como algunos instrumentos regionales (por ejemplo la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre) insisten en esta misma vía. A nivel subregional, existen referencias al tema en la Declaración Sociolaboral del Mercado Común del Sur (MERCOSUR) y en el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN).

La Declaración Universal de Derechos Humanos parte de la igualdad (“*derechos iguales e inalienables para preservar la dignidad de la familia humana*”) en su preámbulo. Considera que son derechos

humanos, entre otros, la igualdad (artículo 2)⁸ –incidiendo en el artículo 7 en la necesidad de que exista igualdad ante la ley e igual salario por trabajo igual (artículo 23.2)– y la libertad sindical como medio de defensa de los intereses profesionales (artículo 23.4).

La existencia de instrumentos internacionales americanos en materia de derechos humanos que recogen ambos principios es la primera indicación de la importancia del tema en la región.⁹ Igualmente, los dos principios aparecen plasmados de forma clara en los tres instrumentos básicos regionales: la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (Organización de Estados Americanos, OEA, Resolución XXX, 1948), en la Convención Americana sobre Derechos Humanos (OEA, en vigor el 18 de julio de 1978) y en el protocolo adicional a la Convención, conocido como el Protocolo de San Salvador (tratados OEA, N° 69, 1988). La Declaración parte de la igualdad en dignidad y derechos en su preámbulo (reafirmado en el artículo II), para reconocer el derecho de asociación (artículo XXII), así como el derecho y el deber a trabajar. La Convención, en lo tocante al tema de este artículo, reconoce la igualdad ante la ley (artículo 24) y la libertad de asociación (artículo 16).¹⁰

Por último, el Protocolo de San Salvador, partiendo del derecho al trabajo (artículo 6) reconoce la igualdad salarial por trabajo igual¹¹

8 Se establece la existencia “*de derechos y libertades iguales sin distinción de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento u otra*”.

9 La Convención Americana de Derechos Humanos recoge este catálogo de derechos fundamentales, haciendo suya la Declaración Universal de Derechos Humanos e insertándola en el seno de la Organización de Estados Americanos en el ámbito normativo de sus relaciones internacionales regionales, estableciendo sistemas de protección jurisdiccional o casi jurisdiccional por la Comisión Interamericana y la Corte Interamericana de Derechos Humanos. De hecho, la conexión entre derechos humanos y democracia aparece recogida en el seno de la OEA en 1991 en el compromiso de Santiago (relacionando los *derechos humanos, la democracia y la renovación del sistema interamericano*), así como en la Carta Democrática adoptada por consenso en 2001.

10 Si bien se refiere a la asociación de todo tipo (cultural, política, sindical, etc.), el artículo se manifiesta de nuevo en la línea del Convenio 87 de la OIT, por cuanto restringe el derecho sólo en los casos en que se afecte el orden público o la salud, la moral y los derechos y libertades de los demás, y lo restringe sólo en el caso de las fuerzas armadas y la policía.

11 Recordemos que el término utilizado por la OIT es por trabajo de igual valor (Convenio 100).

(artículo 7, párrafo a), y en el artículo 8, los derechos sindicales, no sólo garantizando la libertad sindical, sino el ejercicio del derecho de huelga.

Las Cartas y Declaraciones subregionales inciden en esta idea. Así, por ejemplo, la no discriminación aparece en el artículo 6 del Tratado de Integración Social Centroamericana del 30 de marzo de 1995,¹² mientras que los dos derechos aparecen considerados en la Carta de Derechos Civiles para la Comunidad del Caribe y en la Declaración de Principios Laborales y Relaciones Industriales (Bahamas, 28 de abril de 1995). La Declaración Sociolaboral del MERCOSUR (Río de Janeiro, diciembre de 1998) recoge expresamente la igualdad, la negociación colectiva y la libertad sindical. También el Anexo I del Acuerdo de Cooperación Laboral que complementa el Tratado de Libre Comercio de América del Norte de 1993-1994, así como el Tratado de Libre Comercio de Canadá y Chile son expresión de una tendencia hacia el reconocimiento expreso de los derechos laborales fundamentales, ya que privilegian su tratamiento (sin descuidar temas como el empleo, la seguridad social o las condiciones de trabajo).¹³

A escala nacional, el reconocimiento de ambos derechos está ampliamente recogido tanto en las constituciones como en la ley ordinaria. De hecho, en 13 textos constitucionales latinoamericanos se consagra que todas las personas (Brasil, Colombia, Costa Rica, Chile, Ecuador, El Salvador, Nicaragua, Perú, Uruguay y Venezuela) o habitantes (Argentina y Paraguay) o nacionales (Honduras) de sus respectivos países son iguales ante la ley.

La declaración constitucional del principio de igualdad ante la ley obliga a no admitir discriminaciones (Paraguay y Venezuela) y a declarar punible cualquier discriminación que atente contra los derechos y libertades fundamentales (Brasil y Honduras). No se permite a la ley ni a autoridad alguna establecer diferencias arbitrarias entre las personas (Chile y Venezuela), como pueden ser aquellas que se basen en razones de sexo, raza, nacimiento, origen nacional o familiar, lengua, religión,

12 En este caso es el único derecho fundamental que se incluye.

13 Curiosamente, el acuerdo social del texto propuesto para el Tratado de Libre Comercio de Chile y Estados Unidos incluye la libertad sindical y la negociación colectiva, pero no el principio de igualdad.

opinión política o filosófica, clase social, posición económica o cualquiera otra circunstancia personal o social que resulte lesiva a la dignidad humana (Colombia, Honduras, Nicaragua y Perú). La única distinción aceptada entre las personas es aquella que tiene origen en sus talentos o virtudes (Uruguay). La Constitución de 1999 en Venezuela merece una mención especial al indicar que: *“La ley garantizará las condiciones jurídicas y administrativas para que la igualdad ante la ley sea real y efectiva; adoptará medidas positivas a favor de personas o grupos que puedan ser discriminados, marginados o vulnerables; protegerá especialmente a aquellas personas que, por alguna de las condiciones antes especificadas, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan”*.

Las constituciones de Brasil, Paraguay y Venezuela incluyen menciones especiales a la igualdad entre los sexos. Así, por ejemplo, la Constitución brasileña establece que hombres y mujeres son iguales en derechos y obligaciones, en los términos establecidos por su propio texto. La Constitución del Paraguay establece que hombres y mujeres tienen iguales derechos civiles, políticos, sociales, económicos y culturales. La Carta venezolana establece que el Estado garantizará la igualdad y equidad de hombres y mujeres en el ejercicio del derecho al trabajo.

Pretendiendo que la igualdad proclamada no se quede en un mero enunciado, la Constitución colombiana establece como obligación del Estado la promoción de las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva, así como la adopción de medidas en favor de grupos discriminados o marginados. Igualmente, la Constitución del Paraguay fija como obligación del Estado la remoción de los obstáculos y de los factores que mantengan o propicien las discriminaciones. En lo que se refiere específicamente a la igualdad de sexos, el Estado debe promover las condiciones y crear los mecanismos adecuados para que la igualdad entre hombres y mujeres sea real y efectiva, allanando los obstáculos que impidan o dificulten su ejercicio, y facilitando la participación de la mujer en todos los ámbitos de la vida nacional.

Son, asimismo, diez los textos constitucionales latinoamericanos que consagran la igualdad salarial, al sostener que por trabajo igual corresponde igual salario (Costa Rica, Cuba, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay y Venezuela) o remuneración (El Salvador). Para que esta igualdad opere, deben darse idénticas condiciones

o circunstancias (Costa Rica, El Salvador, Nicaragua y Panamá) o que el puesto, la jornada y las condiciones de eficiencia y antigüedad de los trabajadores sean también iguales (Guatemala y Honduras) y que presten sus servicios para el mismo empleador (El Salvador). Además, el principio de igualdad salarial es incompatible con cualquier discriminación basada en el sexo, raza, color, credo, nacionalidad, edad, clase social, ideas políticas o en cualquier otro criterio (Cuba, El Salvador, Honduras, México, Nicaragua, Panamá y Venezuela). La Constitución de Brasil prohíbe toda diferencia salarial por motivos de sexo, edad, color o estado civil.

Las constituciones latinoamericanas consagran el derecho de toda persona a asociarse (Argentina, Bolivia, Colombia, Costa Rica, Cuba, Chile, Ecuador, El Salvador, Guatemala, México, Nicaragua, Panamá, Perú, Uruguay y Venezuela) o reconocen la libertad de asociación (Brasil, Honduras, Paraguay y República Dominicana) y todas ellas –con la excepción de la de Cuba, que no regula la materia– reconocen a los trabajadores (Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia, Costa Rica, Chile, Ecuador, El Salvador, Honduras, México, Panamá, Paraguay y Venezuela) el derecho de constituir organizaciones representativas de sus intereses.

Asimismo, se reconocen en este nivel materias como el fuero sindical, entendido en algunos casos como garantía para el cumplimiento de actividades gremiales (Argentina, Bolivia y Colombia) y en otros como medio de defensa frente al despido arbitrario (Argentina, Brasil, El Salvador, Guatemala), salvo la comisión de falta grave (Brasil y El Salvador).

La negociación colectiva está reconocida constitucionalmente en cinco países latinoamericanos, tres de los cuales le otorgan expresamente el rango de derecho (Chile, Colombia y Perú). Mientras que en Colombia el Estado garantiza el derecho a la negociación colectiva, en Guatemala y Perú es deber del Estado su fomento, precisándose en el texto constitucional guatemalteco que la protección de la negociación colectiva también es un deber estatal.

Son 11 los países latinoamericanos que regulan en sus textos constitucionales los convenios (Argentina, Nicaragua y Paraguay), contratos (Bolivia, El Salvador, Guatemala y Honduras), convenciones (Brasil, Costa Rica, El Salvador, Perú y Venezuela) o acuerdos (Brasil) colectivos de trabajo, ya sea garantizándolos, reconociéndolos, amparándolos o tutelándolos.

Esta serie de reconocimientos constitucionales se amplían en la ley ordinaria donde, junto con la admisión de estos derechos en forma explícita y detallada, se observan, a partir de la década de los noventa, avances legislativos importantes, en particular en torno al tema de la igualdad y no discriminación. Si bien siguen existiendo disposiciones como la Ley General de Bolivia, arcaica y desfasada en su contenido (mantiene la jornada de trabajo diferente para mujeres –40 horas– y hombres –48 horas– con salarios correspondientes a las horas trabajadas y persiste el precepto que obliga a restringir al 40% el total de trabajadoras en una empresa), se aprecia una importante evolución normativa.

No obstante, en los Códigos del Trabajo de los países de la región el principio de igualdad aparece formulado con carácter general a través de disposiciones de carácter amplio, que reiteran en cierta medida lo dispuesto en el artículo 2 del Convenio 111 de la OIT.¹⁴ Muchos códigos modernos intentan incorporar la idea de programas, medidas de integración e incluso acciones y medidas positivas como formas de avanzar en la igualdad.

La mayor parte de las legislaciones hacen hincapié en la discriminación por género introduciendo temas como la inversión de carga de la prueba (Guatemala) o la necesidad de aplicar medidas positivas (Venezuela). El concepto de igual remuneración por trabajo de igual valor está ampliamente reconocido en casi todos los países.

Desde los años noventa se han registrado los más importantes avances legislativos, fruto de una mayor concientización en torno al tema y a la idea de igualdad como acción prioritaria. Es por esto que la discriminación supera el ámbito del género e incluye a otros grupos discriminados, abarcando otras áreas de promoción de la igualdad, no sólo en las relaciones laborales sino también en diferentes dimensiones del derecho.

En muchos países se ha regulado el acoso sexual de forma específica o con disposiciones *ad hoc* (Argentina, Brasil México y Perú)

14 “*Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto*”.

o se han promulgado normas para garantizar la estabilidad en el empleo de embarazadas y evitar exámenes prenatales (Brasil). También se ha ampliado la licencia por maternidad, apareciendo la licencia por paternidad (Argentina, Brasil y Chile). Un ejemplo singular es, sin duda, la mencionada Constitución venezolana y la legislación que la desarrolla, que junto con utilizar un lenguaje no sexista en algunos de sus artículos (lamentablemente no en todos, lo que provoca confusión) consagra, entre otros derechos, la acción positiva, establece la equidad de género en el acceso al empleo, incluye la protección laboral al ama de casa, ha promulgado la ley de igualdad de oportunidades de la mujer (desarrollo de la CEDAW), ha establecido una nueva legislación sobre acoso sexual en el ámbito penal y laboral, así como una ley de cupos femeninos en los cargos públicos, ampliando la licencia maternal a 18 semanas y consagrando la estabilidad absoluta por un año después del parto.

En cuanto a la negociación colectiva y la libertad sindical, se siguen observando algunos avances legislativos, en especial para poner en conformidad la legislación nacional con los comentarios de la Comisión de Expertos de la OIT. Es necesario aquí señalar que, en la década de los noventa, la presión internacional, a veces acompañada por la amenaza de sanciones comerciales, fue el motor para que varios países revisaran sus legislaciones con el propósito de asegurar un mejor respeto de los derechos internacionalmente reconocidos a los trabajadores y, en particular, de aquellos consagrados por los ocho convenios fundamentales de la OIT, y en el marco de los contenidos de la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales.¹⁵ Un caso particular es quizás el de Chile, donde la ratificación de los Convenios 87 y 98 en 1999¹⁶ ha sido considerada un punto de referencia esencial en la reforma legislativa, situada tanto en el marco de sus compromisos con la OIT como en el marco de los diferentes tratados comerciales internacionales suscritos.

En los últimos cinco años no puede hablarse de grandes y profundas reformas laborales, siendo más bien enmiendas parciales que

15 Se relacionan en particular las reformas introducidas en los Códigos de Trabajo de Guatemala, Costa Rica y El Salvador, respectivamente, en 1992, 1993 y 1994.

16 Ratificó asimismo en el 2000 el Convenio 151 sobre negociación colectiva en el sector público.

a veces salpican diversos temas. Las más recientes¹⁷ en cuanto a los aspectos colectivos son las reformas de Argentina, Colombia, Chile y Guatemala en el 2001,¹⁸ a la que se añade la peruana de diciembre 2002, aunque prácticamente cualquier reforma que revisa aspectos individuales repercute directamente en la dinámica de las relaciones de trabajo (recuérdese lo señalado con relación a los contratos de duración determinada y su efecto sobre la negociación colectiva). Si bien quedan asignaturas pendientes, los progresos son notables y, por ejemplo, algunos elementos básicos del ejercicio del derecho de organización, limitados antes a determinadas categorías de trabajadores, después de las reformas legislativas de los últimos años abarcan ahora también a los funcionarios públicos en Guatemala, Nicaragua, Panamá y República Dominicana.

En síntesis, la legislación laboral se está modificando en la región y se observan progresos, pero todavía persisten importantes retos en la práctica, a cuyo análisis se dedica la siguiente sección.

C. NEGOCIAR PARA LOGRAR LA IGUALDAD: LA IMPORTANCIA DE LA NEGOCIACIÓN EN EL CUMPLIMIENTO DE ESTE DERECHO

Una negociación colectiva típica, que abarque diferentes aspectos laborales, y que se realice en el ámbito de empresa, de la rama o nacional, no puede tener como único objetivo el desarrollo de una línea de acción o establecimiento de disposiciones de no discriminación o de promoción de la igualdad. Más bien, las cláusulas de respeto a la diversidad o de promoción de la igualdad deben ser parte integrante de toda negociación colectiva y plasmarse en los diversos ámbitos en que se negocie, es decir, deben ser “transversales” a la negociación y parte habitual de su contenido. Por ejemplo, una negociación sobre la jornada o sobre los salarios debería

17 La Comisión de Expertos ha tomado nota en los últimos cuatro años de otras reformas que derogan decretos incompatibles con las normas internacionales o modifican un artículo en particular en Costa Rica, Panamá y Perú.

18 Todas ellas incorporan algunas de las observaciones de los órganos de control de la OIT.

considerar no abrir brechas de género o no discriminar a algún grupo de trabajadores en particular.

Es frecuente encontrar remuneraciones diferentes en categorías profesionales equivalentes en funciones y que, sin embargo, son mayoritariamente ocupadas por trabajadores con una especificidad de género o de etnia. Este es el caso, en algunas empresas textiles, de las modistas/costureras y los sastres, que si bien realizan funciones idénticas son considerados categorías profesionales diferentes y remunerados de forma distinta (inferior en el caso de las mujeres). La discriminación en este caso opera no sólo a través del salario, sino incluso en la nomenclatura de la categoría, que presupone que la modista/costurera es siempre del género femenino.

Al igual que nadie duda de que es necesaria una libertad sindical real para negociar de forma adecuada, las partes en la negociación deben estar conscientes de que la igualdad debe ser una premisa básica. En efecto, cualquiera de las eventuales reivindicaciones de las partes en el acuerdo colectivo debería llevar consigo el respeto a la diversidad y el fomento de la igualdad como punto de partida, pues de otra manera el proceso de negociación destinado a regular las condiciones de trabajo resultaría sesgado y carecería de sentido.¹⁹

En general, se negocia para mejorar y precisar el contenido de la ley o para determinar el marco donde opera el sistema de relaciones laborales (por ejemplo, en Suecia estas relaciones se regulan por acuerdo nacional). Esta ley o convenio marco debe respetar el principio de igualdad en su origen y, por tanto, considerar la existencia de peculiaridades del grupo al que representa y regula. Es decir, una negociación colectiva “equilibrada” debería perfeccionar el ámbito de aplicación de la ley o del convenio marco y enriquecer sus contenidos, adaptándose a las necesidades del grupo de trabajadores que negocian, a la vez que representan y abarcan de forma compensada todos sus intereses.

Con relación al ámbito de aplicación de la normativa en la que se inscribe el acuerdo, la negociación colectiva facilita a la ley la extensión de los beneficios hacia otros grupos de trabajadores, ya que su flexibilidad

19 Debe recordarse que la igualdad sustenta la democracia.

y variedad de posibilidades permite un mayor margen de maniobra que la establecida por la norma ordinaria. Esto permite, por ende, ampliar el espectro de trabajadores cubiertos e integrar la diversidad y la heterogeneidad de los diferentes grupos laborales objeto de la negociación.

Al nivel de la empresa, la eficacia y el efecto del eventual acuerdo varían en relación a si la ley otorga al convenio eficacia *erga omnes* (todos los trabajadores) o eficacia limitada (sólo a los trabajadores inscritos en el sindicato que negoció o que se adhieren a éste). Obviamente, en el primer caso la existencia de una cobertura completa de todo un ámbito de negociación facilita contemplar a todos los trabajadores y su eventual diversidad, siempre y cuando la legitimación de los actores no sea restrictiva (es decir, que sólo algunos actores determinados puedan negociar limitando este derecho, por ejemplo a sectores como los trabajadores a domicilio o los aprendices), y los negociadores estén conscientes del tema y de la existencia de trabajadores con intereses diferentes. Esta base de selección de negociadores debería realizarse en función de la composición de la mano de obra por la que se negocia (género, raza, cultura, etc.) y con la consulta, a través de las asambleas, a las bases que representan (respetando las minorías). Además, los representantes de personal legalmente legitimados para negociar deberían considerar de forma amplia el concepto de empresa y asegurar que los trabajadores subcontratados y/o “tercerizados” de la empresa principal gocen de los mismos derechos que quienes se desempeñan en ésta.

En el caso de la eficacia limitada, debería responderse a los mismos criterios mencionados, y dado que es más representativa por el respeto a las minorías y a la diversidad, sería factible lograr un mayor número de adherentes al acuerdo y una extensión progresiva de su campo de aplicación.

En la negociación por rama de industria, la protección de la diversidad puede llegar a cumplir un mayor número de objetivos, por cuanto al abarcar a todos los trabajadores de un rubro se cubre incluso al sector informal, se prevén situaciones más generales y es posible establecer una regulación amplia y más comprensiva en función de las necesidades económicas de un sector concreto. La negociación de rama prevé abarcar a trabajadores subempleados y subcontratados del mismo sector e incluso informales de las pequeñas empresas y otros dependientes del mismo ámbito. En este sentido, la legitimación de los que negocian debería establecerse en la ley, con el criterio real de representatividad y

requeriría de una mayor formación en materias de igualdad por parte de los negociadores. Si se analiza, por ejemplo, el comercio, una negociación de esta rama cubriría incluso a los vendedores callejeros no cubiertos por la ley de trabajo, lo que garantiza *per se* una mayor igualdad.

La negociación nacional o el diálogo social, en cuanto busca regular temas marco, requiere de una mayor capacidad de síntesis de los problemas de base y de una cierta transversalidad del problema en relación con las demás cuestiones laborales. La igualdad y el género deben ser materias presentes en el diálogo.

La negociación colectiva en todos sus ámbitos permite perfeccionar la ley o el convenio marco a través de su adaptación a la necesidad concreta y por esto tiene mayor capacidad de reflejar las necesidades de los representados. Resulta esencial perfeccionar, ampliando o detallando, los permisos y licencias, matizar los cambios de puesto de trabajo, señalar reglas específicas de descanso (en caso de religión diferente, por ejemplo), regular la maternidad, y adecuar la norma a la realidad del sector o la empresa y no sólo en aspectos típicamente diferentes (como es la maternidad por su especialidad). En general, para cubrir la diversidad es necesario intentar negociar en cada convenio o acuerdo aquellos asuntos que son esenciales para contar con buenas condiciones de trabajo. Sin duda, la existencia cada vez mayor en la región de ampliaciones de licencias parentales, de disposiciones contra el acoso o de prohibiciones de exámenes médicos discriminatorios, son pruebas contundentes de la eficacia y la importancia de la negociación colectiva.

¿Cuáles son los requisitos mínimos para atender estas necesidades y compatibilizar igualdad y negociación colectiva?

- a) Sin duda, el primero es la existencia de libertad sindical, sin discriminación, cualquiera que sea el motivo, y que en la práctica permita de forma efectiva la representación de todos/as los trabajadores/as. Esta situación implica una vinculación real de todos/as los/as que se encuentran en el ámbito de aplicación del acuerdo y un conocimiento efectivo de sus necesidades, lo que significa, si es real, una consideración efectiva de la diversidad. Debe recordarse que la falta de acceso libre a la negociación es, por sí misma, discriminatoria.
- b) En segundo lugar, es necesario contar con un marco legal adecuado, es decir, conforme a las necesidades reales, que permita la libre

afiliación sindical, la negociación sin límites de todos los niveles y la existencia de reglas de legitimación *omnicomprensivas*. Esta ley debe completarse con un marco judicial y administrativo suficiente y eficaz para ponerlo en práctica. Asimismo, se debe contar con normas sobre no discriminación capaces de sancionar las prácticas incorrectas y suficientes para garantizar medidas preventivas. Como se ha observado, la ley ha experimentado mejorías en los últimos años en ambos aspectos, pero los retos son todavía enormes.

- c) En tercer lugar, se requiere de formación específica de quienes negocian, tanto en temas de género como en los propios procedimientos de negociación. La información y la formación de todos los involucrados son esenciales para que los procesos negociadores puedan arribar a buen puerto. Estos aspectos se deben abarcar en forma proactiva y comprensiva de la diferencia de los actores a los que se representa.
- d) En cuarto lugar, se necesita que predomine una cultura de concertación y acuerdos, y no de confrontación directa y, por tanto, de medios de solución de los conflictos adecuados y adaptados a un buen desarrollo de la negociación colectiva.
- e) En quinto lugar, es indispensable la participación del Estado no como “interventor directo” sino como facilitador y aval de los acuerdos, registrador de los mismos y asesor en el desarrollo de las relaciones laborales y de una propuesta de igualdad real.
- f) Por último, es indispensable el compromiso en materia de igualdad de todos/as los/as involucrados/as. Si los intereses de las minorías no son asumidos por los negociadores y avalados por las bases a las que representan, no existirá ninguna posibilidad de conseguir negociaciones igualitarias.

Es indudable que en todas las negociaciones sería conveniente evitar la tendencia habitual de que primen los intereses generales sin consideración por las peculiaridades de las minorías. No se trata de negociar para cada trabajador, sino de incorporar esos intereses de forma efectiva en el conjunto de las reivindicaciones. En este sentido, el proceso de consulta y compromiso real de las bases es esencial. Igualmente, es fundamental que la representación de los trabajadores y las reglas que la determinan faciliten esa permeabilidad y no sean restrictivas.

D. NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y GÉNERO: ALGUNAS CONCLUSIONES

Por la importancia cuantitativa de las mujeres en el mundo laboral, su incorporación al sindicato y por ende a la negociación colectiva ha sido quizás el primer esfuerzo integrado para incluir la igualdad y la no discriminación como materia de debate. Sin embargo, en muchos casos la incorporación es más formal y teórica que real, ya que existen numerosas lagunas que impiden concretar un derecho y una idea que es comúnmente aceptada.

En este sentido, si bien las mujeres son una parte esencial de la PEA,²⁰ en la región existe una muy baja participación sindical femenina en las organizaciones de trabajadores (que tienen una afiliación decreciente en la mayor parte de los países). Además, se observa una escasa cobertura general de la negociación colectiva, que afecta en especial a las mujeres, ya que éstas representan la mayor parte de los empleos precarios y no regulados, así como del sector informal.²¹

Las mujeres representan en la región un porcentaje más alto del empleo informal urbano (50.3%) que del formal (49.7%) y, sin embargo, sus tasas de afiliación son muy bajas. Aunque no existen suficientes estadísticas al respecto, en general la afiliación femenina representa menos de un cuarto del total de sindicalizados (por ejemplo, en Panamá un

20 Sobre otras discriminaciones, como la etnia, raza, minusvalía, etc., los datos son prácticamente inexistentes en la región, salvo en el caso de Brasil.

21 Las mujeres representan actualmente el 40% de la PEA urbana en América Latina. Según el Panorama Laboral de 1999, las tasas de participación laboral de las mujeres, en especial de aquellas provenientes de los hogares pobres, a pesar de que experimentaron un aumento significativo en las últimas décadas, continúan siendo bastante inferiores a las de los hombres (39 puntos de por ciento en los sectores de bajos ingresos y 30 puntos de por ciento en promedio) (OIT, 1999). A la vez, sus tasas de desempleo y de participación en el sector informal siguen siendo superiores. Esos fenómenos están relacionados, entre otros factores, con la persistencia de la división sexual del trabajo, la desigualdad en el acceso a los recursos productivos (crédito, tecnología, información y capacitación) y la permanencia de una fuerte segmentación ocupacional en el mercado de trabajo, que, al producir una baja valoración económica y social de las tareas mayoritariamente desempeñadas por las mujeres (asociadas básicamente a las funciones de "cuidado"), inciden en los menores ingresos obtenidos en ese tipo de ocupaciones.

24.14%), lo que no es congruente con su presencia en el ámbito de la fuerza de trabajo. Un caso aparte, y por tanto excepcional, es Venezuela, donde entre 1994-1998 el 45% de las personas sindicalizadas eran mujeres, representado éstas un 36% de la PEA. En este contexto, debe considerarse que, en general, las mujeres integran los sectores productivos más deprimidos y precarios (sector informal, maquilas, trabajos temporales, etc.). En algunos países como México la tendencia al aumento de la proporción de mujeres en la PEA es también importante (del 34.7% en 1984 al 40.8% en 1996), sobre todo al considerar que la disminución de la tasa de sindicación afectó esencialmente a la PEA masculina (Bensusan, 2000).

La representación y la dirigencia sindical son asumidas mayoritariamente en numerosos países y no sólo de la región por hombres, incluso en empresas con alta proporción de mano de obra femenina. Curiosamente, son las mismas mujeres quienes deciden, sobre la base de papeles educativos tradicionales, que el hombre es quien detenta mayor capacidad de representación y más dotes de negociación y por esto en muchas ocasiones vota, sin trepidar, para que éste sea su representante. Esto es frecuente, por ejemplo, en empresas textiles con composición de mano de obra femenina de bajo nivel educativo. Otra muestra de esta incorporación defectuosa es la existencia en muchas de las federaciones y sindicatos de una sección sindical dedicada a la mujer y al niño, reproduciendo la idea de protección de la mujer al mismo nivel que la debida al menor, sin integrarla en los tópicos de mayor envergadura política, que responden a los nuevos criterios de regular el trabajo de la mujer sobre la base de criterios de igualdad.

En general, las estadísticas en todo el mundo muestran que los sindicatos representan a un trabajador tradicional y que sus representantes son parte del mismo, es decir: hombre, mediana edad, trabajador y asalariado.

Otro problema lo enmarca la ley que, con frecuencia, repite el parámetro protector, al menos en los países no industrializados, al no incluir de forma evidente el tema de la igualdad de género, sino preservando las cláusulas protectoras, también relacionadas con la idea de minusvaloración.

Por último, el marco social en que se desenvuelve la negociación, y un déficit evidente de sensibilidad en las organizaciones de los

empleadores, es que éstos no consideran necesario avanzar en las reivindicaciones, sino que se suelen concentrar más en rebatir los pliegos de petición propuestos. Esto provoca que la negociación se quede en términos restrictivos y pobre de contenidos (prácticamente limitados al tema de maternidad).

1. Los ejemplos en el mundo se suceden

La experiencia de conferir prioridad al tema ha tenido cierto éxito en algunos países industrializados, como Canadá y Estados Unidos. La existencia de marcos legales o nacionales que amparen estas decisiones (por ejemplo, disponer de un plan general de igualdad o de una ley sobre igualdad) facilita el desarrollo de una negociación más amplia y comprensiva de estos temas.

Entre los ejemplos de experiencias positivas fuera de las Américas resaltan la Ley relativa a la igualdad profesional de mujeres y hombres en Francia del 2001 y el Plan de Acción para la Igualdad en España del 2000, que promueven en el área laboral medidas de no discriminación, incluyendo la negociación colectiva como instrumento para lograrlo. De hecho, y en seguimiento de la ley francesa, se han firmado más de 2.500 contratos colectivos que permiten a mujeres de baja calificación acceder a puestos más calificados, de mejor remuneración o en los que son una minoría.²²

La existencia de un marco de relaciones laborales firmes y de un desarrollo económico elevado permite o facilita (según demuestra la evidencia) un mayor número de acuerdos con consideración de la igualdad desde la perspectiva de género.²³

Un estudio de la European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Fundación para el Mejoramiento de las Condiciones de Trabajo y Vida) en la Unión Europea revela que en los países escandinavos el tema de la igualdad de género es transversal no

22 Véase la memoria presentada el 22 de octubre de 2001 por el Gobierno de Francia a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT en virtud del artículo 22 de la Constitución de la OIT, en relación al Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.

23 Los presentes ejemplos han sido tomados del *Informe Global para el seguimiento de la Declaración 2003 La hora de la igualdad*.

sólo en la legislación, sino también en la agenda de negociación, mientras que Portugal o España constituye un asunto más “legal”.

El mayor número de cláusulas “igualitarias” versa sobre la acción afirmativa, especialmente sobre contratación (en el Reino Unido el sector transporte negoció iniciativas de selección de personal con medidas de preferencia de mujeres), formación e incluso ofertas de empleo, así como política de ascensos. Un caso similar se produjo en Italia en la empresa Electrolux-Zanussi.

La igualdad de remuneración es una preocupación presente en las discusiones generales y se ha enfrentado de forma particular en Suecia, donde se establecieron medidas específicas para revisar siempre en las negociaciones la remuneración de las mujeres en relación con los hombres.

Igualmente, en algunos países, como España, se han establecido comités de vigilancia de la aplicación del principio de no discriminación en sectores determinados, como la industria metalúrgica en Madrid (1998-2000). El acuerdo mencionado en Italia creó un comité de igualdad encargado sobre todo de la formación de una cultura por la igualdad.

En algunos países el aumento de cláusulas sobre la igualdad de género es creciente. Así ocurre en Australia, donde el 30% de los acuerdos registrados abarca estos tópicos; una tendencia similar se observa en EE.UU., en particular sobre políticas de empresa y acoso sexual.

Los países no industrializados todavía presentan una serie de carencias y centran su atención en cláusulas relativas al embarazo, protección de la maternidad y cuidado de la infancia. También pueden encontrarse cláusulas de igualdad de remuneración (Ghana y Zimbabwe). Otro aspecto frecuente es la categoría profesional, donde se presentan disfuncionalidades en relación a un mismo puesto cuando se trata de hombres y mujeres y se atribuyen remuneraciones dispares a pesar de tener las mismas calificaciones de base.

En América Latina, la pobreza de contenidos es notable, aunque está en lenta mejoría y queda reducida a asuntos relativos al embarazo, licencias y guardería. La tendencia, como se ha examinado, parece revertirse. Algunos acuerdos del sector público, como el relativo a la administración pública nacional en Argentina, establecieron comisiones de promoción y orientación en esta materia, así como disposiciones de carácter asistencial. El acoso sexual empieza también a ser una preocupación más frecuente.

En algunos países, si bien la materia no existe en la negociación colectiva estricta, los gobiernos y actores sociales realizan acciones para tomar medidas conjuntas de acción a favor de la igualdad. En Corea, la Federación de Sindicatos Coreanos ha creado una serie de líneas de acción en esta materia para orientar la acción sindical de sus organizaciones, mientras que en Singapur el Ministerio de Trabajo ha elaborado una serie de directivas tripartitas en esta materia, en especial en relación con las ofertas de empleo. Igualmente, numerosos proyectos de formación y educación son ejecutados por sindicatos y gobiernos en diferentes países asiáticos.

En general, es difícil definir una tendencia específica, aunque sí se observa un mayor conocimiento y creciente preocupación. La igualdad no sólo tiene relación con el respeto y la ética, sino también con la productividad, justicia y distribución económica.

El contexto de retroceso de la negociación colectiva en algunos países no favorece la inclusión de los temas, pero quizás sea necesario analizar hasta qué punto una mejor política de igualdad puede alterar y modificar esta perspectiva. Considerando que las mujeres son un porcentaje central de la mano de obra, involucrarlas, integrarlas y hacerlas partícipes de las reivindicaciones de modo activo podría generar un beneficio en el valor y el número de las negociaciones, dotando de mayor legitimidad a la representatividad sindical. De hecho, la experiencia en países como Nueva Zelanda o Australia demuestra que la descentralización de la negociación afecta a la igualdad y ejerce un efecto negativo sobre la igualdad de género. Sin duda, la existencia de un promedio mínimo de 20 trabajadores (asalariados) en determinadas regiones como América Latina (salvo en Costa Rica, que exige 12) para constituir un sindicato de empresa, afecta a la integración de género, pues en general las mujeres suelen encontrarse subempleadas en empresas de menos de diez trabajadores.

Por último, es necesario recordar que al referirse a la igualdad de género se debe considerar la transversalidad del tema en el respeto a la diversidad general. Las mujeres se encuentran en una situación de desventaja frente a los hombres, pero entre éstas, las mujeres indígenas, de color, de minorías religiosas, son todavía más discriminadas y minusvaloradas en función de otros motivos.

BIBLIOGRAFÍA

- Bensusan, G. 2000 (coord.) *Trabajo y trabajadores en México contemporáneo* (México D. F., Grupo Editorial Porrúa).
- Blanchflower, D. G. 1996 “Product market competition, wages and productivity: International evidence from establishment level data”, en *Annals d’Economie et de Statistique*, Vol. 41/42 (Ginebra, OIT).
- Christie, V. 1992 “Union wage effects and the probability of Union Membership”, en *The Economic Record*, N° 68 (Sydney, The Economic Society of Australia, Blackwell Publishers).
- Lewis, H. G. 1986 *Union relative wage effects: A survey* (Chicago, University Chicago Press).
- Nakamura, K.; Sato, H.; Kamiya, T. 1988 *Do labor unions really have a useful role?* (Tokio, Sago Rodo Kenkyujo).
- Naciones Unidas, 1995 *Protección a las minorías*. Comisión de Derechos Humanos, Subcomisión de Prevención de Discriminaciones y Protección a las Minorías. 47° período de sesiones. Tema 18 del programa provisional documento E/CN.4/Sub.2/1995/33/Add.2 (Naciones Unidas, Consejo Económico y Social).
- OIT, 2003 *La hora de la igualdad en el trabajo. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo 2003*, Conferencia Internacional del Trabajo, 91ª reunión. (Ginebra, OIT).
- 2002 *Panorama laboral 2002. América Latina y el Caribe* (Lima, OIT).
- 2000 *Examen de las memorias anuales con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, documento GB.277/3/1 del Consejo de Administración (Ginebra, OIT).
- 1999 *Panorama laboral 1999. América Latina y el Caribe* (Lima, OIT).
- 1996 *La libertad sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de libertad sindical del Consejo de Administración de la OIT*, cuarta edición, revisada (Ginebra, OIT).
- Patrinos, H. A.; Skalleriou, C. 1992 “North American Indians in the Canadian labour market: A decomposition of wage differentials”, en *Economics of Education Review*, Vol. 11, N° 3 (Amsterdam, Elsevier).
- Schmidt, C.; Zimmermann, K. F. 1991 “Work characteristics, firm size and wages”, en *The Review of Economics and Statistics*, Vol. 73(4) (Cambridge, M.A., The MIT Press).
- Von Potobsky, G. 1998 “Convenio 87: Impacto y acción de la OIT”, en *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 117, núm. 2 (Ginebra, OIT).

Wrench, J. 1997 *European compendium of good practice for the prevention of racism at the work place* (Londres, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions).

CAPÍTULO III

ARGENTINA: NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y EQUIDAD DE GÉNERO, 1991-2000

MARTA NOVICK
DAVID TRAJTEMBERG
FLORENCIA HEREDIA

A. INTRODUCCIÓN

La cuestión de género en el trabajo no puede ser analizada como un tema independiente de las relaciones laborales en su conjunto y de la marcha de la economía. Si bien la negociación colectiva es un instrumento normativo que permite generar políticas de promoción de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, resguardando y reforzando los derechos de las trabajadoras, así como preservando los aspectos relacionados con el núcleo familiar, no puede ser disociada de los problemas mencionados.

En este capítulo se estudia el tratamiento otorgado en el proceso de negociación colectiva, a las cláusulas referidas al trabajo de la mujer y a los asuntos relacionados con las familias de los trabajadores en la década de los noventa en Argentina.

El capítulo tiene siete secciones, incluyendo esta introducción y un anexo. Se presenta a continuación un análisis de la incorporación de la mujer y su modo de inserción en el mercado de trabajo. Posteriormente se estudia la negociación colectiva en la década de los noventa como marco general para comprender la dinámica relativa a la equidad de género en los convenios colectivos. En la cuarta sección se describen algunos antecedentes sobre los estudios relacionados con la equidad de género y la negociación colectiva, ciertos rasgos históricos sobre la preocupación sindical por los

temas de la mujer, vinculados con la negociación colectiva y las acciones específicas, colectivas y particulares, llevadas a cabo por varios gremios en este tema. A continuación se analizan las cláusulas y convenios sobre el trabajo de la mujer a partir de la totalidad de las negociaciones y actas acuerdo firmadas en el período 1991-2000 y homologadas por el Ministerio de Trabajo, desde una perspectiva cuantitativa y cualitativa, indagando las cláusulas según su alcance y objetivo de protección. El trabajo prosigue con una caracterización de los actores que negociaron sobre el tema, aquellos que no lo hicieron y culmina con una reflexión a propósito de las principales variables que parecen haber influido en la incidencia de los asuntos de género en la negociación colectiva.

B. CARACTERIZACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO Y PARTICIPACIÓN DE LA MUJER

La incorporación de las mujeres al mercado de trabajo en Argentina fue creciendo en las últimas décadas, en un proceso semejante al de otros países de la región y del mundo. Esta mayor presencia femenina en el ámbito laboral ha tendido a ser un fenómeno permanente en el tiempo.

En la década del noventa se destaca el fuerte crecimiento de la tasa de actividad de la población total, fundamentalmente a consecuencia del incremento de la tasa de actividad de las mujeres, que efectuaron un aporte sustancial. Las bajas tasas de participación que estas tenían al comenzar el período, incluso en comparación con otros países latinoamericanos, permitieron un margen muy alto de variación. El sector informal no parece haber absorbido la mano de obra expulsada del sector formal, pues se observa también una relativa disminución de los trabajadores por cuenta propia y de los empleados en los establecimientos más chicos. Otra característica del decenio es la disminución de la calidad del empleo, junto con un sesgo de la demanda laboral hacia las personas con altos niveles de escolarización, y diferencias cada vez mayores entre actividades y tipos de empresas.

La tasa de actividad de las mujeres en el Gran Buenos Aires (GBA) aumentó entre 1990 y 2000 del 28% al 36%, mientras en todo el país lo hizo del 27% al 33% entre los mismos años. En el caso de las tasas de actividad por grupo de edad, las masculinas se han mantenido o han bajado levemente salvo en los casos de los trabajadores de mayor edad,

franja donde han crecido, y en los más jóvenes (15-19 años), en que han descendido. Las tasas femeninas han aumentado menos en el caso de las más jóvenes (15-19 años), mientras en las edades centrales el incremento ha sido superior a diez puntos porcentuales. Este crecimiento refleja la tendencia a la mayor inclusión de la mujer en el empleo, que si bien es compartida por la mayoría de las sociedades, en este caso muestra índices significativamente altos (Gallart, 2001). Al mismo tiempo que aumentaba la participación femenina en el mercado de trabajo, el desempleo de las mujeres trepaba entre 1991 y 1998 del 7.1% al 13.4% en el GBA y del 7.6% al 16.4% en la década para el total de aglomerados urbanos.

Durante la segunda parte de la década se produjo, por un lado, un aumento de la búsqueda de empleo por las mujeres en las familias donde el jefe del hogar ha quedado desocupado y, por otro, una disminución de las remuneraciones coincidente con la expansión del empleo (1994-1997). Parte de la expansión en la tasa de actividad femenina es atribuible a un incremento de la participación económica de las cónyuges, que pasó del 34% al 40% en el total urbano. En el área del Gran Buenos Aires, entre los hogares completos (con cónyuge mujer y jefe hombre), disminuyó la proporción de aquellos donde solamente trabajaba el jefe y también la de hogares donde trabajaban ambos. En cambio, aumentó la proporción de hogares donde sólo trabaja la cónyuge y el jefe estaba desocupado (Cortés, 2000a). Es justamente en esta etapa donde se observa el efecto del “trabajador adicional”, que significa que otros integrantes del grupo familiar se suman al mercado de trabajo con la finalidad de compensar la caída de ingresos producto de la pérdida del empleo o de ingresos del sostén del hogar.

Un rasgo característico de esta situación es que la mayor participación femenina no se presenta en condiciones de igualdad con la población masculina. Aumenta el empleo de las mujeres tanto en el sector formal de la economía como en el informal y en los servicios,¹ pero con

1 En cuatro sectores se concentra casi el 80% del empleo asalariado femenino: servicios comunales, sociales y personales (33%); servicio doméstico (19%); comercio, restaurantes y hoteles (16%) y administración pública y defensa (10%). Los trabajadores del servicio doméstico y de defensa se encuentran excluidos del régimen de negociación colectiva en Argentina.

particularidades en el modo de inserción, ya que esa mayor presencia suele observarse con fuerza en puestos de trabajo precarios y vulnerables.

En el marco de los efectos provocados en el mercado de trabajo por la situación política, económica y social, una serie de estudios señalan que el género es uno de los factores que incide sobre la discriminación en el mercado laboral en la Argentina. La discriminación por género en el mercado de trabajo puede adquirir cuatro dimensiones: (a) discriminación salarial debido al menor salario de las mujeres por iguales tareas y funciones; (b) discriminación en el empleo, cuando las mujeres deben soportar la mayor carga del desempleo; (c) discriminación en la ocupación, cuando se emplea a las mujeres en tareas para las cuales están sobrecalificadas; y (d) discriminación en la formación, cuando las mujeres tienen menores oportunidades de acceso a las actividades de formación profesional.

El panorama de los cambios en el mercado de trabajo en la década –sobre todo en el área Metropolitana, donde se realizaron muchos trabajos por la mayor información disponible y en especial el estudio de Gallart (2001)– muestra un fuerte incremento del desempleo, que implica para mujeres y jóvenes niveles muy altos, y para los hombres, rangos inéditos en la región Metropolitana. Por otra parte, como consecuencia del vaivén entre las tasas de actividad y de desocupación, el número de mujeres jefas de hogar ocupadas en el total urbano del país creció más de un 70% en 10 años, y la cantidad de mujeres jefas de hogar desocupadas casi se quintuplicó en el mismo período, fundamentalmente por la necesidad de generar ingresos en contextos de demanda laboral escasa y salarios bajos.

La expansión de la tasa de actividad y el incremento en el desempleo general, aunque algo mayor para las mujeres, fue acompañado también por un incremento de la precariedad laboral, y por la extensión y difusión de empleos no seguros o de reducida calidad. En todos los niveles educacionales, en términos salariales, los ingresos de las mujeres son significativamente menores que los de los hombres, a pesar de algunos incrementos (o disminución de diferencias) en los grupos con mayor escolaridad.

Considerando los datos referidos a la protección social del conjunto de la población asalariada, al 57% de las mujeres asalariadas se le aplicaban descuentos jubilatorios y el 43% restante quedaba excluido de la previsión. En el caso del trabajo asalariado masculino, estos porcentajes son del 64% y 36%, respectivamente. Estos datos presentan cierta distorsión –o subvaluación del fenómeno– producto de la fuerte incidencia

del personal femenino en el sector público y en los servicios sociales (salud y educación), donde existe mayor peso del trabajo formal.

La coyuntura del mercado de trabajo adquirió otra dimensión en el 2002, año que marca el abandono del esquema de convertibilidad del peso que estuvo vigente durante la mayor parte de los años noventa y hasta fines del 2001. Como resultado de la crisis financiera, económica, política e institucional, el Producto Interno Bruto (PIB) de la economía argentina registró una caída del 10.2% en el 2002.

La enorme crisis económica en que se sumergió el país tuvo su correlato en el deterioro de los indicadores sociales. En este sentido, se observó en 2002 una tasa de desocupación que superó el 20%, siendo un récord histórico en el país, más de un 40% de los trabajadores asalariados no cubiertos por la seguridad, 25% de las personas del Gran Buenos Aires, principal aglomerado del país, por debajo de la línea de indigencia y un 54% por debajo de la línea de pobreza.²

En suma, la gravedad de la reciente crisis de Argentina dejó a las mujeres desocupadas, con formas precarias de contratación y de bajos ingresos, en una situación de extrema vulnerabilidad, particularmente a las jefas de hogar, donde las normas que regulan la negociación colectiva juegan un papel secundario para proteger a este sector de la población.

C. ANÁLISIS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL PERÍODO

El convenio colectivo de actividad, con sindicato nacional único, constituyó históricamente para el sindicalismo argentino –a pesar de las

2 El gobierno puso en práctica varias medidas tendientes a paliar esta situación. En primer lugar, implementó un programa masivo (abarca a dos millones de personas) destinado a brindar un pequeño ingreso, cercano a US\$ 50, a los jefes y jefas de hogar desocupados y con hijos a cargo. Paralelamente, intentó reubicar a estas personas en el mercado de trabajo formal, otorgando un subsidio a los empleadores que contrataran a los trabajadores incluidos en dicho plan. En segundo lugar, otorgó por decreto incrementos salariales de suma fija a los trabajadores del sector privado cubiertos por convenios colectivos, con la finalidad de compensar, por lo menos parcialmente, la pérdida de poder adquisitivo. Y en tercer lugar, aplicó una medida transitoria, encareciendo el costo del despido, para intentar frenar la ola de despidos que se estaba produciendo en las empresas a comienzos del año 2002.

suspensiones periódicas de gobiernos civiles y militares de los que fue objeto desde la promulgación de la Ley N° 14.250 en 1945— un mecanismo regulador del sistema de relaciones laborales.

La década de los noventa comenzó con un cambio de escenario para los actores del mundo productivo. El modelo de crecimiento de la economía, basado en el dinamismo de un sector industrial protegido y orientado al mercado interno, estaba definitivamente quebrado. La internacionalización de los mercados y de las economías condicionaban nuevos parámetros para la competitividad de las empresas. Se incorporaron nuevos métodos de producción y modalidades de vinculación entre firmas. Se desplegaron estrategias particulares y diferentes en las empresas y también disímiles en cuanto a la especificidad de la gestión hacia el recurso humano.

Las empresas que pudieron sobrevivir en ese decenio adoptaron fundamentalmente dos tipos de estrategias. Por un lado, los sectores que emplearon una estrategia ofensiva se destacaron por cambios en la organización de la producción, con la incorporación de nuevo equipamiento y con aumentos importantes de productividad y competitividad. Por el otro, los sectores que adoptaron estrategias defensivas también tuvieron grandes incrementos de productividad; sin embargo, como sus escalas de producción eran bajas, tenían bajo grado de especialización entre los proveedores y subcontratistas, elevada integración horizontal y una combinación muy amplia de productos.

Las nuevas condiciones, que algunos autores han caracterizado como “paradigmas”, afectaron el modo de regulación interna de la relación salarial y la forma de contratación y uso de la fuerza de trabajo. La mayor presencia de inversión extranjera directa (IED) y la privatización de empresas públicas nacionales y provinciales —que multiplicaron los acuerdos en esos sectores— se agregaron al escenario y lo transformaron.

Un estudio (Novick y Trajtemberg, 1999) realizado sobre la totalidad de los convenios colectivos y acuerdos³ firmados entre 1991 y 1999 analizó

3 Las negociaciones han sido clasificadas (por la entonces Comisión Técnica Asesora de Productividad y Salarios del Ministerio de Trabajo) por un criterio que destaca la forma en que se instrumenta: por convenio o por acuerdo. Esta distinción atiende más a cuestiones estadísticas que jurídicas y pone de manifiesto los contenidos negociales de dichos instrumentos.

las transformaciones experimentadas en la negociación colectiva a partir de los cambios mencionados. En dicho estudio se caracterizó a la negociación colectiva como muy diferente en relación a períodos anteriores, por el número y tipo de los actores implicados, la mayor diversificación respecto de rondas pasadas, por los nuevos contenidos negociados, y por una dinámica importante debido a la envergadura de las renovaciones y renegociaciones para un grupo de actores.

Asimismo, se constató –dentro del período– un desarrollo creciente de la negociación colectiva, que permitió identificar mayor cantidad de acuerdos y de cláusulas negociadas en el subperíodo 1995-1998 que en el anterior, que llega hasta 1994, lo que indica un proceso con alto dinamismo y vitalidad. Al mismo tiempo se producía una dinámica convergente orientada a bajar el nivel de negociación a la empresa, adquiriendo mayor significación este peldaño que el tradicional histórico correspondiente a la rama o actividad.

En materia de contenidos, se destaca la negociación de flexibilidad, presente en el 75% de las negociaciones, tanto en lo que se refiere a la externa (expresada en la autorización a establecer modalidades de contratación por tiempo determinado) como a la interna de la empresa (jornada, organización del trabajo y remuneraciones). El número de convenios que regula las relaciones sindicales con las empresas, de manera complementaria a lo establecido por la legislación, y que establece cláusulas vinculadas con el derecho a la información es bajo.

En materia de actores, la negociación se concentra principalmente en las actividades más dinámicas de la industria manufacturera (complejo

(a) Los *convenios* nuevos o que renuevan en forma sustancial a otro precedente y lo sustituyen, son cuerpos completos de normas que regulan el conjunto de las relaciones laborales. Por ejemplo, el convenio de la industria de la alimentación (CCT N° 244/94).

(b) *Acuerdos* con convenio propio son aquellas renovaciones que, para el mismo ámbito y firmados por las mismas partes del convenio original, modifican parcialmente su contenido (a veces una cláusula específica o una precisión de otra) o incorporan correcciones salariales. El texto ordenado del convenio colectivo quedaría conformado por el convenio colectivo pactado originalmente más las modificaciones de los acuerdos posteriores. El ámbito de aplicación se puede referir a la actividad, rama o empresa.

(c) *Acuerdos articulados*: son aquellos que se articulan con un convenio de nivel superior y se aplican sólo en la empresa que negocia con la entidad sindical, pero mantienen el convenio respectivo (y su número) para los contenidos no modificados.

automotor, petróleo y químicas) y en las empresas privatizadas (ferrocarriles, teléfonos, energía eléctrica, etc.). Ambos sectores concentran una proporción importante de las negociaciones del período. Son también los que tuvieron un carácter más dinámico por el número de ítemes y materias negociadas y por la cantidad de renovaciones y renegociaciones.

Desde mediados del 2001, cuando comienza a manifestarse con fuerza la crisis económica, la negociación colectiva “formal” registra un descenso considerable. Disminuyó el universo de convenios y acuerdos colectivos de trabajo que regulaban las condiciones generales de trabajo. Pero un importante número de negociaciones establecía determinadas medidas orientadas a paliar los efectos de la crisis que afectaba a las empresas. Las medidas pactadas se referían a suspensiones, reducción de jornada, reducción salarial y despidos, entre otras. Algunas de estas negociaciones se iniciaron a través de un procedimiento preventivo de crisis (PPC),⁴ que comenzó a cobrar relevancia en este período y, por medio de este mecanismo, el sector gremial y el empresarial llegaron a un acuerdo consensuado, posteriormente homologado por el Ministerio de Trabajo.

En la primera mitad de 2002, más de 400 empresas solicitaron la apertura del procedimiento preventivo de crisis. La cifra significó un récord absoluto, superando el número de PPC abiertos durante el llamado efecto *tequila* (1995) y en 2001. Esta cifra se explica por la magnitud de la crisis del país y por la extensión del PPC a las empresas que pretendían aplicar despidos o suspensiones colectivas a su personal sin causa justificada.

D. PARTICIPACIÓN SINDICAL, NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y GÉNERO: ANTECEDENTES

Se abrió un interesante debate en el terreno económico y jurídico sobre las políticas más adecuadas, libremercadismo o intervencionismo,

4 El PPC es un instrumento creado en 1991, por la Ley de Empleo. Insta a que las empresas, con anterioridad a la comunicación de despidos o suspensiones y/o modificaciones en la jornada laboral de carácter colectivo por causas de fuerza mayor, económicas o tecnológicas, deban sustanciar el procedimiento ofreciendo los elementos probatorios que consideren pertinentes.

para luchar contra la discriminación en sus distintas facetas, pero especialmente en la de género. En el área legal, un sector reivindica el papel protector de la legislación, ratificando los criterios médicos higienistas que justifican la exclusión de las mujeres en algunas tareas nocturnas o peligrosas, ratificando el rol fundamental de estas en el seno de la familia. Sus contradictores sostienen que, excepto en la contingencia de la maternidad, la mujer no debe recibir un trato diferente en relación al hombre⁵. Según señala Ackerman (2000), “haciendo abstracción de la maternidad es difícil encontrar una explicación para mantener la prohibición del trabajo de las mujeres –por su mera condición de tales– en algunos lugares, tareas o condiciones de labor”.

Se introdujeron nuevos temas y figuras, pero la evolución de los asuntos de género en los convenios colectivos ha sido al menos lenta, si se considera la inclusión de cláusulas que contribuyan a la modificación de la situación de vulnerabilidad de las mujeres en el mundo del trabajo.

No existe un orden que trate explícitamente los temas pertinentes a la igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres. La revisión de los problemas de género en los convenios colectivos de trabajo para analizar los avances en relación con la situación de las mujeres en el ámbito laboral no puede limitarse al análisis de las cláusulas y convenios. Pareciera estar estrechamente ligada al papel de las mujeres en el ámbito sindical y su vinculación con la lucha por sus derechos y la posibilidad de su inclusión en los convenios colectivos de trabajo.

Algunos autores (Rial, 1993; Palmucci, 1991) explican esta ausencia por la reducida participación de la mujer en la vida sindical y su incorporación numéricamente baja a cargos directivos en las organizaciones sindicales. Al respecto, se desplegó una fuerte acción alrededor del llamado “cupos femeninos” en los sindicatos.⁶ Esta acción se basó en la hipótesis de diferentes grupos, los cuales sostenían que la reivindicación y mejora de la

5 Este debate se extenderá de hecho en los criterios heterogéneos identificados en materia de incorporación de cláusulas en los convenios colectivos.

6 Finalmente, en noviembre del 2002 se aprobó la Ley de Cupo Sindical Femenino. Establece que los cargos electivos y representativos de las organizaciones sindicales serán de un mínimo de un 30% de mujeres. Asimismo, cada unidad de negociación colectiva deberá contar con la participación proporcional de mujeres delegadas en función de la cantidad de trabajadoras de dicha rama o actividad.

situación de las mujeres trabajadoras no era posible sin revertir la escasa presencia de estas en la conducción sindical.

Desde los inicios del retorno a la democracia (1986/1987)⁷ hubo una importante dinámica de la acción femenina en el ámbito sindical, donde tradicionalmente se carecía de “una perspectiva de género”. Una de las primeras experiencias realizadas se basó en la idea de generar una transversalidad del tema de género, por encima de las tendencias o agrupamientos sindicales. Para esto, el objetivo propuesto era intentar transformar y cambiar las relaciones de poder en la estructura sindical, donde era muy reducida la participación femenina en el nivel de la conducción gremial y había poca representación de las mujeres como miembros de las comisiones paritarias (los integrantes sindicales encargados de la negociación) en la negociación colectiva.

Posteriormente, emergieron otras experiencias colectivas, que realizaron acciones para apoyar y jerarquizar los esfuerzos individuales que ya se estaban realizando en algunas organizaciones sindicales. Consistieron básicamente en obtener un respaldo institucional para mostrar mayor presencia femenina en su propia organización y en brindar capacitación para adquirir conocimientos que mejoraran el discurso y los argumentos empleados en la discusión de los temas de género en relación con el ámbito del trabajo.

También se realizaron esfuerzos individuales en distintos gremios. Las experiencias realizadas pusieron de manifiesto el comienzo de las actividades sindicales de la mano de una Secretaría de la Mujer o Secretaría de Cultura. Con dificultades, que no evitaron el avance, a veces a paso lento, se extendieron a distintos lugares e instituyeron programas de capacitación generales y específicos. El sendero evolutivo permitió en algunos casos a mujeres sindicalistas ocupar posiciones de importancia, llegando a tener lugar como miembros de las comisiones negociadoras de los convenios colectivos. En la actualidad, para las dirigentes sindicales, la tarea está encarada con el objetivo de concientizar a la mayor cantidad de hombres sindicalistas y continuar con la capacitación de la mujer de manera de lograr temas comunes, códigos compartidos y funcionar por inclusión y no por exclusión.

7 Coincide con la creación en Argentina del Consejo Nacional de la Mujer.

E. EL TRATAMIENTO DEL TEMA DE GÉNERO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El análisis del comportamiento de la negociación colectiva en los aspectos relacionados con el trabajo de las mujeres y las relaciones de género en el período 1991-2000 abarcó 1.759 negociaciones, entre convenios colectivos y acuerdos, ingresados al Ministerio de Trabajo para su homologación.⁸

Para el objetivo del presente trabajo se consideraron en forma indistinta los tipos de negociación según la forma en que se instrumenten: convenios y acuerdos. Se examinaron como unidades de análisis separadas e interdependientes los convenios (o unidades de negociación) y las cláusulas, que fueron clasificados de acuerdo con la temática a la que estaban vinculados. Esto es, si se referían a temas de reproducción, si incluían aspectos que pudieran caracterizarse como de bienestar familiar (porque facilitan la vida de la familia en términos de licencias para ambos cónyuges, situaciones familiares, etc.) o, por último, si aportaban a la equidad de género, entendiéndose por esto a las cláusulas que impiden cualquier acción de discriminación. La clasificación realizada abarcó:

- a) Reproducción: Se trata de los derechos de las mujeres trabajadoras en su papel de madres. Aquí se incluyen las cláusulas relativas al embarazo y su protección durante la etapa de la gestación, así como las garantías en el período de la lactancia de hijos.
- b) Familia: No son cláusulas estrictamente referidas al empleo femenino, pero que sí atienden o tratan de generar un equilibrio entre el tiempo dedicado al trabajo y las obligaciones que surgen del núcleo familiar. Las materias pactadas en los convenios colectivos de trabajo que se incluyen en este tema son las licencias por paternidad, fallecimiento de cónyuge, atención de familiares enfermos, mudanza y vacaciones, entre otras.

8 Se elaboró una base de datos en Access con 35 campos y se volcaron los datos de cada una de las negociaciones. Se incluyeron los aspectos generales de cada convenio colectivo o acuerdo (número de convenio colectivo, partes negociadoras, rama de actividad económica, ámbito funcional de aplicación, entre otras) y las dimensiones de género específicas.

- c) Equidad de género: Se trata de acciones y garantías que establecen la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el trabajo. Se refieren, básicamente, a la prohibición de discriminación por motivos de género, igualdad de salarios por la realización de la misma tarea, igualdad de oportunidades para acceder a puestos vacantes, etc.

Otra distinción se efectuó tomando en consideración el alcance de las cláusulas. Se discriminó entre aquellas que responden a la normativa legal ya establecida referida al trabajo femenino y que repite el texto estipulado en la legislación o que se refieren al mismo (cláusula legal) y aquellas acordadas en los convenios colectivos que “superan” el marco legal, tendientes a mejorar la calidad del empleo de las mujeres dentro de un clima de trabajo donde se reducen las asimetrías por cuestiones de género (cláusula convencional).

Por último, la información fue analizada desde dos enfoques: uno cuantitativo, basado en el número de unidades y las cláusulas negociadas sobre trabajo femenino y equidad de género, y otro de carácter cualitativo, con el objetivo de sistematizar los temas de la negociación, las posibles vinculaciones entre ellos y la caracterización de los actores de dichos acuerdos.

1. Análisis de la negociación del período

En el período bajo análisis, el número promedio de cláusulas relativas al trabajo femenino y la equidad de género de los convenios y acuerdos que contienen este tipo de materias (575) arroja un valor de siete cláusulas por negociación. Este promedio se reduce sustancialmente (2.3 cláusulas) cuando el cálculo se realiza tomando en cuenta el número total de convenios y acuerdos analizados (1.759), incluyan o no las materias referidas a esta temática.⁹

Del total de negociaciones analizadas en el período, el 33% contiene cláusulas vinculadas con el trabajo femenino y las relaciones de género, pero sólo el 26% de las negociaciones incluye cláusulas que superan o mejoran las normas legales en la materia.

9 Es importante destacar que una negociación, convenio o acuerdo colectivo puede contener una multiplicidad de cláusulas y, por ello, el número referido al trabajo femenino supera holgadamente al número de convenios y acuerdos pactados en el período.

Puede afirmarse que la negociación sobre el tema de género mantuvo una dinámica histórica, que acompañó la dinámica general de negociación: en la medida que la práctica de negociación era mayor, también crecía la incorporación de cláusulas relativas a los asuntos de la mujer y, levemente, el número de convenios que introducían la temática.

En ese sentido, se podría concluir que en el período 1995-2000 no sólo ha habido mayor cantidad de convenios conteniendo este tipo de cláusulas y de cláusulas vinculadas con la materia, sino que el promedio de cláusulas por convenio también es algo superior.

Sin embargo, el promedio de normas convencionales –esto es, que superan de alguna forma los marcos legislativos– relativas al trabajo femenino y a las relaciones de género por convenio, es mayor en el período 1991-1994.

A medida que la negociación avanzó en los últimos años, a pesar del aumento en la cantidad de cláusulas, la calidad de las mismas no ha mejorado y se mantienen dentro de los límites legales.¹⁰

En el período 1991-1994 hubo mayor cantidad de negociaciones colectivas por actividad, en contraposición con el período 1995-2000, donde predominó la negociación por empresa. Sin embargo, la negociación por actividad y rama concentró una menor cantidad de cláusulas relativas al género que la negociación por empresa en ambos períodos.

Los convenios colectivos y acuerdos de la industria manufacturera fueron los que mayor número de cláusulas incorporaron (32%), seguidos por el sector de transporte, almacenamiento y comunicaciones (31%) y electricidad, gas y agua (20%). Estos tres sectores acapararon más del 80% de las cláusulas pactadas relativas a la equidad de género y empleo femenino. La industria manufacturera incorporó la mayor cantidad de cláusulas sobre empleo femenino y equidad de género. Al mismo tiempo, fue uno de los sectores con menor porcentaje de negociaciones que incluyeron materias relativas a esta temática. Esto implica que es un sector donde pocos negociaron muchas cláusulas.

10 Es interesante destacar que a partir de 1994 comienzan a evidenciarse serios problemas en el mercado de trabajo, que se expresan en un aumento considerable del desempleo abierto, por lo que podría adjudicarse a esta situación la dificultad para establecer cláusulas convencionales relativas al género.

Los convenios colectivos de los sectores de electricidad, gas y agua, transporte, almacenamiento y comunicaciones incluyeron un número importante de cláusulas relativas al trabajo femenino y a las relaciones de género. Sin embargo, son justamente estas actividades las que, por un lado, si bien no concentran mayoritariamente mano de obra femenina, por otro, son las que mayor frecuencia de negociación colectiva presentaron en la pasada década.

En los sectores de electricidad, gas y agua y transporte, almacenamiento y comunicaciones, se trata de negociaciones de empresas públicas que fueron privatizadas o concesionadas durante la última década. Entre estas se encuentran las empresas del sector ferroviario, distribuidoras de energía, agua y gas, telefónicas y aeronáuticas. Usualmente, se trata de beneficios preexistentes en los viejos convenios de la ronda de negociaciones de 1975, cuando las empresas se encontraban en manos del Estado, y que se mantuvieron cuando estas pasaron a ser privadas. Sin embargo, debe considerarse que los nuevos convenios de las empresas de servicios públicos redujeron, en términos globales, los beneficios preexistentes. Los que se lograron mantener son aplicables a un universo mucho más pequeño de trabajadores debido a los procesos de reestructuración y tercerización que encararon.

2. Objetivos de protección y tipo de cláusulas

Sobre la base de la clasificación de las cláusulas descrita en la metodología, se observa que predominan en todas las actividades los contenidos de índole familiar. Del total de cláusulas relevadas, el 78% corresponde a este tipo de materias, el 19% a la reproducción y el 3% restante a la equidad de género.

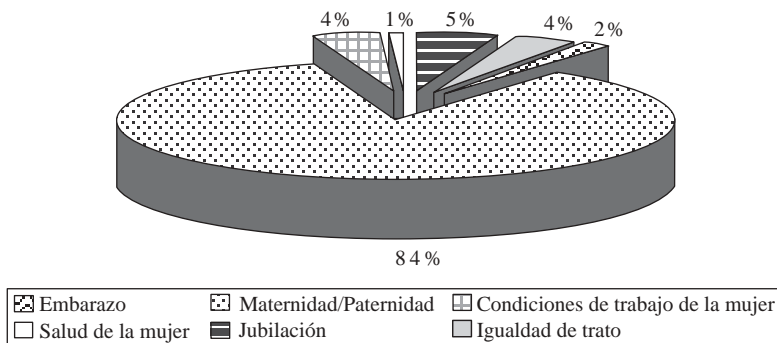
Las cláusulas pactadas con mayor frecuencia se refieren a asuntos relacionados con la maternidad o paternidad y constituyen el 47% del total de cláusulas relevadas. Predominan las que tratan la licencia por maternidad/paternidad. Al respecto, se observa en los convenios colectivos una mayor presencia de la licencia otorgada al hombre por nacimiento de hijo, a pesar de que en la legislación están contempladas tanto la licencia por maternidad como por paternidad.

El segundo tipo de cláusulas pactada con frecuencia trata sobre las licencias especiales otorgadas a los trabajadores en general (44.9%).

No se refieren estrictamente al trabajo femenino, pero se vinculan con las relaciones familiares de carácter amplio o extendido. En este agrupamiento tuvieron una participación importante el otorgamiento de las licencias de vacaciones, matrimonio y estudio.

Cuando se excluyen del estudio estas licencias especiales (que no están vinculadas exclusivamente al tema de género), el peso de las cláusulas relacionadas con la maternidad y la paternidad sube sensiblemente y su participación en el total supera al 85%.

Gráfico 1
**CONVENIOS COLECTIVOS: CLÁUSULAS RELATIVAS
 AL TRABAJO FEMENINO Y A LAS RELACIONES DE GÉNERO,
 SIN LICENCIAS ESPECIALES**
 (porcentajes)



Fuente: Elaboración propia.

Las restantes suman un 8% y se refieren a la protección al embarazo, condiciones de trabajo de la mujer, salud femenina, jubilación e igualdad de trato.

3. Resultados según alcance de las cláusulas: Legal o convencional

Las cláusulas pactadas en los convenios colectivos fueron desagregadas con un criterio que puso de manifiesto si reproducen lo

establecido en la legislación o mejoran esas condiciones, partiendo de la premisa de que la negociación colectiva puede mejorar significativamente el “piso” de la ley. Sin embargo, esto no obsta para que la reafirmación de lo ya establecido en la legislación, a través del convenio colectivo de trabajo, resulte de importancia para el logro de los objetivos de fortalecer y fiscalizar el cumplimiento de la ley.

En el caso argentino, sobre la base del análisis de las cláusulas de la década, puede afirmarse que el 54% reproduce lo establecido en la legislación y el 46% supera este tratamiento, lo que delimita el campo estrecho donde la negociación colectiva abordó asuntos de género.

Al aplicar el criterio del alcance de las cláusulas (legales o convencionales), en ambos casos se observa que los contenidos de protección familiar superan ampliamente a aquellos vinculados con la reproducción y la equidad de género. Las materias convencionales que consideran las cuestiones familiares tienen una participación porcentual algo superior a las de tratamiento legal.

Un 75% de las cláusulas protectoras del papel reproductivo se atiene a lo que establece la normativa legal y sólo un 25% las mejora a través de la negociación colectiva. Estos porcentajes se dividen en partes iguales en las materias familiares, mientras las que tratan las cuestiones de equidad de género son mayoritariamente convencionales (81%). Lo anterior indica la importancia de la negociación colectiva para el logro de un tratamiento equitativo del tema de género y la protección de la mujer trabajadora. El peso de la negociación colectiva es mayor que la norma legal en la inclusión de las cláusulas que mejoran la calidad del trabajo de la mujer.

Los casos donde se han identificado mayor cantidad de cláusulas legales incorporadas son, en este orden: licencias por paternidad (341), matrimonio (311), vacaciones (296), fallecimiento de cónyuge (280), examen (239), enfermedad (228) y maternidad (167).

Por el contrario, entre las materias que superan las condiciones establecidas por la legislación vigente o son de tratamiento exclusivamente convencional se destacan las licencias tendientes a mejorar la calidad de vida (licencias por mudanza, vacaciones y examen) y las que benefician la dinámica familiar (guarderías, licencias por enfermedad de hijo y de otros familiares, fallecimiento de cónyuge y adopción).

Sólo el 16% de las materias relevadas remite a las condiciones de trabajo de la mujer, lo que es muy poco significativo. Esto se inscribe en

una pérdida de la preocupación más amplia por la temática de las condiciones de trabajo, que había sido tema importante en los convenios de la “ronda” de 1975 (Vasilachis de Gialdino *et al.*, 1979). En ese sentido, parecería que la preocupación por la situación del empleo en los años noventa redujo considerablemente el interés por la salud en el trabajo. Los indicadores de participación laboral de la mano de obra femenina presentados indicaban la importancia de la incorporación de estos temas en la mesa de negociación de los convenios colectivos de trabajo.

F. LOS ACTORES DE LA NEGOCIACIÓN

En esta sección se intenta definir quiénes fueron los actores sociales que negociaron cláusulas relativas al trabajo femenino y a la equidad de género.

Los gremios con mayor número de negociaciones que incluyen cláusulas referidas a estas temáticas, sean de alcance legal o convencional, pertenecen a las siguientes actividades: ferroviarios (Unión Ferroviaria, La Fraternidad y Asociación Señaleros Ferroviarios); petroleros (Federación Sindicato Unido Petroleros del Estado y Sindicato del Petróleo y Gas Privado); electricidad (Sindicato de Luz y Fuerza que encuadra a obreros y empleados de empresas distribuidoras de energía); mecánicos (Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor, para el personal de empresas terminales y *autopartistas*); gas (Sindicato de Trabajadores de la Industria del Gas y Unión del Personal Superior del Gas); lotería (Asociación de Agentes de Loterías y Afines de la República Argentina); aeronáuticos (Asociación de Pilotos de Líneas Aéreas, Asociación del Personal Aeronáutico, Asociación Argentina de Aeronavegantes, Asociación Personal Técnico Aeronáutico y Unión del Personal Superior y Profesional de Empresas Aerocomerciales) y navales (Sindicato Argentino de Obreros Navales, Centro de Jefes y Oficiales Maquinistas Navales, Sindicato de Electricistas Navales, Sindicato de Conductores Navales y Asociación Profesional de Capitanes y Baqueanos Fluviales y Personal con conocimiento de zona de la Marina Mercante). Estos gremios pactaron al menos 15 negociaciones en la década pasada con cláusulas referidas al empleo femenino, incluyendo aquellas que se refieren a las relaciones familiares.

Como se observa en la lista anterior, en general, los gremios que pactaron el mayor número de negociaciones y de cláusulas sobre trabajo femenino y equidad de género no son aquellos donde se concentra una cantidad importante de empleo de mujeres.

Los convenios y acuerdos colectivos pactados por los gremios con empresas que surgieron del proceso de privatizaciones tienen un peso considerable de cláusulas sobre el tema de género. Probablemente se trata de un efecto de inercia debido al arrastre de los contenidos de los convenios colectivos negociados en períodos anteriores y el alto grado de renovación de las negociaciones, lo que se traduce en un número muy elevado de cláusulas sobre trabajo femenino, relaciones familiares y equidad de género, que, en su mayoría, reiteran lo acordado en los convenios anteriores. Se encuentran en esta situación las empresas ferroviarias y las de distribución de energía, gas y agua.

Se identificó un gran número de cláusulas referidas a trabajo femenino y equidad de género en los convenios colectivos de los trabajadores de empresas terminales automotrices y *autopartistas*. Tienen en común con los sectores privatizados que las negociaciones se desarrollan a nivel de empresa, pero se diferencian en que una parte importante de las empresas de este sector se instalaron en el país durante los años noventa y no heredaban convenios colectivos firmados con anterioridad. Estas negociaciones incluyen materias sobre equidad de género, pero continúan prevaleciendo las cláusulas de índole familiar, circunscritas en general al tratamiento legal.

Las ramas del vestido y la industria del pescado, que concentran un alto porcentaje de empleo femenino, se caracterizan por estar compuestas por empresas medianas y pequeñas, que poseen sistemas de relaciones laborales débiles con una elevada tendencia a la evasión fiscal e incumplimiento de la regulación laboral. Esta situación deja expuestas a las trabajadoras a condiciones de vulnerabilidad e informalidad y, por esto, la negociación colectiva suele ser escasa.

El análisis de los convenios colectivos de trabajo de aquellos gremios que tienen una presencia importante de mujeres, e incluso con participación en las mesas de negociación, no aparece como un factor suficiente para que el contenido de estos destaque respecto de otros con menor participación femenina. Entre estos pueden mencionarse las negociaciones de las actividades de aeronavegación, seguros y de supervisores metalúrgicos.

A diferencia de las actividades anteriores, existen otras en que la presencia de dirigentes gremiales mujeres ha tenido un efecto importante en la negociación de sus respectivos convenios colectivos. Pueden mencionarse al respecto los trabajadores pasteleros, tabacaleros, estatales y gráficos, que se caracterizan por la presencia en las mesas de negociación de dirigentes sindicales mujeres, que introdujeron en sus convenios colectivos de trabajo una considerable cantidad de cláusulas vinculadas con la equidad de género.

Paralelamente, existe un grupo de actividades que emplean casi exclusivamente trabajadores masculinos y seguramente por esta razón sus convenios colectivos incluyen cláusulas relacionadas con las cuestiones familiares y bastante menos sobre el empleo femenino. Pero si se considera que los trabajadores, en algunos casos, suelen estar alejados durante períodos prolongados del núcleo familiar, el tipo de cláusulas vinculadas con la protección de la familia debería adquirir mayor importancia a la hora de la negociación (por ejemplo, en los casos de trabajadores mineros, de la construcción, *guincheros*, navales y marítimos). Sin embargo, el tratamiento brindado a esta temática de mejora responde al marco de la Ley de Contrato de Trabajo en un 83% de los casos, demostrando que la capacidad de negociación se concentra en cuestiones ajenas a la protección de la familia.

G. CONCLUSIONES

El análisis de la negociación colectiva como forma de defensa de los derechos de la mujer y de promoción de igualdad de oportunidades para hombres y mujeres adquirió importancia en el espacio social como tema de lucha y de debate más que como una expresión concreta vertida en los contenidos de los convenios colectivos. Sin embargo, se registraron algunos avances en la negociación, aunque limitados a ciertos ámbitos.

Una breve síntesis de las principales conclusiones del estudio realizado es la siguiente:

1. La negociación colectiva constituye un ámbito adecuado para promover la equidad de género y la igualdad de oportunidades. En los convenios colectivos de trabajo negociados en la década de los

- noventa, fue relevante la presencia de los asuntos de género, en determinadas materias.
2. Desde una perspectiva estructural, la negociación colectiva es necesaria pero insuficiente para cumplir con los objetivos de promoción de la equidad de género, puesto que no incluye a una parte importante de la población económicamente activa femenina (a los sectores excluidos por informalidad, por estar fuera de la legislación sobre negociación colectiva, etc.).
 3. Una proporción importante de las mujeres que actúa en el mercado de trabajo queda al margen de la negociación colectiva. En efecto, las trabajadoras en el servicio doméstico (que constituyen casi el 20% del empleo total urbano femenino en Argentina), las trabajadoras rurales y la mayoría de las trabajadoras a domicilio están excluidas por las características de la legislación específica de negociación colectiva o por la misma normativa de la ley de contrato de trabajo. También está en esa situación una parte importante de las mujeres que actúa en el sector docente, debido a que en el sector público no tienen negociación colectiva y a que en el ámbito privado es reducida. En sectores como la salud, mayoritariamente femeninos, existe un marco convencional sólo para el subsector privado, quedando excluido el sector público. Otro importante grupo es externo a la negociación por el carácter precario de sus trabajos, en los que carecen de protección social (seguridad social, vacaciones, licencias y, en general, los derechos laborales fundamentales).
 4. Una primera comprobación, que ratificaría lo sostenido por estudios anteriores, es que la actividad de negociación en materia de género es reducida y sus avances, salvo algunas situaciones particulares, son lentos. A pesar de esto, se produjeron algunos logros importantes principalmente en las materias relacionadas con la protección a la maternidad y paternidad.
 5. La introducción de los temas de género en la negociación está vinculada con la situación existente en el mercado de trabajo. A partir de 1995, en que los guarismos de desempleo aumentaron considerablemente, el debate sobre el trabajo de la mujer, fuera y dentro de la negociación colectiva, perdió fuerza en relación a lo acontecido en el primer lustro de la década. En este sentido, puede señalarse que el “sendero evolutivo” por donde efectivamente se ha

desarrollado la dinámica de la negociación colectiva, en torno a la equidad de género y derechos de la mujer, encuentra serias dificultades para avanzar en las recesiones económicas. Aún así, la crisis y la dinámica del mercado de trabajo no impidieron introducir avances en materia legal, principalmente con la sanción de las leyes de cupo femenino (político y sindical).

6. En materia del tipo de cláusulas incorporadas en los convenios colectivos, puede señalarse que un 46% de las mismas supera de algún modo al marco legislativo. El resto replica las regulaciones de la normativa vigente.
7. Si se considera la distribución de cláusulas en cuanto al tema al que se orientan, se observa que en su gran mayoría se centran en aspectos tendientes a mejorar la vida familiar. Del total de cláusulas relevadas, el 78% corresponde a este tipo de materias, el 19% a cláusulas relativas a la protección al embarazo y la reproducción y el 3% restante a la de equidad de género.
8. No se encontró vinculación entre la participación de la mujer en la fuerza de trabajo sectorial y la incorporación de cláusulas vinculadas con los derechos de la mujer y/o equidad de género en los convenios colectivos de esos sectores. Efectivamente, no son los sectores con mayor peso de mano de obra femenina aquellos donde se observa mayor cantidad de cláusulas o de aquellas que apunten a una mejor calidad de vida de trabajo de la mujer. Complementariamente, tampoco en aquellas actividades exclusivamente masculinas (marítimos, mineros, etc.) se observa mayor presencia de cláusulas vinculadas a mejorar la vida familiar (por ejemplo, más días de licencia por nacimiento y/o adopción, por enfermedad de hijo, etc.) que pudieran compensar modelos de organización del tiempo de trabajo con jornadas extensas alejados de las familias.
9. Se han constatado saltos de carácter cualitativo en algunos convenios de distintos sectores de actividad (tabaco, pasteleros, personal civil de la nación, etc.). La principal explicación pareciera encontrarse en la presencia femenina en la dirigencia sindical respectiva o en la mesa de negociación. Destaca también que se han identificado casos donde existe una proporción importante de trabajadoras, presencia relevante de mujeres en la conducción sindical y, sin embargo, escaso número de cláusulas de los temas de género. Lo anterior significaría que la

presencia femenina en la conducción sindical sería una condición necesaria pero no suficiente. De todos modos, la identificación de variables que inciden, vinculadas con la presencia de dirigentes mujeres y de buena formación general y específica, constituye sin duda un dato de importancia en términos de las posibles acciones a realizar.

10. El Estado se constituye en un empleador más propenso a la incorporación e innovación de cláusulas vinculadas con el trabajo femenino y la equidad de género. En la década de los setenta, el avance realizado en las empresas del sector público, muchas de las cuales permanecieron en los posteriores convenios de las empresas privatizadas, es un ejemplo al respecto. En la última década el convenio firmado entre los gremios estatales y el Estado que introduce los temas de equidad de género, igualdad de oportunidades y sanciona explícitamente el acoso sexual es otra muestra de ello. Otros ejemplos pueden también observarse en los organismos públicos descentralizados que otorgan, por ejemplo, el mismo tiempo de licencia por maternidad o adopción al trabajador que haya quedado viudo.

En síntesis, el trabajo realizado muestra un proceso en el que se realizaron algunos avances, sobre todo en materia de debate público, mayor concientización y capacidad organizativa de parte de los trabajadores y sus dirigentes sindicales. Sin embargo, todavía falta un largo camino a recorrer no sólo en materia de equidad de género vinculada con los derechos humanos y laborales fundamentales.

El sistema de relaciones laborales en Argentina –y la negociación colectiva– se encuentra sin duda en una encrucijada, donde los temas de género no pueden ser analizados en forma independiente. Se observa en el escenario un panorama macroeconómico complejo, con serias distorsiones en el mercado de trabajo, en la distribución del ingreso y en la situación de exclusión, temas donde sin duda la mujer es un actor relevante.

Pero, también, el sector sindical –en su gran mayoría– se encuentra inmerso tanto en la crisis institucional como en una pérdida de representatividad social. Por ello, tiene poca capacidad de plantear estrategias propositivas, situación que en general se extiende, obviamente, a los asuntos de género.

BIBLIOGRAFÍA

- Abramo, L. 2001 “Negociación colectiva y equidad de género en América Latina: Nuevos desafíos para la acción sindical”, en *Revista Cuadernos del CENDES*, N° 47 (Caracas, Centro de Estudios del Desarrollo, Universidad Central de Venezuela).
- 2000 *Nota informativa sobre el proceso de revisión del Convenio 103 (Protección a la Maternidad)* (Santiago, OIT).
- Ackerman, M. 2000 “La discriminación laboral de la mujer en las normas legales y convencionales y en la jurisprudencia en la Argentina”, en H. Birgin (comp.) *Ley, mercado y discriminación. El género en el trabajo* (Buenos Aires, Editorial Biblos).
- Berger, S.; Szretter, H. 2002 “Costos laborales de hombres y mujeres en Argentina”, en *Cuestionando un mito: Costos laborales de hombres y mujeres en América Latina* (Lima, OIT).
- Birgin, H. 2000 “Introducción”, en H. Birgin (comp.) *Ley, mercado y discriminación. El género en el trabajo* (Buenos Aires, Editorial Biblos).
- Catalano, A. M; Novick, M. 1992 “La sociología del trabajo y las relaciones laborales: A la búsqueda de una confluencia”, en *Revista Sociedad*, Año 1, N° 1 (Buenos Aires, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires).
- Cortés, R. 2000a “Arreglos institucionales y trabajo femenino”, en H. Birgin (comp.) *Ley, mercado y discriminación. El género en el trabajo* (Buenos Aires, Editorial Biblos).
- 2000b “Argentina: La calidad del empleo femenino urbano en los noventa”, en M. E. Valenzuela y G. Reinecke (eds.) *¿Más y mejores empleos para las mujeres? La experiencia de los países del Mercosur y Chile* (Santiago, OIT).
- DIEESE, 1997 *Equidade de gênero nas negociações coletivas. Cláusulas relativas ao trabalho da mulher no Brasil*, Pesquisa DIEESE, N° 13 (São Paulo, DIEESE).
- Gallart, M. A. 2001 *Educación y empleo en el GBA (1991-1999)* (Buenos Aires, INDEC, Programa MECOVI).
- Kosacoff, B. 1998 *Estrategias empresariales en tiempos de cambio* (Buenos Aires, Prometeo Libros).
- Márquez, M. 1998 *Legislación laboral relativa a la mujer en los países del Mercosur y Chile: Un estudio comparativo*, serie Documentos de Trabajo N° 82 (Santiago, OIT).
- Mercado, M. 2000 “La división sexual del trabajo: Permanencias y cambios”, en H. Birgin (comp.) *Ley, mercado y discriminación. El género en el trabajo* (Buenos Aires, Editorial Biblos).

- Novick, M.; Catalano, A.; Deibe, E. 1996 “Los acuerdos de productividad en Argentina: Nuevas formas de regulación?”, en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Año 2, N° 4 (Buenos Aires, Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo).
- Novick, M.; Tomada, C. 2001 “Reforma laboral y crisis de la identidad sindical en Argentina”, en *Revista Cuadernos del CENDES*, N° 47 (Caracas, Centro de Estudios del Desarrollo, Universidad Central de Venezuela).
- Novick, M.; Trajtemberg, D. 1999 *La negociación colectiva en la Argentina 1991-1999*, Documento para el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Buenos Aires).
- OIT, 2003 *Panorama laboral 2003. América Latina y el Caribe* (Lima, OIT).
- Palmucci, E. 1991 *Género y participación sindical* (Buenos Aires).
- Rial, N. 1993 “Regulación del trabajo de la mujer en la República Argentina: Empleo, condiciones de trabajo y normas protectoras”, en *Regulación del trabajo de la mujer en América Latina* (Lima, OIT).
- Rial, N.; Valenciano, Z.; Iribarren, N. 2001 “La lucha contra la discriminación en la negociación colectiva”, en N. Rial (comp.) *Estado argentino: Transformación de las relaciones laborales a través del convenio colectivo de trabajo* (Córdoba, Universidad Nacional de Tres de Febrero, Fundación Unión).
- Vasilachis de Gialdino, I.; Novick, M.; Forni, F. 1979 *La actuación de las asociaciones profesionales de trabajadores en la determinación de las condiciones de trabajo a través de los convenios colectivos. Un enfoque interdisciplinario*, serie Documentos de Trabajo N° 7 (Buenos Aires, CEIL-CONICET).

ANEXO

Cuadro A-1

TASAS DE ACTIVIDAD, EMPLEO Y DESEMPLEO, TOTAL DE AGLOMERADOS URBANOS RELEVADOS

	Tasa de actividad ^{a/}		Tasa de empleo ^{a/}		Tasa de desempleo ^{a/}	
	1990	2000	1990	2000	1990	2000
Hombres	51.9	52.6	48.1	45.2	7.2	14.1
De 15 a 65 años	81.3	79.4	75.4	68.1	7.2	14.1
Menor de 25 años	21.0	20.8	17.7	15.4	15.3	26.1
De 25 a 49 años	96.5	95.4	91.1	85.2	5.5	10.6
De 50 a 59 años	87.2	87.4	83	76.9	4.8	12
60 y más años	30.3	36.5	29.1	31.1	3.8	14.7
Hasta primario incompleto	21.3	14.1	19.1	11.1	9.9	21
Primario completo	77.1	78.1	70.8	65.7	8.4	15.8
Secundario incompleto	58.2	54.0	53.7	45.4	7.7	15.8
Secundario completo	87.0	87.6	82.3	77.2	5.3	11.8
Superior o universitario	78.5	76.7	74.7	69.5	4.7	9.3
Mujeres	27.4	33.1	25.3	27.7	7.6	16.4
De 15 a 65 años	43.2	50.3	39.9	42.0	7.5	16.5
Menor de 25 años	13.4	15.1	11.0	10.3	17.5	31.5
De 25 a 49 años	52.8	61.6	49.8	53.1	5.4	13.7
De 50 a 59 años	35.9	50.2	34.7	45.4	3.2	9.5
60 y más años	7.9	12.4	7.7	11.2	2.8	9.95
Hasta primario incompleto	9.7	8.1	8.9	6.9	6.9	13.9
Primario completo	29.6	34.7	27.4	27.9	7.2	19.4
Secundario incompleto	27.7	29.2	24.2	22.2	12.5	23.9
Secundario completo	49.9	54.1	45.4	44.7	8.8	17.2
Superior o universitario	61.4	64.1	58.4	56.8	4.9	11.2

Fuente: Elaboración propia con base en Dirección General de Estudios y Formulación de Políticas de Empleo y EPH, INDEC, 2001.

a/ Promedio ondas de mayo y octubre.

Cuadro A-2

CLÁUSULAS RELATIVAS AL TRABAJO FEMENINO Y A LAS RELACIONES DE GÉNERO EXCLUYENDO LAS LICENCIAS ESPECIALES

Cláusulas relativas al trabajo femenino y a las relaciones de género	Total			
	Legal	Convencional	Total	%
1. Embarazo	0	34	34	1.5
Protección al embarazo	0	34	34	1.5
2. Maternidad/Paternidad	1.052	833	1.885	85.4
Licencia por paternidad	341	73	414	18.8
Licencia maternal	167	16	183	8.3
Guarderías	2	93	95	4.3
Licencia por adopción	0	96	96	4.4
Lactancia	99	37	136	6.2
Estado de excedencia	114	15	129	5.8
Licencia por fallecimiento de cónyuge	280	150	430	19.5
Licencia por nacimiento de hijo enfermo	1	8	9	0.4
Licencia por enfermedad de hijo	0	162	162	7.3
Licencia por enfermedad de otros familiares	0	162	162	7.3
Nacimiento múltiple	0	17	17	0.8
Licencia por enfermedad debido al embarazo	48	4	52	2.4
3. Condiciones de trabajo de la mujer	4	80	84	3.8
Vestimenta	0	43	43	1.9
Higiene	0	9	9	0.4
Prohibición de tareas riesgosas	0	11	11	0.5
Jornada de trabajo	2	9	11	0.5
Controles personales	2	8	10	0.5
4. Salud de la mujer	0	20	20	0.9
Licencia por hijo no nacido	0	16	16	0.7
Licencia por día femenino	0	4	4	0.2
Prevención de enfermedades de la mujer	0	0	0	0.0
5. Jubilación	2	102	104	4.7
Jubilación y bonificación por tiempo de servicio	2	102	104	4.7
6. Igualdad de trato	36	43	79	3.6
Garantía contra la discriminación en general	19	22	41	1.9
Garantía contra la discriminación de género	17	21	38	1.7
Total de cláusulas relativas al trabajo femenino y a las relaciones de género	1.094	1.112	2.206	100.0
Total de convenios con cláusulas relativas al trabajo femenino y las relaciones de género	-	-	477	-
Total de convenios con cláusulas convencionales relativas al trabajo femenino y las relaciones de género	-	-	329	-
TOTAL DE CONVENIOS	-	-	1.759	-

Fuente: Elaboración propia sobre la Base de Negociación Colectiva y Género en Argentina. Proyecto OIT-ACTRAV, 2002.

CAPÍTULO IV

BRASIL: NEGOCIACIÓN COLECTIVA E IGUALDAD DE GÉNERO

VERA GEBRIM

A. INTRODUCCIÓN

La investigación sobre las cláusulas negociadas en Brasil relativas al trabajo de las mujeres y las relaciones de género se basó en el análisis de información del Sistema de Acompañamiento de las Contrataciones Colectivas del Departamento Intersindical de Estadísticas y Estudios Socio Económicos (SACC-DIEESE). El objetivo de este sistema es apoyar al movimiento sindical brasileño en los procesos de negociación colectiva –tanto en la preparación de las campañas de reivindicaciones como en la argumentación expuesta en las mesas de negociaciones– y posibilitar estudios e investigaciones de interés de los trabajadores.

Dicho sistema fue desarrollado por el DIEESE para sistematizar los documentos donde se definen aspectos importantes de las condiciones de trabajo de distintas categorías profesionales,¹ como resultado de las

1 La expresión “categorías profesionales” se utiliza en este texto para definir a los trabajadores abarcados por los contratos, acuerdos o convenciones colectivas, considerando la rama de actividad y la base territorial a los cuales pertenecen. Para ejemplificar, se puede citar a los metalúrgicos del Estado de São Paulo, que tienen “seis” contratos colectivos incluidos en el SACC - DIEESE, negociados separadamente por dos grupos de entidades sindicales representativas de trabajadores con tres grupos de entidades sindicales de empleadores de diferentes actividades económicas. Cuando se haga la exposición de las cláusulas, éstas serán tratadas como seis categorías profesionales.

negociaciones entre empleadores y empleados o por decisión de los tribunales, incluyendo, por consiguiente, acuerdos colectivos, convenciones colectivas y sentencias normativas.²

Desde 1993, este sistema recopila anualmente un total de 94 documentos, que abarcan aproximadamente 30 categorías profesionales –pertenecientes a diversas ramas productivas de los sectores industrial, comercial y de servicios–, de 14 unidades de la federación de las diferentes regiones del país. Para su constitución se buscó incorporar los acuerdos y convenciones colectivas que pueden ser considerados paradigmáticos para las negociaciones en el país, en los ámbitos regional, sectorial o nacional, como forma de permitir la difusión de los contratos más importantes que resultan de estos procesos. Esto fue posible gracias a la estructura del DIEESE, que tiene presencia en todas las regiones de Brasil y en las organizaciones sindicales representativas de trabajadores de los más diversos sectores de la economía.

Para facilitar la observación de las tendencias generales de las negociaciones colectivas, el SACC-DIEESE está mayoritariamente integrado por convenciones colectivas, con el objetivo de abarcar el mayor número de trabajadores contemplados por las normas establecidas en las negociaciones colectivas de trabajo. Después de la selección de las categorías profesionales que pueden ser consideradas paradigmáticas para el conjunto de las negociaciones, se resolvió adjuntar aquellos contratos que abarcasen la mayor cantidad de trabajadores de la categoría. El cuadro 1 muestra el alcance del SACC-DIEESE en las diversas ramas de actividad económica y regiones de Brasil.

Para el análisis de las informaciones se desarrolló una metodología que, junto con la clasificación y recuperación de los datos de los contratos, tratando de ubicar las cláusulas que los componen, permite destacar sus principales características, tales como categorías de trabajadores que negocian, fecha de reajuste salarial, tipo de instrumento resultante, instancia de formalización de los contratos y alcance geográfico, entre otras.

2 *Acuerdos colectivos* son los contratos celebrados entre entidades sindicales representativas de trabajadores y una o más empresas; *convenciones colectivas* son los contratos pactados entre entidades sindicales representativas de empleadores y trabajadores, y *sentencias normativas* son el resultado de las decisiones de los tribunales del trabajo.

Cuadro 1

**DISTRIBUCIÓN DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES
QUE COMPONEN EL SACC-DIEESE POR SECTORES,
RAMAS PRODUCTIVAS Y REGIONES GEOGRÁFICAS**

Sectores	Rama productiva	Región geográfica					Total de categorías profesionales
		Norte	Noreste	Centro-Oeste	Sudeste	Sur	
Comercio total		-	4	2	-	1	7
Comercio	Comercio	-	4	2	-	1	7
Industria total		-	9	1	31	23	64
Industria	Alimentación	-	1	-	2	6	9
	Artefactos de caucho	-	1	-	2	-	3
	Construcción y mobiliario	-	1	1	3	2	7
	Extractivas	-	-	-	1	-	1
	Textil	-	3	-	3	4	10
	Gráficas	-	-	-	2	1	3
	Metalúrgicas	-	1	-	11	6	18
	Papel, cartón y corcho	-	1	-	2	1	4
	Químicas	-	1	-	2	2	5
	Vestuario	-	-	-	2	1	3
	Vidrios	-	-	-	1	-	1
Servicios total		3	4	3	7	6	23
Servicios	Bancos y seguros	1	-	-	-	-	1
	Comunicaciones	-	3	-	2	1	6
	Educación	-	1	1	1	2	5
	Procesamiento de datos	-	-	-	2	-	2
	Seguridad y vigilancia	-	-	1	-	1	2
	Servicios de salud	-	-	-	-	1	1
	Transportes	2	-	1	1	1	5
	Turismo y hospitalidad	-	-	-	1	-	1
Total		3	17	6	38	29	94

Fuente: Sistema de Acompañamiento de las Contrataciones Colectivas (SACC)-Departamento Intersindical de Estudios y Estadísticas Socio Económicos (DIEESE).

Para la sistematización de las cláusulas, se adoptó un tipo de codificación que posibilita tanto su identificación individual como por tema o grupo. La consulta puede ser realizada de dos maneras. La primera, a través del título, permite la localización de una cláusula específica como,

por ejemplo, “bono de guardería infantil”, “estabilidad de la embarazada”, “licencia paternidad”. La segunda, a través de palabras claves, conduce la investigación a la identificación de grupos de cláusulas afines o de temas de interés que pueden estar clasificados en diversos rubros, como “mujer”, “padre”, “bono”, “jornada”, “relación laboral”, “salud”. En este caso, es incluso posible la combinación de dos o más palabras claves, con la finalidad de mayor especificación de la consulta.

El instrumento permite investigar todo el material sistematizado o restringirse a algunos parámetros, como la categoría profesional, el alcance geográfico o el tipo de instrumento. De esta manera, se pueden investigar una o más cláusulas que aparezcan en todos los contratos del SACC-DIEESE o sólo aquellas ubicadas, por ejemplo, en los contratos referidos a determinada(s) categoría(s) profesional(es) o unidad(es) de la federación.

B. METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

Para la realización de este estudio se investigaron las cláusulas presentes en los contratos de trabajo registradas en el SACC-DIEESE entre 1996 y 2000, relativas al trabajo de las mujeres y las relaciones de género, que habían sido objeto de estudio en el período 1993-1995 (DIEESE, 1997), como se puede observar en el cuadro 2.

Las cláusulas referidas a las relaciones familiares, tales como el permiso para acompañamiento de los cónyuges o familiares en caso de enfermedad y la asistencia médica a los dependientes de los empleados, se agregaron al material investigado en 1993-1995 a solicitud de la coordinación del Proyecto Regional de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) “Negociación Colectiva y Equidad de Género en América Latina”. Para su inclusión fue necesaria la revisión del material ya registrado en el SACC-DIEESE y la creación de nuevas palabras claves que permitiesen identificar estos temas.

Paralelamente, se ubicaron y ordenaron en listas las cláusulas que tratan, individualmente, los temas de interés. A continuación, todas las otras cláusulas fueron relacionadas con las palabras claves “mujer”, “padre” y “familia”, como manera de identificar otras cláusulas que pudieran estar relacionadas a los temas de género.

Cuadro 2

CONTRATOS DE TRABAJO REGISTRADOS EN EL SACC - DIEESE.
CLÁUSULAS RELATIVAS AL TRABAJO DE LA MUJER^{a/}, 1996-2000

Tema	Tipo de cláusula
Embarazo	Estabilidad de la embarazada Función compatible con el embarazo Reducción de la jornada laboral Control médico prenatal Certificado médico de embarazo Primeros auxilios para el parto Informaciones sobre riesgos para la embarazada
Maternidad/Paternidad	Licencia maternidad Licencia paternidad ^{b/} Estabilidad del padre Lactancia Guardería infantil Acompañamiento de hijos Dependientes discapacitados Adopción
Responsabilidades familiares	Acompañamiento de cónyuges y/o familiares Asignación educacional Asistencia médica Asignación para dependientes
Condiciones de trabajo	Jornada laboral. Derecho a trabajar sentada Control/revisión de personal Acoso sexual Entrega de toalla higiénica Entrega de zapatos y calcetines
Ejercicio del trabajo	Capacitación/calificación de la mujer
Salud de la mujer	Prevención del cáncer ginecológico SIDA Licencia por aborto Estabilidad posaborto Retorno de licencia maternidad
Igualdad de género	Garantías contra la discriminación

Fuente: SACC-DIEESE.

a/ La selección y clasificación de las cláusulas investigadas en el primer estudio (DIEESE, 1997) se realizó en un seminario organizado por el DIEESE, al que asistieron 29 sindicalistas ligados a la Central Única de Trabajadores (CUT), Central General de Trabajadores (CGT), Fuerza Sindical (FS) y Social Democracia Sindical (SDS).

b/ Véase OIT (2002).

Posteriormente, para cada una de las cláusulas localizadas se realizaron cuatro tareas:

- i) identificación de las ramas productivas que incluyeron dichas cláusulas en sus contratos colectivos de trabajo;
- ii) verificación de si la inserción ocurrió en todos los años de la serie analizada o si fue excluida o incluida durante el período;
- iii) análisis de su contenido, para determinar si hubo un proceso de evolución o involución en los beneficios determinados, y
- iv) comparación de sus características con otras cláusulas semejantes aparecidas en el período 1993-1995.

En el cuadro 2 se presentan las cláusulas investigadas y su número para cada uno de los años de la serie.

A continuación, en las siguientes secciones se abordarán los diferentes grupos de cláusulas. De cada cláusula examinada se presentará la legislación respectiva, el tipo de beneficio que establece, su distribución entre las distintas ramas productivas y su evolución en el período 1996-2000, además de una comparación con el período 1993-1995.

C. CLÁUSULAS SOBRE EMBARAZO

Las cláusulas relativas al embarazo tienen por objetivo la preservación de la salud de la mujer y del(a) niño(a) durante el embarazo, a través de derechos concedidos a las trabajadoras. Están incluidas las medidas pactadas para garantizar condiciones de trabajo compatibles con el embarazo y propiciar su acompañamiento y desarrollo satisfactorio, además de aquellas que buscan evitar que este estado de la trabajadora pueda ser caracterizado como un impedimento para su contratación o permanencia en el empleo.

De manera general, se observa que la gran mayoría de las cláusulas se refiere a la estabilidad de la embarazada, ampliando o preservando las garantías establecidas en la ley. Se comprobaron algunas novedades en los contratos colectivos analizados, pero restringidas a un pequeño número de ramas productivas.

En seguida se describen los temas negociados referidos a las trabajadoras embarazadas.

Cuadro 2
 CONTRATOS DE TRABAJO REGISTRADOS EN EL SACC-DIEESE: DISTRIBUCIÓN DE LAS CLÁUSULAS RELATIVAS AL
 TRABAJO DE LA MUJER Y A LAS RELACIONES DE GÉNERO, 1996-2000
(en número y porcentaje)

Cláusulas relativas al trabajo de la mujer	1996		1997		1998		1999		2000		Total de categorías profesionales ^{a/}	
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%
Embarazo	104	21.0	104	21.0	100	20.2	100	20.5	100	20.3		
Estabilidad	79	16.0	79	16.0	77	15.6	77	15.8	77	15.7	80	85.1
Tareas compatibles	12	2.4	12	2.4	11	2.2	11	2.3	11	2.2	12	12.8
Disminución de la jornada	3	0.6	3	0.6	3	0.6	3	0.6	3	0.6	3	3.2
Control médico prenatal	4	0.8	4	0.8	4	0.8	4	0.8	4	0.8	4	4.3
Certificado médico	4	0.8	4	0.8	4	0.8	4	0.8	4	0.8	4	4.3
Primeros auxilios	1	0.2	1	0.2	1	0.2	1	0.2	1	0.2	1	1.1
Informaciones sobre riesgos	1	0.2	1	0.2	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	1.1
Maternidad/Paternidad	239	48.3	241	48.7	244	49.3	237	48.7	237	48.2		
Licencia maternidad	19	3.8	19	3.8	21	4.2	18	3.7	17	3.5	21	22.3
Licencia paternidad	31	6.3	32	6.5	33	6.7	33	6.8	32	6.5	33	35.1
Estabilidad del padre	6	1.2	6	1.2	6	1.2	6	1.2	6	1.2	6	6.4
Lactancia	18	3.6	18	3.6	18	3.6	17	3.5	17	3.5	17 ^{b/}	18.1
Licencia	3	0.6	3	0.6	3	0.6	2	0.4	2	0.4	2	2.1
Intervalos diarios	14	2.8	14	2.8	14	2.8	14	2.9	14	2.8	14	14.9
Jornada	1	0.2	1	0.2	1	0.2	1	0.2	1	0.2	1	1.1

Continuación Cuadro 2

Cláusulas relativas al trabajo de la mujer	1996		1997		1998		1999		2000		Total de categorías profesionales ^{a/}	
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%
	Guardería infantil	58	11.7	58	11.7	58	11.7	58	11.9	58	11.8	58
Acompañamiento de hijos	46	9.3	47	9.5	47	9.5	47	9.7	48	9.8	47	50.0
Dependientes discapacitados	9	1.8	9	1.8	9	1.8	9	1.8	9	1.8	9	9.6
Adopción	52	10.5	52	10.5	52	10.5	49	10.1	50	10.2	35 ^{b/}	37.2
Licencia a la madre	30	6.1	30	6.1	30	6.1	27	5.5	28	5.7	31	33.0
Licencia al padre	4	0.8	4	0.8	4	0.8	4	0.8	4	0.8	4	4.3
Estabilidad padre/madre	5	1.0	5	1.0	5	1.0	5	1.0	5	1.0	5	5.3
Guardería infantil	12	2.4	12	2.4	12	2.4	12	2.5	13	2.6	13	13.8
Asignación	1	0.2	1	0.2	1	0.2	1	0.2	0	0.0	1	1.1
Responsabilidades familiares	74	14.9	73	14.7	72	14.5	71	14.3	73	14.7		
Acompañamiento cónyuge/familiares	25	5.1	25	5.1	25	5.1	25	5.1	26	5.3	26	27.7
Asignación educacional	23	4.6	21	4.2	20	4.0	19	3.9	20	4.1	23	24.5
Asistencia médica	25	5.1	26	5.3	26	5.3	26	5.3	26	5.3	23	24.5
Asignación dependientes	1	0.2	1	0.2	1	0.2	1	0.2	1	0.2	1	1.1
Condiciones de trabajo	39	7.9	38	7.7	40	8.1	39	8.0	40	8.1		
Jornada	4	0.8	4	0.8	6	1.2	6	1.2	6	1.2	5	5.3
Derecho a trabajar sentada	1	0.2	1	0.2	1	0.2	1	0.2	1	0.2	1	1.1
Control/visión de personal	13	2.6	13	2.6	13	2.6	13	2.7	14	2.8	14	14.9
Acoso sexual	1	0.2	1	0.2	1	0.2	1	0.2	1	0.2	1	1.1

1. Estabilidad de la embarazada

La Constitución Federal prohíbe el despido arbitrario o sin justa causa de la trabajadora embarazada desde la confirmación del embarazo hasta cinco meses después del parto (Disposiciones Transitorias, artículo 10, inciso II, b).

En los contratos colectivos que forman parte del SACC-DIEESE se observa que, de las cláusulas relativas al trabajo de la mujer, la garantía de estabilidad a la embarazada es la más frecuente, habiendo sido negociada por trabajadores de 80 categorías profesionales. Esto significa que el 85% del total de las categorías investigadas incluyó esta garantía en uno o más años de la serie.

Dicha cláusula abarca trabajadores de varios sectores, tanto industriales (alimentación, caucho, fabricación de calzado, construcción y mobiliario, extracción de madera, tabaco, gráficos, metalúrgicos, papel y cartón, plásticos, químicos, textiles, vestuario y vidrio) como de servicios (trabajadores de procesamiento de datos, enfermeros, vigilantes, tripulantes de aeronaves, conductores de vehículos, periodistas, bancarios y profesores), además de los contratos colectivos de los trabajadores del sector de comercio.

Con relación al contenido, se observa que los plazos de estabilidad laboral de la embarazada y los criterios para su definición son bastante variables. Para la fijación del inicio de la vigencia de la estabilidad en el empleo, la gran mayoría de los contratos reafirma el texto constitucional, asegurando dicho beneficio a *partir de la confirmación del embarazo*, aunque algunas categorías la determinan a *partir de la concepción* o a *partir del inicio del embarazo* o a *partir de su comprobación*. Para determinar el término del plazo de estabilidad, algunas de las cláusulas se refieren al final de la licencia maternidad y otras la vinculan a la fecha del parto. Existen incluso algunos casos en que se determina un tiempo adicional de estabilidad en el empleo a la embarazada a partir del término de la estabilidad garantizada por la ley.

La licencia maternidad, que se abordará posteriormente en el grupo de cláusulas referidas a la maternidad, está fijada en 120 días, debiendo, por ley, iniciarse 28 días antes y terminar 92 días después del parto. No obstante, gran parte de las trabajadoras embarazadas se aleja de sus actividades profesionales, para fines de licencia, en fechas más próximas al parto. Así, cuando el final de la licencia maternidad es la referencia

para la fijación del término de la estabilidad, la fecha en que ésta expira es variable con relación a la fecha del parto. Por tanto, es muy difícil efectuar alguna comparación entre la duración de la estabilidad de la embarazada, fijada con referencia en el parto, y la que se basa en el final de la licencia maternidad.

En la información analizada, alrededor del 60% de las categorías que prevé la estabilidad de la embarazada en sus contratos reafirma las disposiciones legales en lo que se refiere a su duración; o sea, de cinco meses después el parto. El 40% restante amplía el plazo previsto por la ley en períodos que varían desde 30 hasta 120 días. En los casos en que el término de la estabilidad de la embarazada está condicionado al fin de la licencia maternidad, se consideró su período de permiso según las disposiciones legales. Así, en la hipótesis de que el inicio del permiso de la embarazada ocurra en la fecha del parto, el mayor plazo de estabilidad fue estipulado en 300 días.

Diversos contratos detallan la forma de aplicación de la licencia, agregan restricciones para su cumplimiento y/o estipulan normas para situaciones especiales. Así, algunos registran que la estabilidad de la embarazada esté asegurada sin perjuicio del aviso previo. Otros establecen que, rescindido el contrato de trabajo, la embarazada deberá avisar al empleador de su estado con plazos que varían desde 30 hasta 90 días, a partir de la notificación del despido. En estos casos, se prevé la extensión del plazo de notificación para embarazos atípicos no revelados, desde que esta situación sea comprobada por un certificado médico del Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS). Existe una única cláusula que garantiza el empleo a la trabajadora, en el caso de hijo nacido muerto, por 30 días después del parto.

También algunos contratos excluyen del derecho a la estabilidad a las embarazadas despedidas por justa causa, a las que optaron por mutuo acuerdo o renunciaron espontáneamente al trabajo (siempre que ese acuerdo haya sido acompañado por el sindicato) y las contratadas por plazo determinado o con un contrato de experiencia.

En los tres años examinados, la gran mayoría de las categorías profesionales renovó esta cláusula sin alteraciones en cuanto al contenido. Se ha verificado que tres categorías la suprimieron en 1997 y 1998 y que una la incluyó en 1997. Con relación al período 1993-1995, no se comprobaron cambios significativos.

2. Función compatible con el embarazo

Una de las garantías fundamentales para la preservación del embarazo es la seguridad de las actividades ejercidas por la trabajadora, tanto en lo que se refiere a las condiciones ambientales del trabajo como en los procedimientos para el desempeño de su función, incluyendo desde la manipulación de materiales hasta el esfuerzo físico.

En la legislación laboral brasileña, esta cuestión es tratada por la “Consolidação das leis trabalhistas” (CLT, Consolidación de las leyes laborales) (artículo 392, párrafo 4º, modificado por la Ley Nº 9.799, del 26 de mayo de 1999), que determina la *transferencia de función, cuando las condiciones de salud de la asegurada lo exigiera al retomar la función anteriormente ejercida, después del retorno al trabajo*. Además, se determina que, *mediante certificado médico, a la mujer grávida se le faculta para romper el compromiso resultante de cualquier contrato de trabajo, siempre que éste sea perjudicial al embarazo* (artículo 394).

Del total de categorías profesionales investigadas, sólo doce incluyeron esta cláusula en sus contratos colectivos, lo que demuestra que su incidencia es reducida. De éstas, nueve fueron acordadas por categorías de la industria (gráficos, metalúrgicos, químicos, textiles y mueblistas), una por tripulantes de aeronaves a nivel nacional, una por trabajadores de procesamiento de datos de Río de Janeiro y una por trabajadores del comercio (Ceará).

En el período 1993-1995, un total de diez categorías había obtenido esta conquista. Una de ellas la excluyó de su contrato en 1998, mientras que otras dos la incluyeron en 1996.

Con relación al contenido, éstas básicamente reafirman las determinaciones legales. Prácticamente en todos los contratos el cambio de función de la trabajadora embarazada está condicionado a casos excepcionales, como el local de trabajo insalubre o perjudicial al embarazo, actividad que ofrezca riesgos, condiciones de trabajo incompatibles, necesidad de salud, exigencias de orden físico, sin que se definan indicadores que puedan caracterizar estas situaciones. En la mayoría de los contratos está prevista la necesidad de presentación de un certificado médico para el traslado de la trabajadora a otra función.

En un caso específico, la característica del trabajo desempeñado significa el alejamiento automático de la embarazada de sus actividades.

Se trata de las tripulantes de aeronaves, actividad donde se garantiza a las trabajadoras que no realizarán vuelos durante el embarazo. Las empresas aéreas se comprometen también a conducir a las embarazadas a la Junta Mixta de Aeronáutica para que se habiliten los beneficios de la seguridad social, responsabilizándose por su desplazamiento, transporte y hospedaje, cuando sea necesario.

3. Disminución de la jornada de trabajo

El derecho a retirarse del trabajo antes del término de la jornada normal es una de las conquistas de los trabajadores que no tiene como referencia la legislación brasileña, representando así una innovación resultante del proceso de negociación colectiva. Sólo tres categorías profesionales, en todo el universo investigado, la incluyeron en sus contratos colectivos (metalúrgicos y textiles de Caxias do Sul, y papel y cartón de São Paulo, que la renovaron en los tres años examinados). Esa reducción de jornada oscila entre siete y 30 minutos diarios, a partir, en un caso del sexto, en otro del séptimo y en otro del octavo mes de embarazo.

En el período 1993-1995 no se observa ningún cambio en este derecho, que continúa circunscrito a las mismas categorías profesionales y con el mismo contenido.

4. Control médico prenatal

El control del embarazo a través de exámenes médicos sistemáticos es fundamental para la salud del niño y de la madre. Recientemente, la legislación garantizó permiso para los exámenes prenatales (Ley N° 9.799, del 26 de mayo de 1999) otorgando durante el embarazo a la empleada, sin perjuicio del salario, *la dispensa del horario de trabajo por el tiempo necesario para la realización de, por lo menos, seis consultas médicas y demás exámenes complementarios.*

En el período 1993-1995, hubo cuatro categorías profesionales en el SACC-DIEESE que incluyeron este tema en sus contratos de trabajo: los trabajadores del comercio de Porto Alegre, de la industria del tabaco Philip Morris (Paraná), los textiles de Ceará y de la industria de caucho Petroflex (Pernambuco).

Los textos de las cláusulas que no presentan cambios desde el período anterior garantizan permiso a las embarazadas para controles

prenatales comprobados por certificado médico. En general, no está determinado el número de días de permiso, salvo en un caso, que lo restringe a un día por mes, agregando, no obstante, que se concederá para casos de atención de urgencia.

5. Certificado médico de embarazo

La legislación prohíbe la adopción *de cualquier práctica discriminatoria y limitante para los efectos de acceso a la relación de empleo, o a su mantención, por motivo de sexo, origen, raza, color, estado civil, situación familiar o edad* (Ley N° 9.029, artículo 1°, 13 de abril de 1995). Es considerado delito, sujeto a penalidades de entre uno y dos años y multa, la *exigencia de test, examen, pericia, laudo, certificado, declaración o cualquier otro procedimiento relativo a la esterilización o al estado de embarazo* (artículo 2°, inciso I).

Sin embargo, se sabe que muchas empresas exigen para la admisión de trabajadoras certificado médico de embarazo o comprobación de esterilización y que el despido de trabajadoras embarazadas puede significar la pérdida de beneficios que son sólo recuperables a través de querellas en los tribunales. Por otro lado, es importante señalar que no existe una referencia explícita en la legislación a la obligatoriedad de presentación de un certificado médico para la comprobación del embarazo, aunque sus garantías legales entren en vigor a partir de su confirmación.

En cuatro contratos colectivos registrados se trata la cuestión del certificado médico de embarazo, cada uno con un objetivo distinto.

Los trabajadores de la construcción civil del Distrito Federal garantizan, en todos los acuerdos del período, que la prueba del embarazo podrá ser certificada por el servicio de salud del sindicato laboral, del sindicato patronal o por una institución oficial, determinando que la empleada está obligada a mostrársela al empleador antes de la fecha del inicio de su licencia por maternidad.

Los trabajadores del comercio de Porto Alegre pactaron que, en caso de despido de la empleada embarazada y frente a la necesidad de presentación del examen de embarazo para la anulación de éste, la empresa reembolsará los gastos del certificado y pagará otro examen, si se le exige nuevamente a la trabajadora.

Los trabajadores de la industria del calzado de Franca, en caso de despido de trabajadoras, tienen derecho a que las empresas patrocinen

los exámenes de embarazo. La negativa de las trabajadoras a someterse al examen libera a las empresas del cumplimiento de la ley y de las sanciones consiguientes.

En el caso de los químicos del Estado de São Paulo, se prohíbe la realización de pruebas de embarazo como prerequisite para la admisión al trabajo o cualquier otro tipo de estudio comprobatorio de esterilización femenina, excepto en los casos en que la función sea incompatible con el estado de embarazo como, por ejemplo, cuando haya que manipular sustancias tóxicas de riesgo para las embarazadas.

Con relación a estas cláusulas, no hay cambios entre los dos períodos estudiados.

6. Primeros auxilios para el parto

Se encontró una sola cláusula, firmada por los tripulantes de aeronaves, a escala nacional, que prevé el transporte de urgencia hacia locales apropiados, en caso de parto durante el horario de trabajo, cuando la trabajadora estuviese fuera de su base. Esta cláusula aparece en todos los años de la serie, así como en los contratos analizados en el período 1993-1995.

7. Informaciones sobre riesgos para la embarazada

Este derecho, que había sido conquistado por los trabajadores de procesamiento de datos del Estado de Río de Janeiro, y que estuvo vigente en los tres años del período comprendido entre 1993 y 1995, no se mantuvo en los contratos celebrados a partir de 1998.

El texto garantiza a la embarazada acceso a estudios elaborados por el sindicato sobre los riesgos de la exposición junto a los terminales de vídeo en el período de embarazo y la posibilidad de ésta de romper su vínculo laboral sin cumplimiento del aviso previo legal.

D. CLÁUSULAS SOBRE MATERNIDAD/PATERNIDAD

En este grupo se incluyen las cláusulas relacionadas con la compatibilización del ejercicio del trabajo y de los cuidados necesarios

para la crianza y el acompañamiento de los hijos, comprendiendo las garantías a padres y madres desde el nacimiento del niño.

Del total de cláusulas registradas, el 38% reafirma lo ya establecido en la legislación laboral y el 62% representa algún tipo de avance. La mayoría de ellas se refiere casi exclusivamente a las mujeres. Son pocos –aunque importantes– los casos en que las garantías se aplican también a los hombres, lo que significa que hay aún un largo camino por recorrer en el sentido de incluir en la negociación colectiva dispositivos que faciliten la promoción de la responsabilidad compartida entre hombres y mujeres respecto a la crianza de los hijos. Lo anterior permite inferir que las garantías pactadas son principalmente un resultado del desafío cotidiano de las trabajadoras para conciliar el trabajo y las tareas del cuidado de los hijos, tradicionalmente asignadas a éstas.

1. Licencia maternidad

La lactancia y los cuidados maternos, especialmente en los primeros meses de vida, son imprescindibles para el desarrollo físico y emocional del recién nacido. La legislación brasileña garantiza licencia a la embarazada, sin perjuicio del empleo y del salario, con duración de 120 días (Constitución Federal, artículo 7º, inciso XVIII) y especifica que ella debe iniciarse 28 días antes y terminar 92 días después del parto (CLT, artículo 392). Se prevé que “en casos excepcionales los períodos de reposo antes y después del parto podrán ser aumentados en dos semanas más cada uno, mediante certificado médico entregado por el Servicio Unificado de Salud” (CLT, artículo 392, 2º) y que en caso de parto anticipado la mujer tendrá derecho al mismo período de licencia (CLT, artículo 392, 3º).

Durante este período se garantiza a la trabajadora el derecho a recibir salario integral y, cuando el mismo es variable, se debe calcular según el promedio de los últimos seis meses trabajados, además de los derechos y ventajas adquiridos (CLT, artículo 393). También es su derecho volver a la función que ocupaba anteriormente, al término de la licencia. Se garantiza incluso que el subsidio maternidad es un derecho de la trabajadora empleada, de la trabajadora temporal y de la empleada doméstica, el cual tiene que ser pagado por el empleador y que será compensado posteriormente por la seguridad social (Ley 8.213, del 24 de julio de 1991, artículos 71 y 72).

En el material examinado, la cláusula relativa a la licencia maternidad está presente en los contratos colectivos de 21 categorías profesionales (22% del total), habiendo sido negociada por trabajadores en las industrias de construcción y mobiliario, metalúrgicas, papel y cartón, vestuario, bancarios, enfermeros, profesores, de procesamiento de datos y del comercio.

Esta es una de las cláusulas que más cambios sufrió durante el período analizado. En la estrategia de flexibilización de las relaciones laborales, las licencias y vacaciones pasaron a representar, para los empresarios, un importante paso hacia la desreglamentación.

De las categorías profesionales observadas en el período 1993-1995, dos no renovaron la cláusula que mencionaba garantías relativas a la licencia maternidad en 1996, mientras que cuatro la excluyeron de sus contratos entre 1997 y 2000; por otro lado, sólo tres la incluyeron.

En cuanto al contenido, la gran mayoría de ellas no presentaba avances con relación a las disposiciones legales, restringiéndose a transcribir las determinaciones referidas a la duración del período de licencia.

Cinco categorías profesionales tratan de otras cuestiones relacionadas con este tema. Dos de ellas pertenecen al sector del comercio (Porto Alegre y Distrito Federal) y estipulan normas para el cálculo del salario maternidad de las trabajadoras comisionadas. La primera plantea que éste debe ser calculado sobre la base de las comisiones percibidas en los últimos 12 meses y no en los últimos seis meses, según determina la legislación. Los trabajadores del comercio del Distrito Federal, que introdujeron la cláusula en 1998 y la modificaron en los años posteriores, determinaron en el contrato de 2000 que el subsidio maternidad se basará en las tres mayores comisiones percibidas en los últimos 12 meses, sumado al descanso semanal remunerado.

Los profesores de Bahía, que no renuevan esta cláusula desde 1999, tenían la garantía de que la licencia maternidad no puede coincidir con las vacaciones. Los bancarios en el ámbito nacional extendieron en 1996 el bono para alimentación a la trabajadora con licencia maternidad. También los trabajadores de procesamiento de datos de Río de Janeiro aseguraron la recepción de beneficios indirectos a la madre con licencia.

2. Licencia paternidad

La presencia del padre junto a la madre y al bebé, en el período posterior al parto compartiendo los cuidados del niño, es fundamental en todos los aspectos referidos desde su relación con el hijo hasta el apoyo físico y emocional a la madre. La Constitución Federal (artículo 7º, inciso XIX) establece la obligatoriedad de la licencia paternidad y define su duración en cinco días (artículo 10 inciso II, 1º de las Disposiciones Transitorias).

Se encontraron 33 categorías profesionales –alrededor de un 35% del total examinado– que se refieren a la licencia paternidad en sus contratos colectivos de trabajo. Trabajadores de industrias de alimentación, construcción y mobiliario, gráficas, metalúrgicas, de material plástico, químicas, textiles y de vestuario, enfermeros, profesores, de radios, vigilantes, de procesamiento de datos, en empresas de aseo y conservación y del comercio aseguraron este derecho en sus contratos colectivos.

La mayoría de los contratos que incluyen la licencia paternidad reafirman las disposiciones legales, es decir, el derecho a licencia de cinco días, en virtud del nacimiento del hijo y gran parte especifica que éstos deben ser consecutivos. Algunas cláusulas prevén la utilización de licencia durante la primera semana de vida del bebé y una durante las dos primeras semanas.

Aunque en menor número, algunas cláusulas avanzan respecto a la legislación en cuanto al plazo de la licencia, asegurando cinco días hábiles. Se encontró un contrato que la extiende a ocho días consecutivos y otro que, a pesar de preverla en el plazo legal, garantiza un mínimo de tres días hábiles incluidos en el período.

En cuanto al comportamiento de las garantías en relación con la licencia paternidad, se observaron pocos cambios en el período. Una de las categorías profesionales analizadas, que la incluía en los contratos de 1993 a 1995, la excluyó en 1996, mientras que otra la retiró en el 2000 y dos la introdujeron entre 1997 y 1998.

3. Estabilidad del padre

Seis de las categorías profesionales consideradas conquistaron estabilidad provisoria para el padre. De éstas, cuatro (bancarios a escala nacional, trabajadores del comercio de Goiás y de procesamiento de datos

de Río de Janeiro y de São Paulo) mantienen la garantía desde el período 1993-1995³ y dos (metalúrgicos de Belo Horizonte y químicos de Río de Janeiro) comenzaron a negociarla en 1997.

En el caso de los trabajadores de procesamiento de datos de Río de Janeiro se aseguró la estabilidad al padre por 90 días después el nacimiento del hijo, siempre que el certificado fuera entregado a la empresa en un plazo máximo de 15 días, contados desde el parto. Los bancarios aseguraron estabilidad en el empleo de 60 días después del nacimiento del hijo, también condicionado a la presentación del certificado de nacimiento en el plazo de 15 días, a partir de la fecha del parto.

Los demás contratos prevén estabilidad de 30 días a partir de la fecha del parto, a excepción de los firmados por los trabajadores de procesamiento de datos de São Paulo, que determinan que la garantía del empleo se inicie en el octavo mes de embarazo de la esposa o compañera y termine en la fecha del parto.

4. Lactancia

La legislación laboral asegura a la trabajadora que amamanta a sus hijos el derecho de contar con un local para el cuidado de éstos y a dos intervalos, durante la jornada de trabajo, para esta finalidad.

En los contratos colectivos de trabajo analizados, además de esta garantía, se encontraron otras ventajas para las trabajadoras lactantes, negociadas por 17 categorías profesionales (18% del total).

Licencia para la lactancia

En los contratos colectivos de los profesores del Distrito Federal, relativos a todo el período examinado, y de Bahía, hasta 1998, se negoció desde el período 1993-1995 una cláusula que prevé la posibilidad de licencia para lactancia no remunerada de hasta 90 días después del término de la licencia maternidad.

3 En el estudio sobre el período 1993-1995 se registraron tres cláusulas; sin embargo, habían sido negociadas efectivamente cuatro.

Los profesores del Distrito Federal lograron una cláusula que amplía la licencia maternidad en dos semanas, según lo dispuesto en la CLT, y que puede ser utilizada para lactancia mediante certificado médico.

En ambos casos, la concesión de la licencia está condicionada a que se la pida con anticipación mínima de 30 días (profesores del Distrito Federal) o 60 días (profesores de Bahía) del término de la licencia maternidad.

Intervalos para la lactancia

La legislación laboral (artículo 396) asegura a la mujer el derecho a dos descansos especiales, de media hora cada uno, para la lactancia del hijo propio, hasta que éste cumpla los seis meses de edad. Además, está prevista la posibilidad de prolongación de este plazo, cuando la salud del niño lo exija, a criterio médico (párrafo único).

Esta cláusula fue negociada por 14 categorías profesionales constantes del SACC-DIEESE (15% del total), abarcando trabajadores en industrias de alimentación, construcción y mobiliario, gráficas, metalúrgicas, de calzados y vestuario, periodistas, de procesamiento de datos y de comercio.

La mayoría prevé la posibilidad de acumular los dos intervalos para lactancia, de media hora cada uno, en un único intervalo de una hora, y gran parte específica que éste debe coincidir con el inicio o final de la jornada laboral. En algunos contratos se determina la obligatoriedad de acuerdo con la empresa para la fijación del horario; en otros, poco frecuentes, este derecho es garantizado a la mujer. Se registró inclusive un número reducido de cláusulas que sólo reafirman las disposiciones legales.

En dos casos hay avances respecto de la legislación, en lo que se refiere al plazo. Los trabajadores de procesamiento de datos de Río de Janeiro extendieron la garantía hasta que el niño cumpla nueve meses de edad, destacando que, si hubiese prescripción médica, este período podría ser dilatado. Los periodistas de Ceará aseguraron la reducción de la jornada diaria de trabajo de la madre hasta que el hijo cumpla 12 meses.

Los trabajadores del calzado de Sapiranga ampliaron los dos intervalos a 45 minutos cada uno, previendo el tiempo de desplazamiento de la madre, especificando que podrán ser utilizados al final de cada turno de trabajo, de común acuerdo entre empresa y trabajadora.

La totalidad de las categorías profesionales ya había negociado esta garantía entre 1993 y 1995 y la renovó en el período 1996-2000, sin cambios en los contenidos.

5. Jornada laboral de la madre lactante

Sólo los tripulantes de aeronaves, a escala nacional, aseguran condiciones especiales para la jornada de trabajo de la madre, hasta seis meses después el parto. Esta garantía se renovó en todos los contratos firmados en el período 1993-1995 y continúa presente en los documentos entre 1996 y 2000.

Considerando la especificidad de las actividades de la categoría, se asegura a la tripulante, si así lo desea, la dispensa de reserva, sobreaviso y de programación que obligue a pernoctar fuera de la base. Se estipula, incluso, que durante estos seis meses, la cuota mensual de horas de vuelo debe limitarse a la correspondiente al sueldo garantizado y que los vuelos tienen que ser programados de común acuerdo con el sector encargado de la organización de la escala de servicio, siendo que la jornada laboral no podrá exceder ocho horas. Además, se garantiza a la madre un descanso semanal, además de los normales.

6. Guardería infantil

Desde la perspectiva del mercado laboral, el aspecto primordial de todas las cuestiones relativas al cuidado de los hijos es, sin duda, la disponibilidad de un local apropiado para que se queden los niños durante el horario de trabajo de los padres. La legislación estipula que “los establecimientos en que trabajen a lo menos treinta mujeres, con más de dieciséis años de edad, tendrán local apropiado donde sea permitido a las empleadas guardar bajo vigilancia y asistencia a sus hijos en el período de lactancia” (CLT, artículo 389, 1º). Se prevé, inclusive, que “esta exigencia puede ser suplida por medio de guarderías infantiles distritales mantenidas, directamente o mediante convenios con otras entidades públicas o privadas, por las propias empresas, en régimen comunitario o a cargo del SESI (Servicio Social de la Industria), SESC (Servicio Social del Comercio), LBA (Legión Brasileña de Asistencia) o entidades sindicales” (CLT, artículo 389, 2º). La Portaria N° 3.296 (2 de septiembre

de 1986, a su vez, autoriza a las empresas a adoptar el sistema de reembolso por concepto de guardería infantil en sustitución al local para lactancia, siempre que sea estipulado en acuerdo o convención colectiva y se cumplan algunas exigencias, como la cobertura integral de los gastos efectuados en guardería infantil de libre elección hasta los seis meses de edad del niño. Al mismo tiempo, esa Portaría amplía la concesión del beneficio a todas las trabajadoras madres, independientemente del número de mujeres del establecimiento.

La investigación realizada demuestra que, después de la estabilidad a la embarazada, las cláusulas sobre la custodia de los hijos son las más frecuentes en lo que se refiere a las cuestiones de género, habiendo sido negociadas por 58 categorías profesionales (62% del total).

Esta cláusula se encuentra presente en todos los sectores económicos. El desempeño de estas cláusulas es estable, pues son pocos los contratos colectivos que han introducido modificaciones en relación a las garantías inicialmente establecidas. Además, sólo una de las categorías que habían garantizado cláusulas sobre guardería infantil en el período 1993-1995 la excluyó en 1996 y dos, ambas del Estado de Espíritu Santo, las aseguraron a partir de este año.

En cuanto al contenido, alrededor del 20% de las categorías profesionales que incluyen en sus contratos colectivos de trabajo cláusulas sobre guardería infantil declaran que deberá ser cumplida la legislación sobre el tema. El 80% restante detalla qué medidas serán adoptadas como alternativa a la obligatoriedad de las empresas de instalar salas-cunas o mantener convenios, según las disposiciones legales. De éstas, la gran mayoría contempla reembolso parcial de los gastos en guardería infantil. Las referencias adoptadas para la definición de las situaciones en que se debe pagar este reembolso son bastante diversas, tanto en lo que se refiere a los beneficiarios como en lo relativo a los valores que deben ser restituidos y a los plazos en los cuales tendrá que ser pagado.

En un gran número de contratos los beneficiarios son solamente las madres trabajadoras. En algunas cláusulas, está prevista su extensión a los padres que se encuentran en condiciones *especiales*: separados, divorciados o viudos, siempre que tengan la tuición de los hijos y no estén casados o conviviendo. Sólo cuatro categorías profesionales garantizan el pago de este beneficio a todos los trabajadores de la categoría.

Existe una gran variedad con relación a los valores y períodos durante los cuales serán reembolsados tales gastos. Algunos de los contratos prevén su pago sólo hasta el plazo previsto por la legislación (hasta los seis meses de vida del niño/a), pero la gran mayoría la amplía. Se encontraron garantías de extensión del plazo que varían desde nueve a 83 meses del niño(a). Frecuentemente, algunos consideran el retorno de la licencia maternidad una referencia para establecer el plazo para el pago del beneficio.

La mayor parte de las cláusulas establece un límite máximo para el reembolso de los gastos en guardería infantil: un determinado monto que, en algunos casos, debe ser reajustado por los mismos índices de los salarios o porcentajes que varían entre el 10 y el 50% del piso salarial de la categoría. En dos casos, el parámetro utilizado es el valor del salario mínimo.

En algunas de las cláusulas, el valor a ser reembolsado es escalonado según el tiempo de vida del niño(a), disminuyendo a medida que aumenta su edad.

Sólo seis contratos determinan la cobertura integral de los gastos. De éstos, cuatro la limitan a guarderías infantiles indicadas por las empresas, mientras que dos la garantizan hasta que el niño cumpla 24 meses, uno hasta los 12 y otro hasta los nueve meses. Los dos restantes aseguran el reembolso total de los gastos en guardería infantil de libre elección de las madres: uno hasta que el niño cumpla 12 meses y otro hasta los seis años.

En la mayor parte de los documentos examinados, la concesión de este beneficio está condicionada a la comprobación de los gastos en guardería infantil, que puede ser sustituida por una empleada doméstica. No obstante, en algunos casos, se prevé el pago a la madre de un valor menor al estipulado para el reembolso, a falta de comprobante. También se observaron situaciones en que se fijó un valor único destinado directamente a la trabajadora con hijos, por concepto de bono para guardería infantil. Hay cláusulas donde se explicita que cuando la trabajadora tenga más de un hijo, el reembolso corresponderá a cada uno, individualmente.

Además, se registraron garantías de extensión del beneficio para casos especiales, como hijos discapacitados (véase sección específica). En algunos de los contratos colectivos se menciona el derecho a los hijos adoptivos (igualmente tratado aparte).

También se observaron excepciones para la aplicación del beneficio, como la exclusión de trabajadoras que estén en período de experiencia o con licencia por enfermedad o accidente del trabajo. Muchas de las cláusulas registran que el reembolso no se integra al salario de las trabajadoras.

Es interesante destacar también algunos beneficios ubicados en contratos aislados. Uno de éstos registra que, en caso de término del contrato de trabajo antes del período previsto para la suspensión del pago del bono de guardería infantil, las empresas deberán indemnizar el valor de los meses restantes, excepto si el despido es por justa causa o renuncia. Otra determina que el beneficio para el período de lactancia será pagado aun en caso de muerte de la empleada.

Por último, tres categorías profesionales especifican criterios para la selección de las guarderías infantiles con las cuales se deben establecer convenios. En uno de los casos, existe la observación de que ella no puede estar situada a una distancia superior a cuatro kilómetros de la empresa. En otro, se aclara que estas deben ser indicadas por el sindicato.

7. Acompañamiento de los hijos

La preservación de la salud de los hijos, así como su desempeño escolar, implican la disponibilidad de los padres y madres para acompañarlos en los controles y tratamientos médicos, además de comparecer a las reuniones y otras actividades escolares. Considerando que la jornada de trabajo semanal en Brasil es de 44 horas, ocupando así la mayor parte del día de los(as) trabajadores(as), es muy importante que se aseguren permisos durante la jornada laboral, que permitan a los padres y madres cuidar de la salud y educación de los hijos.

Se registraron 47 categorías profesionales (50% del total) que aseguran a los padres y madres permiso para faltar al trabajo por causa de los hijos. La casi totalidad de éstas se relaciona al acompañamiento de los hijos en cuestiones de salud y se negociaron en varios sectores (alimentación, calzado, construcción y muebles, gráficos, metalúrgicos, papel y cartón, químicos, textiles, y vidrios, bancarios, conductores, periodistas, profesores y trabajadores del comercio). Además de la estabilidad concedida a la embarazada, esta cláusula es la única relativa al embarazo y a la maternidad difundida entre los trabajadores del

comercio, donde es importante el contingente femenino: de los siete contratos colectivos relativos a este sector, cuatro dan permiso para el acompañamiento de los hijos.

Del total de cláusulas registradas que otorgan permiso a los padres y madres para acompañamiento de los hijos, alrededor del 60% se refiere exclusivamente a la internación hospitalaria y el restante 40%, a las ausencias relativas a enfermedades, siendo la mayoría para controles médicos. En todos los casos el beneficio está sujeto a la comprobación posterior.

Con relación a los beneficiarios de los permisos, a diferencia de las otras garantías relativas a la maternidad/paternidad, la mayoría de las cláusulas se refiere a todos los trabajadores de la categoría (hombres y mujeres). Del resto, una parte la asegura al padre sólo en los casos en que la madre no pueda acompañar el hijo y, en menor número, la garantía es concedida únicamente a las madres.

En aproximadamente dos de cada tres contratos se conquistó el permiso sin perjuicio del salario. En un tercio se negoció sólo el descuento de las horas de ausencia, siendo preservados el descanso semanal remunerado, vacaciones, feriados y el decimotercer salario. En un caso, cuando haya necesidad de más días para el acompañamiento de los hijos en situación de internación hospitalaria, se garantizó un horario flexible, establecido de común acuerdo con la empresa y con ausencias posteriormente compensadas.

Se observaron varias situaciones en cuanto al límite de permisos por motivo de salud de los hijos. Alrededor de la mitad de las cláusulas, en general aquellas referidas a la internación hospitalaria, no especifica el número máximo de días de permiso. También se registraron cláusulas que prevén permiso desde uno hasta seis días por año, un día por semestre, un día por trimestre, 24 horas por año (consecutivas o no), 16 horas por año. En un caso hay garantía de permiso de dos días al mes para acompañamiento de parientes de primer grado en tratamiento médico fuera del domicilio.

La edad límite de los hijos para ser acompañados es bastante variable. Algunas cláusulas la establecen en 6, 7, 10, 12 y 14 años. En una de ellas, la garantía es válida para hijos menores de edad. En la mayoría de los contratos que aseguran permiso en caso de internación hospitalaria, no hay especificación de la edad máxima del hijo para que

la ausencia sea justificada. Es importante registrar que alrededor del 20% de las cláusulas menciona que, en el caso de hijos con síndrome de Down y discapacitados, no hay límite de edad.

En el caso de internación de los hijos de trabajadores de procesamiento de datos de Río de Janeiro, además del permiso de un día hábil, adquirieron el derecho de flexibilizar su horario de trabajo, de común acuerdo con la empresa, mediante compensación posterior.

No se observan grandes cambios en relación al comportamiento de estas cláusulas durante el período analizado. La gran mayoría de éstas se encuentra presente en los contratos colectivos de trabajo desde el período 1993-1995,⁴ mientras que dos fueron incluidas en 1996 y una en 1997.

Se destacan las cláusulas negociadas por dos categorías profesionales. Una, que fue conquistada por los metalúrgicos de Paraná en 1994 y renegociada en los años subsiguientes, asegura permiso a las madres trabajadoras que tengan hijos cursando el primero y segundo grados, cuando sean convocadas para reuniones escolares que se realicen en horario coincidente con su jornada de trabajo, siempre que presenten la convocatoria de la escuela a la empresa. La otra fue introducida en la convención colectiva de trabajo de los tripulantes en 2000 y garantiza la concesión de permiso, siempre que sea posible, en las fechas de cumpleaños de hijos y cónyuges.

8. Dependientes discapacitados

En los contratos de nueve categorías profesionales constan cláusulas referidas específicamente a trabajadores con dependientes discapacitados (bancarios, a nivel nacional, químicos de São Paulo y de Río de Janeiro, petroquímicos de Bahía, textiles de Río Grande do Norte y de Brusque, de procesamiento de datos de Río de Janeiro, de Petroflex y conductores de vehículos de São Paulo).

4 En el estudio relativo a este período, por problemas de codificación, hubo omisión de un gran número de documentos que contenían estas cláusulas. Para el análisis ahora presentado, éstas fueron recodificadas, lo que aumentó considerablemente su presencia con relación al período anterior. Esto significa que la inclusión de algunas de estas garantías entre 1996 y 2000 no ocurrió en la misma proporción que el aumento de las cláusulas comparadas con el período anterior.

Cinco de estas cláusulas aseguran cobertura de gastos en educación, mientras que dos garantizan el pago de bono para guardería infantil a los dependientes discapacitados: una hasta que el niño cumpla 24 meses y otra sin límite de edad. Las otras mencionan, explícitamente, el reembolso de gastos en educación especial: tres estipulan valores fijos y el reembolso integral. Una de las categorías profesionales prevé que las empresas deberán esforzarse por colaborar con instituciones especializadas en el tratamiento de hijos excepcionales de los empleados.

Se destacan los contratos de los químicos de Río de Janeiro, que aseguran a los trabajadores que reciben hasta tres salarios mínimos, el reembolso del 50% de los gastos en medicamentos y/o tratamiento profesional u hospitalario al hijo con síndrome de Down o discapacitado físico, limitado a un piso de la categoría.

Las convenciones colectivas de los trabajadores de procesamiento de datos de Río de Janeiro garantizaron al trabajador con dependiente discapacitado un derecho inédito: la flexibilidad de horario, de común acuerdo con la empresa y compensación posterior.

Estas cláusulas permanecieron inalteradas en el período en cuestión y, a excepción de los conductores de vehículos de São Paulo, que las introdujeron en la convención de 1996, todas ya las habían incorporado en el período 1993-1995.

9. Adopción

En el período analizado –hasta 2000– la legislación laboral no aseguraba garantías a los padres en cuanto a la adopción de hijos,⁵ aunque la sociedad reconozca la importancia de esta medida y la necesidad de incentivos para su práctica.

En algunos de los contratos analizados se registraron cláusulas que aseguran a los trabajadores adoptantes una o más de las garantías concedidas a los que tienen hijos legítimos. Generalmente constan en

5 El 15 de abril de 2002, con posterioridad al período aquí analizado, la Ley 10.421 extendió a las madres adoptantes el derecho a la licencia maternidad y al subsidio maternidad, asegurando en 120 días la licencia a las adoptantes de niños(as) de hasta un año; en 60 días a las de uno a cuatro años y en 30 días a las de cuatro a ocho años.

los textos de las cláusulas que tratan de los derechos a los padres legítimos, no siendo abordados por separado.

En total, 35 categorías profesionales (trabajadores en las industrias de caucho, gráficas, metalúrgicas, de alimentación, de papel y cartón, químicas y petroquímicas, textiles y de vidrios, conductores de vehículos, profesores, enfermeros, de procesamiento de datos y en aseo y conservación) extienden una o más de las garantías relativas a la maternidad/paternidad a los padres y madres que adoptan niños legalmente.

i) *Licencia a la madre adoptante*

De las cláusulas relativas a la adopción, la gran mayoría se refiere a la licencia de la madre adoptante, como consta en los contratos colectivos de trabajo de 31 categorías profesionales (33% del total). Normalmente, ésta es la única garantía negociada en cláusula aparte, no asociada a la similar que versa sobre la licencia maternidad de la embarazada.

Esta cláusula es bastante frecuente entre los profesores y se negoció en todos los contratos colectivos de esta categoría que constan en el SACC-DIEESE.

En cuanto al contenido, se aseguró a las trabajadoras una licencia remunerada en caso de adopción de hijos. El plazo de duración de la licencia es bastante variable y está condicionado a la edad del niño adoptado. La gran mayoría de las cláusulas prevé un período de licencia inferior a los 120 días determinados por ley para la embarazada. Sólo uno de los contratos colectivos observados garantiza 120 días de licencia a la adoptante, restringido a la adopción de niños de hasta 30 días.

En la mayoría de las cláusulas se garantizan 30 días de licencia para madres que adoptasen hijos de hasta seis meses. No obstante, dependiendo del contrato, la duración de esta licencia se encuentra establecida entre dos y 120 días, combinada con la edad del niño que varía desde un mes hasta los seis años. En los contratos colectivos de cinco categorías profesionales, el plazo de la licencia está escalonado, siendo superior para la adopción de niños de menor edad e inferior para la adopción de niños mayores. Se observaron tres casos donde la licencia expiraba en el momento en que el niño cumple un determinado número de días y dos en que la fijan en 30 días sin mencionar la edad del niño.

En cuanto al comportamiento de estas cláusulas se observa que todas las que constaban en el período 1993-1995 se mantienen en los primeros años de la serie 1996-2000. No obstante, una de las categorías profesionales que la conserva desde 1997 la excluye de sus convenciones colectivas y tres no la renuevan a partir de 1999. Otras dos comienzan a garantizarla durante el período: una a partir de 1997 y otra en 2000. Este movimiento de retracción parece ser consecuencia de las acciones de desreglamentación de las relaciones de trabajo.

Por otra parte, los periodistas de São Paulo establecen condiciones más ventajosas que las inicialmente acordadas, conquistando 90 días de licencia para la adoptante de niños con edades desde los 12 meses y de 45 días para la adopción de niños con más de 12 y menos de 24 meses.

Sólo una categoría profesional retrocedió en esta conquista, dado que en 1993 extendía a las madres adoptantes los mismos derechos de la madre biológica y, a partir de 1996, después de dos años sin lograr renovar sus convenciones colectivas de trabajo, negociaron licencia para la adopción de 30 días.

ii) *Licencia al padre adoptante*

En el material investigado, cuatro categorías profesionales extienden al padre adoptante el mismo plazo de licencia concedido al padre biológico. Todas éstas ya habían asegurado dicha garantía en el período 1993-1995.

Los enfermeros del Paraná, trabajadores de procesamiento de datos y químicos de Río de Janeiro garantizan esta licencia en cinco días consecutivos. En los dos primeros casos no se especifica la edad del niño adoptado y, en el tercero, la licencia es para la adopción de niños de hasta 12 meses. Los trabajadores de procesamiento de datos de São Paulo negociaron cinco días hábiles consecutivos de licencia al padre adoptante de niños de hasta seis años.

iii) *Estabilidad para adoptantes*

De las 80 categorías profesionales que incluyeron cláusulas de estabilidad a la embarazada en sus contratos colectivos,⁶ sólo cinco

6 Véase la sección “Estabilidad de la embarazada”.

conquistaron garantía temporal en el empleo para las madres adoptantes, las mismas que ya la registraban en el período 1993-1995: profesores de Paraná, trabajadores de procesamiento de datos de São Paulo y de Río de Janeiro, periodistas de Ceará y conductores de vehículos de São Paulo. El plazo de estabilidad variaba de cuatro a seis meses, con excepción del contrato colectivo de los trabajadores de procesamiento de datos de Río de Janeiro, que aseguró a todos los empleados, sin distinción de sexo, 90 días de estabilidad por la adopción de niños menores de seis años.

El único cambio observado en el contenido de estas cláusulas con relación al período anterior se refería a una categoría profesional que había asegurado a la adoptante la misma licencia de la madre biológica (120 días) y se retractó de la conquista anterior, reduciéndola a la garantía de empleo por 60 días después de la licencia de 30 días.

iv) *Guardería infantil para hijos adoptivos*

Pocas cláusulas mencionan la extensión del derecho a la guardería infantil o del reembolso de tales gastos a los hijos adoptivos. De las 58 categorías profesionales que negocian alguna garantía con relación a la guardería infantil, sólo 13 se refieren explícitamente a la adopción.

v) *Asignación por adopción*

El bono por adopción consta en sólo uno de los acuerdos colectivos analizados. Se trata de los trabajadores para el aseo y conservación del Estado de São Paulo, que conquistaron, en 1994, una cláusula que garantiza a todos los empleados adoptantes de niños de hasta cinco años de edad, sin distinción de sexo, el pago de un salario base del barredor en el mes de comprobación de la adopción. Esta cláusula se retiró del contrato de 1999 y no se renovó en 2000.

E. RESPONSABILIDADES FAMILIARES

En este apartado se analizan las cláusulas que conceden garantías a los trabajadores en relación a la vida familiar, tanto en lo que se refiere a su presencia en situaciones que la requieran como a la extensión de beneficios a sus dependientes.

1. Acompañamiento de cónyuges y/o familiares

En la legislación brasileña no existen garantías de dispensa de los trabajadores para el acompañamiento de familiares. En el universo analizado se encontraron 26 categorías profesionales (28% del total) que consiguieron algún tipo de garantía en este sentido (trabajadores de las industrias de caucho, alimentación, mobiliario, metalúrgicos, papel y cartón, químicos, textiles y vidrieros, además de tripulantes de aeronaves, bancarios, periodistas, conductores de vehículos y trabajadores de procesamiento de datos). La totalidad de estas cláusulas se refiere a motivos de salud, con excepción de los trabajadores de aeronaves, que conquistaron permiso en el día de su propio cumpleaños, de los hijos y del cónyuge.

En la gran mayoría de los casos se asegura la dispensa del trabajador para acompañamiento del cónyuge en internación hospitalaria, sin perjuicio del salario. En sólo dos casos se garantiza el permiso sin la respectiva remuneración. En cerca del 60% de las cláusulas el permiso está limitado a un día. También se observaron permisos de dos días (en la internación y en el alta), de tres días (en la internación, en el día de la cirugía y en el alta) y por el número de horas indispensables para la internación.

Aunque casi el 80% de las garantías se refiere sólo al cónyuge, existen otras que se extienden a la internación del padre y de la madre del(la) trabajador(a).

El acuerdo colectivo de los trabajadores de la empresa Sadia Concordia S.A. asegura el acompañamiento para tratamiento médico fuera del domicilio de familiares en primer grado. Los trabajadores de procesamiento de datos de Río de Janeiro, además del permiso en caso de internación del cónyuge, ascendientes y descendientes, tienen asegurada la posibilidad de flexibilizar el horario de trabajo durante este período, de común acuerdo con la empresa y con compensación posterior.

Durante el período analizado estas cláusulas permanecieron inalteradas, tanto en cantidad como en contenido.

2. Asignación educacional

La formación escolar de los hijos es siempre motivo de gran preocupación para los trabajadores, dado el alto costo que representa. En

cuanto a esta cuestión, 23 de las categorías profesionales que componen el SACC-DIEESE (24% del total) incluyeron en sus contratos colectivos cláusulas que aseguran alguna garantía en relación a los gastos relativos a la educación de los hijos, que pueden ser clasificadas en cinco tipos: préstamo, bono, traspaso del subsidio para educación directamente al trabajador, convenios para la adquisición de material escolar y becas de estudio.

Estos beneficios fueron conquistados por trabajadores en las industrias de alimentación, de calzados, gráficas, metalúrgicas, químicas, petroquímicas y textiles; bancarios, periodistas, profesores, conductores de vehículos y trabajadores de procesamiento de datos. En lo relativo a los préstamos, tres categorías profesionales acordaron, en todos los documentos que firmaron en el período, la garantía de un crédito anual para la compra de material escolar y uniforme, o para matrícula de los hijos y dependientes de los trabajadores, que debe ser pagado en cuotas. En todos los casos, la concesión de este beneficio está condicionada a la comprobación de los gastos realizados. En uno de los contratos, el préstamo está destinado a trabajadores y sus dependientes matriculados en establecimientos de enseñanza preescolar y básica y, en otro, a trabajadores con hijos de hasta 18 años de edad estudiantes de enseñanza Media. El tercero, que lo restringía a hijos estudiantes entre 3 y 14 años, retira, a partir de 1988, los límites de edad.

En cuanto a los bonos, siete categorías lograron el reembolso parcial de los gastos en matrícula y material escolar: petroquímicos de Bahía, trabajadores de Bahía Sul Celulose S.A., en alimentación de Rio Grande do Sul (no organizados en sindicatos), textiles de Caxias do Sul, de calzado de Franca, de Petroflex S.A. y de Nestlé S.A. En todos los casos, el límite a ser reembolsado es un valor fijo determinado por las partes, bastante variable en cada contrato. En algunos de éstos, se asegura el reajuste de este valor conforme a los índices de corrección salarial de la categoría. En ninguno está garantizado el resarcimiento total de los gastos.

Cada una de estas cláusulas estipula que el bono está restringido a determinadas etapas escolares (desde el jardín preescolar hasta la enseñanza media; la enseñanza media o a los hijos de hasta 14 años que estén cursando desde el *kinder* hasta el último año de la enseñanza básica). En tres de los contratos, el valor del beneficio se otorga al núcleo familiar;

en otro a dos hijos estudiantes como máximo. Los dos restantes no determinan límite de dependientes. En uno de los casos, el reembolso sólo es concedido a los trabajadores que reciben hasta tres pisos salariales.

En todos los contratos, la garantía depende de la comprobación de aprobación y asistencia en el período anterior.

Dos categorías registraron conquistas que resaltan. Los trabajadores de Bahía Sul Celulose S.A., además del bono, aseguraron un *set* de material escolar a cada uno de los hijos estudiantes. También los trabajadores de Nestlé S.A. agregaron a la garantía de financiamiento del 30% del valor del material escolar, pagado en tres cuotas, un subsidio del 50% de los gastos en material escolar y uniformes de los hijos estudiantes desde el preescolar hasta la universidad.

El subsidio para educación fue mencionado en los contratos colectivos de seis de las categorías profesionales analizadas. Este beneficio prevé la contribución mensual, por parte de las empresas con más de diez empleados vinculados al seguro social, del 2.5% de la planilla de sueldos. Un tercio de esta recaudación se destina al Fondo Nacional de Desarrollo de la Educación y dos tercios a los programas en favor de la enseñanza básica, en el estado, territorio o Distrito Federal. Las empresas pueden optar por el traspaso directo al trabajador con hijos entre siete y 14 años, a través de gastos en educación debidamente comprobados, o por política de becas junto a instituciones de enseñanza o, incluso, por la mantención de escuelas o instituciones de enseñanza básica (Decreto-Ley 1.422 del 23 de octubre de 1975).

De las categorías profesionales que se refieren a este beneficio, sólo los bancarios, a nivel nacional, garantizan el traspaso directo del salario para educación a los empleados. En las demás se observa la recomendación de que las empresas utilicen el beneficio para la concesión de becas de estudios de enseñanza básica en escuelas particulares a los hijos de los trabajadores o de que adopten las medidas necesarias para su traspaso.

En cuanto a las *becas de estudio*, la totalidad de los contratos firmados por profesores que constan en el SACC-DIEESE del Distrito Federal, Rio Grande do Sul, Paraná, Bahía y São Paulo prevé descuento o gratuidad para los dependientes de los trabajadores en los establecimientos de enseñanza donde éstos trabajan. En algunos casos, está previsto un porcentaje de descuento escalonado según la carga horaria del profesor; en otros, se concede la gratuidad para un dependiente y descuentos para

los demás. También los periodistas de Ceará aseguraron la entrega, por parte de las empresas, de becas a los empleados y sus dependientes.

Además, dos categorías profesionales expresaron la intención de las empresas de firmar *convenios* con distribuidores para la adquisición de material escolar para los trabajadores y sus dependientes.

El balance general de la negociación de cláusulas relacionadas con la educación de los hijos demuestra que, durante el período analizado, dos categorías profesionales las introdujeron en sus contratos (gráficos de São Paulo, en 1996, y trabajadores de Bahía Sul Celulose, en 2000) y cuatro dejaron de negociarlas durante el período. De éstas, tres categorías profesionales eliminaron de sus contratos las recomendaciones de que las empresas utilicen el subsidio de educación para la concesión de becas y otra categoría eliminó el bono para educación. Dos categorías que las habían asegurado en el período 1993 a 1995 las excluyeron de los documentos que rigieron entre 1996 y 2000. En relación al contenido no se observan alteraciones significativas que merezcan registrarse.

3. Asistencia médica

La asistencia a la salud –al igual que a la educación– es uno de los problemas que cotidianamente enfrenta el trabajador brasileño, debido a que el sistema público no atiende satisfactoriamente a toda la población y el sistema privado tiene un alto costo, que lo torna inaccesible para la mayoría de los trabajadores. La participación de las empresas en la asistencia a la salud del trabajador y de su familia es uno de los temas que compone la pauta de la negociación laboral y no está previsto en la legislación brasileña.

En la información analizada, 23 categorías profesionales (24% del total) incluyeron en sus acuerdos y convenciones colectivas de trabajo una o más cláusulas referentes a la asistencia a la salud del trabajador y de su familia.⁷ De éstas, la gran mayoría se refiere a la *asistencia médico-hospitalaria* y, en algunos casos, se agrega la odontológica. En uno de los documentos se mencionó también la psicológica. La casi totalidad de

7 Sólo se consideraron las cláusulas que mencionan explícitamente a los dependientes de los trabajadores, lo que excluyó un número considerable de garantías de asistencia médica, que pueden o no ser extensivas a dependientes.

las cláusulas prevé la participación de empleados y empresas en el pago del beneficio. Se observan pocos casos donde se defina que el gasto del convenio será de total responsabilidad de la empresa y sólo uno que atribuye los gastos exclusivamente a los empleados.

Existen instrumentos que especifican la forma de la concesión (planes de salud, convenios médicos, cuadro clínico propio, red pactada, terceros por convenio o contribución de las empresas a entidades prestadoras de servicios de salud a cambio de asistencia a sus empleados) y otros que sólo garantizan su adopción o continuidad, sin especificar la forma.

En menor número, algunas cláusulas se refieren a facilidades para la *adquisición de medicamentos* a través de préstamos, subsidios o convenios con farmacias. En un caso, se garantiza el subsidio también a la compra de anteojos. Algunas categorías profesionales conquistaron también subsidio para tratamiento *odontológico*, y una para la compra y manutención de aparatos ortodónticos para los trabajadores y sus dependientes.

El acuerdo de Acesita Energética S.A. asegura traslado gratuito, en caso de enfermedad, a los empleados y dependientes que residan en locales carentes de asistencia médico-hospitalaria.

Algunas cláusulas aseguran la extensión de la asistencia médico-hospitalaria a los dependientes de empleados en situaciones adversas. Los trabajadores de Philip Morris, de Paraná y los de Petroquímica Triunfo, de Rio Grande do Sul, aseguran a los dependientes del funcionario fallecido la misma asistencia prestada a los demás funcionarios durante seis meses a contar de la muerte.

Los químicos del Estado de São Paulo consiguieron extender el convenio a los empleados despedidos y sus dependientes por 60 días después del término del aviso previo.

A excepción de una categoría profesional que durante el período incorpora a los dependientes al seguro de salud vigente, todas las garantías inicialmente registradas no sufrieron cambios significativos entre el primer y último año de la serie.

F. CONDICIONES DE TRABAJO

En este grupo se clasificaron cláusulas de naturaleza bastante distintas: las que tratan directamente de la reglamentación de las

condiciones del trabajo como, por ejemplo, jornada y ambiente laboral, las que buscan reprimir abusos contra las trabajadoras, y las relativas a exigencias en la apariencia para el ejercicio de la función. Cláusulas de esta índole son negociadas en número pequeño y restringidas a pocas categorías profesionales.

1. Jornada laboral

Con anterioridad a la vigencia de la Constitución Federal de 1988, la jornada de trabajo de la mujer era reglamentada por los artículos 373, 374 y 375 de la CLT. El artículo 373, que rige hasta el presente, declara expresamente que la duración normal de la jornada de trabajo de la mujer es de ocho horas diarias, en consonancia, por ende, con el artículo 7º, inciso XIII, que establece, para todos los trabajadores, una jornada diaria de ocho horas y semanal de 44. Los artículos 374 y 375 de la CLT, ambos revocados por la Ley 7.855, del 24 de octubre de 1989, establecían la posibilidad de prorrogación de la jornada laboral femenina, siempre que fuera compensada, respetando el límite máximo semanal y mediante autorización médica oficial, que debe constar en su libreta de trabajo.⁸

Cinco categorías profesionales han incluido este tema en sus negociaciones: trabajadores de Nestlé y metalúrgicos de Jaraguá do Sul, textiles de Curitiba y de Caxias do Sul, y trabajadores de fabricación de calzados de Sapiranga. Tres de ellas se refieren a la prorrogación de la jornada laboral para mujeres y menores, dos la condicionan a la autorización médica anterior y una a un acuerdo directo entre la empresa y las trabajadoras, con asistencia obligatoria del sindicato.

Una categoría profesional registra que el trabajo femenino en jornada nocturna debe realizarse en igualdad de condiciones y de derechos al del trabajador masculino.

Se observan dos convenciones colectivas que, al establecer la flexibilización de la jornada laboral a partir de 1988, resaltaron la necesidad de considerar la situación de las trabajadoras madres. En una

8 En Brasil existe, por ley, una libreta de trabajo que es otorgada por el Ministerio del Trabajo. En ésta se registran el sueldo del trabajador y todos los elementos básicos para el reconocimiento de sus derechos frente a los tribunales, así como para la obtención de su jubilación y demás beneficios del seguro social.

de éstas, existe una referencia a las empleadas que tengan hijos en guardería infantiles y a las embarazadas. En la otra, a las empleadas con hijos en edad menor de siete años.

2. Derecho a trabajar sentada

El artículo 389 de la CLT, inciso II, obliga a las empresas a disponer de un número suficiente de sillas o bancos, que permita a las mujeres trabajar sin gran agotamiento físico. Sólo se encontró una cláusula referente a ese tema en la investigación, la que fue negociada por los trabajadores de calzados de Sapiranga, asegurando a la trabajadora el derecho a ejercer sus actividades sentada, cuando éste sea compatible con las tareas que realiza.

3. Control/revisión personal

La práctica de la revisión del trabajador al final del turno de trabajo, lamentablemente, todavía persiste en diversas empresas. En la legislación laboral no existe ninguna mención sobre prohibición o autorización de este procedimiento.

De las categorías profesionales analizadas, 14 incluyeron normas para la ejecución de la revisión personal, abarcando unas pocas ramas de actividad (gráficos, metalúrgico, textil, vestuario, vidrios, comercio) lo que puede indicar que esta práctica está restringida a las empresas de estos sectores. Todos los textos verificados tienen el objetivo de reprimir posibles abusos durante el proceso de revisión de los empleados, definiendo que las empresas que adoptasen este sistema deberán practicarlo en un local adecuado y por personas del mismo sexo del revisado, evitando eventuales apremios.

No se observaron cambios en la cantidad de cláusulas ni en su contenido durante todo el período examinado y, en relación al período 1993-1995, sólo una categoría profesional pasó a incluirla en sus contratos.

4. Acoso sexual

Sólo se registró una cláusula que menciona el problema del acoso sexual: los gráficos de São Paulo incluyeron, en 1996, en una cláusula que venía siendo negociada anteriormente, previa campaña a encargados

y líderes de producción de las empresas procurando la mejoría de las relaciones humanas, un párrafo recomendando la inclusión de orientación y concientización sobre las posibles consecuencias del acoso sexual.

5. Entrega de toallas higiénicas

Se encontraron 19 categorías profesionales que negociaron cláusulas que determinan que las empresas que emplean mano de obra femenina mantengan, en enfermería o en la caja de primeros auxilios, toallas higiénicas para emergencias. Una de las categorías profesionales prevé también la entrega de analgésicos.

Esta garantía consta sólo en los contratos colectivos de categorías profesionales ligadas a la industria (artefactos de caucho, químicos y petroquímicos, gráficos, metalúrgicos, textiles y vestuario).

Con relación al período anterior, no se observan cambios en la cantidad o el contenido de estas cláusulas. En el período ahora observado, dos categorías profesionales las excluyeron de sus contratos.

6. Entrega de zapatos y calcetines

Se encontró una sola cláusula en los contratos colectivos de los trabajadores del comercio de Ceará. Ésta estipula que cuando la empresa exija de las empleadas determinado tipo de zapato o medias, la misma debe encargarse de la entrega o sustitución de dichos artículos. Tal garantía ya venía siendo negociada desde el período anterior.

G. EJERCICIO DEL TRABAJO

Este tópico trata de las cláusulas relativas a la formación profesional de la mujer, tanto en lo que se refiere a su calificación para el ingreso en el mercado de trabajo como a su actualización.

A pesar de que la materia ha adquirido gran importancia en los últimos tiempos, debido a la acelerada transformación del mercado de trabajo, la legislación brasileña nada garantiza en cuanto a la obligatoriedad de inversiones por parte del sector productivo en programas o proyectos que visen la calificación o recalificación del trabajador. Por otra parte, los

procesos de negociación colectiva aseguran algunas garantías de este tipo a causa de la intensificación de esta reivindicación por parte del movimiento sindical.

Fueron localizadas en el SACC-DIEESE, entre otras, cláusulas que prevén el resarcimiento, por parte de las empresas, de gastos efectuados por los trabajadores en cursos de especialización, la dispensa a los trabajadores para la participación en cursos, conferencias y seminarios relativos a la profesión, la disposición de entidades sindicales y empresas para hacer viable la promoción de cursos, seminarios, programas de capacitación o reciclaje profesional.

Sin embargo, se pudo verificar que, con relación a la mujer, no existe ninguna cláusula específica. Sólo los contratos colectivos negociados por los metalúrgicos y textiles del Estado de São Paulo hacen alguna referencia muy general sobre la calificación profesional de la mujer.

1. Capacitación/Calificación de las mujeres trabajadoras

Tal como en el período comprendido entre 1993 y 1995, todos los contratos colectivos de los metalúrgicos de los estados de São Paulo y Bahía contienen una cláusula que se refiere a la oportunidad de capacitación y formación para la mujer.

El único cambio que se observa es su eliminación de los documentos firmados por los textiles de São Paulo, a partir de 1998.

El texto negociado es muy general, previendo que los sindicatos involucrados en el contrato colectivo deben esforzarse para que se ofrezcan en el Servicio Nacional de la Industria (SENAI) cursos y oportunidades de aprendizaje y formación para el sexo femenino. Además, deben hacer llegar a conocimiento del Consejo Regional del SENAI la reivindicación de los trabajadores de la categoría, con el objeto de que éste proporcione instalaciones adecuadas para aprendices mujeres.

Es interesante observar que todas las cláusulas están redactadas de forma similar, a excepción de la negociada por los metalúrgicos de São Paulo, Osasco y Guarulhos, con el rubro de ampolletas, que agrega a la reivindicación de la categoría, a ser llevada al SENAI, “que sean proporcionadas, a las mujeres, condiciones y oportunidades de participación en los exámenes de selección para los cursos de capacitación”.

H. SALUD DE LA MUJER

En esta sección se presentan las cláusulas que se preocupan de la preservación de la salud de la mujer, sin vinculación con la defensa de la función reproductiva. En todo el universo investigado se encontraron tres tipos de cláusulas que abordan la salud de la trabajadora bajo esta perspectiva, además de las referidas al SIDA.

1. Prevención del cáncer ginecológico

Dos categorías profesionales aseguran, desde el período 1993-1995, alguna garantía en relación a exámenes para la prevención de cáncer ginecológico.⁹

Los vidrieros del Estado de São Paulo aseguran el pago anual, por parte de las empresas, de exámenes de Papanicolau y mamografía de las empleadas mayores de 40 años, siempre que éstas lo soliciten por escrito. También los metalúrgicos de Belo Horizonte incluyen en sus contratos colectivos una recomendación a las empresas para que consideren exámenes y pruebas de prevención de cáncer ginecológico, en la época de los exámenes periódicos de salud.

2. SIDA

Se encontraron siete categorías profesionales que incluyen cláusulas referidas al SIDA en sus contratos colectivos de trabajo. De éstas, cinco (gráficos, vidrieros, químicos y trabajadores de procesamiento de datos, todas del Estado de São Paulo, además de bancarios a nivel nacional) ya las habían asegurado en el período 1993-1995. Las otras dos (tripulantes de aeronaves, a nivel nacional y profesores del Estado de São Paulo) las conquistaron en 1998 y 2000, respectivamente.

9 En el período 1993-1995 se registró la cláusula de los trabajadores de la empresa Fiat S. A., de Betim. Esta categoría profesional fue excluida del SACC-DIEESE a partir de 1997.

En cuanto a su contenido, dos de ellas prevén la necesidad de que las empresas promuevan la prevención del SIDA y otras dos recomiendan su inclusión en la Semana Interna de Prevención de Accidentes (SIPAT).

En los contratos de los bancarios está prevista la manutención y continuidad de los trabajos de la comisión paritaria constituida en la convención colectiva de 1992, compuesta por miembros indicados por los sindicatos de empleadores y de trabajadores. Esta comisión tiene el objetivo de presentar estudios con miras a una política global de prevención y de asistencia y acompañamiento a los bancarios portadores de la enfermedad. Además, los bancarios prohíben que se exija examen de SIDA para la admisión al trabajo.

De las garantías introducidas por los tripulantes de aeronaves y por los profesores de São Paulo en sus contratos en los últimos años destacan, en el primer caso, la adopción de una política global de prevención del SIDA y el acompañamiento de los funcionarios infectados; en el segundo, queda garantizada la estabilidad a los portadores de VIH que presenten infecciones o enfermedades oportunistas a causa del SIDA.

3. Licencia por aborto

Esa cláusula se clasificó como relacionada con la salud de la mujer, dado que procura preservar físicamente a la trabajadora que haya sufrido aborto, a través de un descanso remunerado.¹⁰

Este derecho está garantizado en la legislación laboral por el artículo 395 de la CLT, que prevé, en caso de aborto legal, comprobado por certificado médico oficial, reposo de dos semanas y el retorno de la trabajadora a la función que ocupaba antes de la licencia.

De las categorías profesionales examinadas, sólo una se refiere a la licencia a la trabajadora que sufrió aborto (textiles del Estado de São Paulo), asegurándola por un período de cuatro semanas, derecho que ha sido renovado desde el período 1993-1995. En este período, también los trabajadores de la empresa Coperbo, actualmente de propiedad de

10 El aborto en Brasil es legal solamente en los casos de estupro o de riesgo de vida para la madre, previa autorización judicial.

Petroflex S. A., negociaron esta cláusula, que no fue renovada entre 1996 y el 2000.

4. Estabilidad postaborto

Como la anterior, esta cláusula tiene la finalidad de preservar la salud de la trabajadora que haya sufrido aborto comprobado por certificado médico, asegurándole temporalmente el empleo. Esta garantía fue conquistada por ocho de las categorías profesionales examinadas (trabajadores bancarios a nivel nacional, de Goodyear, gráficos del Estado de São Paulo, metalúrgicos de Caxias do Sul, químicos de São Paulo, textiles de Fibrasil, de Pernambuco, textiles de Río Grande do Norte, y de procesamiento de datos de Río de Janeiro).

Los períodos de estabilidad para la trabajadora que sufrió aborto son diferentes en los diversos contratos en que esta cláusula aparece, variando desde 30 a 90 días.

5. Retorno de licencia maternidad

Se observa una última cláusula incluida entre las que se refieren a la salud de la mujer entre los metalúrgicos de la ciudad de Curitiba.¹¹ Esta determina la obligatoriedad y gratuidad del examen médico a los trabajadores con licencia de más de 30 días, incorporando el caso de la licencia maternidad.

I. IGUALDAD DE GÉNERO

El espacio de la negociación colectiva debe ser utilizado para la discusión y puesta en marcha de acciones que apunten a la igualdad entre los sexos. La investigación realizada registró 16 categorías profesionales (17% del total)¹² que incluyen en sus contratos colectivos una cláusula referida a la igualdad entre los sexos, estableciendo garantías contra la discriminación.

11 Por motivos técnicos esta cláusula, que ya constaba en los contratos de los metalúrgicos de Curitiba firmados en el período 1993-1995, no se registró en el estudio anterior.

12 En el estudio relativo al período 1993-1995 se subestimó la cantidad de cláusulas relativas a la igualdad de género por problemas de conceptualización.

1. Garantías contra la discriminación

La Constitución Federal prohíbe la diferencia de salario, de ejercicio de función y de criterio de admisión por motivo de sexo, edad, color o estado civil (artículo 7º, inciso XXX). También la CLT plantea que, “siendo idéntica la función, a todo trabajo de igual valor, prestado al mismo empleador, en la misma localidad, corresponderá igual salario, sin distinción de sexo” (artículo 461). Por trabajo de igual valor se entiende aquel hecho con igual productividad y con la misma perfección técnica, entre personas cuya diferencia de tiempo de servicio no sea superior a dos años.

De las 16 categorías profesionales que incluyen garantías sobre esta materia en sus contratos, la mayoría se refiere a las disposiciones legales y trata de reforzarlas. Nueve abordan la igualdad de remuneración entre todos los trabajadores y dos explicitan las diferencias salariales que serán aceptadas¹³. Otra asegura que habrá igualdad de oportunidades para la mujer al competir por los cargos de jefatura y otra, añade la igualdad de condiciones de trabajo, salario y progresión funcionaria. Dos categorías afirman que no habrá distinción de ninguna naturaleza.

La convención colectiva de los bancarios, a nivel nacional, introdujo en 1999 una cláusula que prevé una investigación de los sindicatos sobre el tema para posibilitar la apertura de negociaciones.¹⁴

Cuatro categorías profesionales comenzaron a incluir cláusulas de este tipo en sus contratos en el período 1996-2000, lo que indica una evolución de este tema en el proceso de negociación colectiva.

J. CONCLUSIONES

Para cada contrato colectivo, se registraron en promedio cerca de cinco cláusulas que tratan de los temas referidos al trabajo de la mujer,

13 Las cláusulas determinan que serán aceptadas las diferencias salariales resultantes de reajustes por mérito y los salarios diferenciados de los trabajadores con pérdida de capacidad laboral o problemas de salud.

14 El DIEESE realizó esta investigación a solicitud de las entidades sindicales bancarias. Al respecto, ver DIEESE-CNB-CUT (2001).

existiendo desde categorías profesionales que no incluyen ninguna cláusula sobre esta cuestión, hasta las que han negociado diez de ellas en cada uno de los años considerados.

La gran mayoría de las cláusulas está relacionada con el embarazo, maternidad y responsabilidades familiares, representando en conjunto alrededor del 80% del total. El 20% restante se distribuye entre condiciones de trabajo (8%), ejercicio del trabajo (menos del 2%), salud (alrededor del 5%) e igualdad de género (alrededor del 4%).

Las cláusulas más frecuentes en los contratos colectivos son aquellas que reafirman lo que está reglamentado por ley, aunque una parte importante de éstas representa avances en relación a la ley.¹⁵ Por otro lado, estos avances todavía están restringidos a un número limitado de categorías profesionales.

En el grupo de cláusulas relativas al embarazo, que abarca aproximadamente el 20% del total, la más frecuente es la referida a la estabilidad del empleo de la embarazada, negociada por el 85% de las categorías profesionales examinadas. De éstas, aunque la mayoría reafirme las disposiciones legales, gran parte amplía el plazo de la estabilidad previsto en la ley. En algunos casos esa ampliación es bastante significativa, alcanzando a 60 días más allá de lo previsto en la ley.

Se aseguraron incluso conquistas relevantes desde el punto de vista del control y cuidado del embarazo, como la dispensa de la embarazada antes del término de la jornada y el permiso para examen prenatal. Alrededor del 5% de las categorías profesionales examinadas negoció este tipo de cláusula.

Todas las cláusulas que tienen por finalidad proteger el embarazo se refieren sólo a la trabajadora, sin incorporar al futuro padre en el proceso. Garantías como el permiso para que el padre acompañe a la embarazada en los exámenes prenatales o su estabilidad en el empleo durante el embarazo de la pareja no se negociaron en los contratos colectivos investigados.

Entre las demás cláusulas relativas a la maternidad/paternidad, las más frecuentes se distribuyeron en los siguientes temas: guardería infantil (acordada por el 60% de las categorías profesionales), licencia

15 Véanse también OIT (2002) y Abramo y Rangel (2003).

paternidad (35%), licencia maternidad (22%), bono para educación (23%) e intervalos para lactancia (15%).

El contenido de los textos referidos a la maternidad/paternidad sigue la tendencia general de la sociedad que atribuye a las mujeres la responsabilidad del cuidado infantil: pocos contratos tienen la preocupación de asegurar a todos los trabajadores, hombres y mujeres, garantías que faciliten la conciliación entre la vida laboral y familiar. Sin embargo, algunas cláusulas negociadas (aunque en un número importante de casos) representan avances muy significativos en ese sentido, como la estabilidad para el padre en caso de nacimiento de un/a hijo/a (en un plazo que va de 30 a 90 días) y la extensión de los beneficios de la guardería infantil también a los padres.

Otra conquista importante –y negociada en una gran cantidad de casos– es la extensión del plazo en el cual las trabajadoras tienen derecho a los servicios de guardería infantil (que, según la legislación, es de solamente seis meses). El plazo negociado puede llegar hasta 83 meses, o sea, hasta que el/la niño/a tenga seis años y nueve meses.

Otras dos novedades introducidas por el proceso de negociación bastante difundidas entre las categorías profesionales examinadas son las garantías relativas a la adopción (que en general incluyen también a los padres) y los permisos para acompañamiento de los/as hijos/as.

Las cláusulas que se refieren a la familia del trabajador representan alrededor del 15% del total. En este grupo, la más frecuente, negociada por el 28% de las categorías, representa un avance con relación a la ley. Se trata del permiso para que el trabajador acompañe a su cónyuge y, en algunos casos, al padre o la madre, con problemas de salud. Además, también se han logrado, en alrededor de 25% de los contratos firmados, bonos para educación y la extensión de asistencia de salud a los dependientes del trabajador.

En general, las cláusulas relativas a las condiciones de trabajo de las mujeres se refieren a cuestiones no fundamentales de las relaciones de trabajo, además de ser negociadas por un número limitado de categorías profesionales. Por ejemplo, la cláusula que prevé la entrega de toalla higiénica a las trabajadoras es acordada en aproximadamente un 20% de las categorías, pero no existe obligatoriedad de las empresas de mantener un local adecuado para la higiene personal y proporcionar intervalos durante la jornada que la tornen viable.

Tampoco el establecimiento de reglas para el proceso de revisión personal, con el objetivo de evitar apremios, negociado por el 15% de las categorías profesionales, cuestiona la legitimidad de este procedimiento con relación a los(as) trabajadores(as).

Las garantías de entrega de medias y zapatos y derecho de trabajar sentada son conquistas que se restringen sólo a una categoría profesional. El acoso sexual por parte de los jefes, uno de los mayores problemas enfrentados por las trabajadoras, es mencionado tan sólo por una de 94 categorías. A pesar de lo anterior, su mera presencia representa un tímido avance en relación al período anterior (1993-1995), cuando estaba ausente.

Con relación a la salud de la mujer trabajadora se tratan cuestiones de la mayor importancia, tanto desde la perspectiva física como emocional y psicológica: el cáncer ginecológico y el aborto. No obstante, muy pocas categorías profesionales conquistan alguna garantía respecto a problemas tan relevantes. Pese a la gravedad del tema, para hombres o mujeres, los contratos que contemplan el problema del SIDA, aunque hayan presentado una evolución durante el período, son todavía muy pocos.

Las garantías sobre calificación profesional de la mujer, de gran importancia para su inserción en el mercado de trabajo, son prácticamente inexistentes en el material examinado, observándose un comportamiento idéntico al del período anterior.

También se registra un avance limitado en las cuestiones que tratan directamente de la igualdad de género y la discriminación. Las cláusulas referidas a este asunto, aunque presenten un número ligeramente superior al verificado en años anteriores, continúan limitándose a reafirmar las disposiciones legales que prohíben la discriminación, sin garantizar formas de control o sanciones para actitudes o acciones de este tipo, ni establecer acciones afirmativas para la reversión de las desigualdades.

Sin embargo, es fundamental considerar el escenario económico y social en que estas negociaciones ocurrieron. La década de los noventa se caracterizó como un punto de inflexión en la trayectoria de creciente regulación de las relaciones de trabajo que se había constituido en Brasil. En este contexto, hasta la mantención de garantías anteriormente conquistadas demanda un enorme esfuerzo de organización y resistencia por parte de los sindicatos.

Debe reafirmarse la importancia de la negociación colectiva en la reglamentación de las relaciones de trabajo, tanto en lo que se refiere a la

introducción de derechos ausentes de la legislación como en la ampliación de derechos existentes. Fue en este proceso que se aseguraron conquistas como la estabilidad del empleo del padre, dispensa para el acompañamiento de los hijos, extensión de los plazos legales de estabilidad de la embarazada y de utilización de guarderías infantiles. Aunque restringidas a pocas categorías profesionales, tales garantías, que son de la mayor importancia en el trabajo diario, abren espacios para la negociación de cuestiones de género y del trabajo de las mujeres y posibilitan su intensificación.

Los derechos del trabajo y, especialmente, la búsqueda de la igualdad social han sido puestos en jaque por las tentativas de desreglamentación emprendidas en todo el mundo, durante este período. Sin embargo, éstos continúan siendo la aspiración de todos quienes actúan en el sentido de revertir las enormes desigualdades sociales que sufren hombres y mujeres en Brasil y América Latina.

BIBLIOGRAFÍA

- Abramo, L.; Rangel, M. 2003 *Dossier sobre la negociación colectiva y la equidad de género en los países del Mercosur y Chile* (Santiago), no publicado.
- DIEESE, 1997 “Equidade de gênero nas negociações coletivas: Cláusulas relativas ao trabalho da mulher no Brasil”, en *Pesquisa DIEESE*, N° 13, (São Paulo, DIEESE), noviembre.
- DIEESE-CNB-CUT, 2001 *O rosto dos bancários: Mapa de gênero e raça do setor bancário brasileiro* (São Paulo, Confederação Nacional dos Bancários, Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos).
- OIT, 2002 *Panorama laboral 2002. América Latina y el Caribe* (Lima, OIT).

CAPÍTULO V

CHILE: NEGOCIACIÓN COLECTIVA E IGUALDAD DE GÉNERO

MARTA RANGEL¹

A. INTRODUCCIÓN

Durante la mayor parte de los años noventa la economía chilena experimentó un alto y sostenido crecimiento, que se expresó en un importante aumento del empleo, especialmente femenino, que creció a tasas más altas que el masculino. A partir de fines de la década, sin embargo, tal cuadro de expansión dinámica se ha revertido y disminuyó la capacidad de generación de empleos de la economía nacional, lo que provocó un aumento del desempleo. No obstante, las tasas de crecimiento de la economía chilena continúan siendo superiores al promedio latinoamericano.

En el año 2000 la tasa de participación femenina en las zonas urbanas de Chile era del 38%. La tasa de desempleo de las mujeres era del 9.7% y la de los hombres, 8.9%. La gran mayoría de la ocupación femenina (87.1%) se concentraba en el sector de servicios (contra el 61.9% masculino). Casi la mitad (44.5%) de las mujeres trabajadoras estaba en el sector informal (la proporción de hombres en esa misma situación era del 34.3%) y el porcentaje de trabajadoras ocupadas en el servicio doméstico era del 16% (OIT, 2002).

1 Agradezco al Centro de Estudios de la Mujer (CEM) por la cálida acogida brindada para el desarrollo de esta investigación. Asimismo, agradezco los comentarios y aportes al texto efectuados por Laís Abramo, Irma Arriagada, Blanca Gómez, Pablo Lazo y Diego López.

En lo que se refiere a la calidad del empleo, Todaro *et al.* (2000) analizan este aspecto con una perspectiva de género, concluyendo que las mujeres chilenas son todavía fuertemente discriminadas en cuanto al acceso al trabajo remunerado, calidad de los empleos y reconocimiento de sus derechos laborales. El estudio muestra que, aunque hayan aumentado el número de empleos y la tasa de participación laboral de las mujeres, especialmente entre aquellas con educación superior, las responsabilidades familiares continúan siendo un factor de peso que dificulta su incorporación al mundo laboral. Las mayores dificultades de las mujeres para integrarse al mundo del trabajo se expresan en tasas de desocupación más altas, mayor demora en encontrar un empleo y en trayectorias laborales intermitentes (los hombres sumaban 40.5 años brutos de vida económicamente activa en 1996, mientras que las mujeres sólo 18.5 años).

Sin duda, las mujeres han ingresado en sectores económicos, grupos y categorías ocupacionales no tradicionalmente femeninos. Sin embargo, esto no ha significado cambios efectivos en la segregación sexual del empleo. Tal tipo de segregación, que implica que las mujeres reciban en promedio remuneraciones inferiores a los hombres, facilita los mecanismos de discriminación, al permitir una subvaloración encubierta, que es más difícil de combatir.² Existe un porcentaje más alto de trabajadoras que ganan menos de un sueldo mínimo y una mayor proporción de mujeres que de hombres con jornada parcial, siendo que un poco más de la mitad de ellas preferiría trabajar más, lo que significa que se las puede considerar subempleadas. En el otro extremo, las mujeres que trabajan más de 53 horas por semana son más numerosas que los hombres (Todaro *et al.*, 2000).

Este artículo examina el tema de la igualdad de género en Chile en el espacio de la negociación colectiva, con base en la revisión de 28 acuerdos colectivos, la realización de 13 entrevistas y el análisis de cinco

2 “Las profesiones que eligen las mujeres son aquellas de menor remuneración y se puede argumentar que para llegar a una situación de igualdad de remuneraciones las mujeres deberían cambiar sus elecciones. No obstante, también es importante plantear la valorización de las llamadas profesiones femeninas. ¿Por qué una educadora de párvulos gana menos que un técnico de mantención de maquinaria?, ¿por qué cuidar máquinas es más valorado que cuidar niños?” (Todaro *et al.*, 2000).

pliegos de petición.³ El capítulo consta de siete secciones, incluyendo esta introducción. La segunda sección trata de la regulación de las condiciones de trabajo de la mujer; la tercera traza una panorámica de la negociación colectiva en el país y de la participación femenina en el mundo sindical; la cuarta analiza las cláusulas relativas al trabajo femenino y las relaciones de género; la quinta trata del proceso de negociación colectiva desde una perspectiva de género; la sexta analiza la relación entre los pliegos de petición y los acuerdos colectivos. El trabajo concluye con una recapitulación de los principales hallazgos de la investigación.

B. REGULACIÓN DEL TRABAJO FEMENINO

La Constitución chilena asegura a todas las personas igual protección de la ley en el ejercicio de sus derechos, no pudiendo esta ni la autoridad establecer diferencias arbitrarias. En su artículo 2º dice que “*son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación*”, definiendo a continuación que “*los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades de trato en el empleo y la ocupación*”. En este sentido, “*son actos de discriminación las ofertas de trabajo efectuadas por un empleador, directamente o a través de terceros y por cualquier medio, que señalen como un requisito para postular a*

3 Los criterios para la selección de los acuerdos colectivos fueron de dos tipos. El primero de carácter geográfico, porque se trabajó sólo con instrumentos colectivos de la Región Metropolitana, donde está la capital, Santiago (lo que no impide que algunos de los instrumentos seleccionados tengan alcance nacional). El segundo criterio fue tener una representación lo más completa posible de las principales ramas de actividad. Con base a esto se seleccionaron 12 acuerdos colectivos de la industria y 16 de servicios que abarcan diversas ramas productivas. La distribución de los acuerdos por sector fue la siguiente: *sector industrial*: textil/confección y calzados (7), alimentos (2), petróleo (1), metalúrgica (1), gráfico (1); *servicios*: (4), transporte y telecomunicaciones (3), electricidad, gas y agua (3), sector financiero (3) y comercio (3).

ellas cualquiera de las condiciones” citadas anteriormente. No obstante, deben subrayarse las precisiones desarrolladas por el artículo 2° del Código del Trabajo, donde se aclara que “las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación”.

A continuación se presentan los principales puntos abordados por el Código del Trabajo (CT)⁴ relacionados con el trabajo femenino, las relaciones de género o las responsabilidades familiares, con el objetivo de facilitar el examen de los avances de la negociación colectiva con relación a la legislación.

1. Protección de la maternidad y responsabilidades familiares

- a) *Estabilidad de la mujer embarazada* (artículo 201): La trabajadora no puede ser despedida durante el embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, sino con autorización previa del juez competente (fuero maternal). Mujeres u hombres solteros o viudos que adopten un hijo también gozan de fuero. En caso de haberse dispuesto el término del contrato de trabajo por ignorancia del estado de embarazo, la medida quedará sin efecto y la trabajadora volverá a su puesto de trabajo, debiendo abonarse las remuneraciones, si durante ese tiempo no tuviera derecho a subsidio.
- b) *Condiciones de trabajo durante el embarazo o luego del descanso posparto* (artículo 202): La trabajadora embarazada que realice trabajos perjudiciales para su salud⁵ deberá ser trasladada, sin reducción de remuneraciones, a otro trabajo no perjudicial para su estado. No es

4 Basado en Márquez (2000) y actualizado con el Nuevo Código del Trabajo (2001). Es importante señalar que este apartado no tiene el objetivo de analizar la legislación sobre la mujer en Chile sino tan sólo mostrar, a grandes rasgos, los principales temas tratados en ésta con relación al trabajo femenino.

5 Para estos efectos se entenderá como especialmente perjudicial para la salud todo trabajo que: (a) obligue a levantar, arrastrar o empujar grandes pesos; (b) exija un esfuerzo físico, incluido el hecho de permanecer de pie largo tiempo; (c) se ejecute en horario nocturno; (d) se realice en horas extraordinarias de trabajo, y (e) la autoridad competente lo declare inconveniente para el estado de gravidez (artículo 202).

- obligación de la trabajadora presentar certificado médico para comprobar su estado de embarazo, pero sí para gozar del descanso.
- c) *Descanso maternal* (artículo 195 y siguientes): Es de seis semanas antes y 12 semanas después del parto, quedando prohibido en dicho período el trabajo de las mujeres embarazadas y púerperas. Si la madre muriera en el parto o durante el período de permiso posterior a éste, dicho permiso o el resto de este que sea destinado al cuidado del hijo corresponderá al padre, quien gozará del subsidio y del fuero maternal. Se establece el descanso suplementario por enfermedad a consecuencia del embarazo o del parto, siendo su duración fijada por los servicios médicos correspondientes. Tiene permiso y subsidio por el hijo menor de un año el trabajador o trabajadora a quien se confiare un niño menor de un año, por tuición o medida de protección (artículo 199). Todas las trabajadoras (incluidas las que trabajan a domicilio) que estén acogidas a un sistema previsional recibirán un subsidio equivalente a las remuneraciones y asignaciones que percibe en actividad (artículo 198).
- d) *Lactancia y guarderías infantiles* (artículo 203 y siguientes): Es obligación de los establecimientos que ocupen 20 o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil tener salas anexas e independientes del local de trabajo, en donde las mujeres puedan dar alimentos a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo. Las madres tendrán derecho a disponer, para dar alimentos a sus hijos, de dos fracciones de tiempo que en conjunto no excedan de una hora al día, las que se considerarán como trabajadas efectivamente para los efectos del pago de sueldo, cualquiera sea el sistema de remuneración (206). Se entenderá que el empleador cumple con la obligación si paga los gastos de sala cuna directamente al establecimiento al que la mujer lleve sus hijos menores de 2 años. El permiso se ampliará en el tiempo necesario para el viaje de ida y vuelta de la madre para dar alimento a sus hijos y el empleador pagará los gastos de traslado (203). No se prevén guarderías para niños mayores de 2 años.
- e) *Licencia para cuidar hijo enfermo* (artículo 199 y siguientes): Cuando la salud de un niño *menor de un año* requiera de atención en el hogar con motivo de enfermedad grave la madre tendrá derecho a permiso y subsidio. En caso de que ambos padres sean trabajadores, cualquiera de ellos y a elección de la madre podrá gozar de estos beneficios.

Tendrá el mismo derecho el padre cuando la madre hubiera fallecido o él tuviere la tuición legal de un menor y el trabajador o su cónyuge que tenga a su cuidado un niño menor de un año a quien se le haya otorgado la tuición o el cuidado como medida de protección. Cuando la salud de un *menor de 18 años* requiera la atención personal de sus padres con motivo de un accidente grave o de una enfermedad terminal en su fase final o enfermedad con riesgo de muerte, la madre tendrá derecho a ausentarse del trabajo por el número de horas equivalentes a 10 jornadas ordinarias de trabajo al año. Si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del referido permiso. Este permiso se otorgará al padre que tuviere la tuición de un menor por sentencia judicial o cuando la madre hubiere fallecido o estuviese imposibilitada de hacer uso de él y, a falta de ambos, a quien acredite su tuición o cuidado (199 bis).

- f) *Licencia paternal y licencia por fallecimiento* (artículo 66): En los casos de nacimiento y muerte de un hijo, así como en el de muerte del cónyuge, todo trabajador tendrá derecho a un día de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio. Dicho permiso deberá hacerse efectivo dentro de los tres días siguientes al hecho que lo origine.

2. Condiciones de trabajo

- a) *Jornada laboral* (artículo 22): Actualmente la duración de la jornada ordinaria de trabajo no puede exceder las 48 horas semanales. No obstante, de acuerdo a la reciente Ley 19.759, a partir de este año no podrá exceder las 45 horas semanales. Quedan excluidas varias categorías de trabajadores, muchas de las cuales tienen su jornada regulada en otros artículos del CT⁶.

6 Por ejemplo, la jornada de los trabajadores gastronómicos, personal que trabaje en hoteles, restaurantes y clubes (excepto el personal administrativo, lavandería, lencería y cocina) se reducirá de 72 a 60 horas semanales. El desempeño de la jornada sólo se podrá distribuir hasta por un máximo de cinco días a la semana. Estos trabajadores no podrán permanecer más de 12 horas diarias en el lugar de trabajo, con una hora de descanso imputable a la jornada (artículo 27).

- b) *Horas extraordinarias* (artículo 32): Sólo podrán pactarse para atender necesidades y situaciones temporales de la empresa. Dichos pactos deberán constar por escrito y tener una vigencia no superior a tres meses, pudiendo renovarse por acuerdo de las partes. Las horas extras tienen un recargo del 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deben ser pagadas conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período.
- c) *Trabajo nocturno* (artículo 202): No hay restricción para la mujer, excepto cuando esté embarazada, debiendo ser trasladada a otro trabajo.
- d) *Descanso diario* (artículo 34): La jornada de trabajo debe ser dividida en dos partes, dejándose entre ellas, a lo menos, el tiempo de media hora para la colación. Este período no se considerará trabajado para computar la jornada diaria (quedan exceptuados los trabajos de proceso continuo).
- e) *Descanso semanal* (artículos 35 a 39): La regla general es que el descanso es dominical, con excepción de algunas categorías (por ejemplo comercio, servicios de atención al público). Un avance importante en la nueva legislación laboral fue que al menos dos de los días de descanso en el respectivo mes calendario deberán necesariamente otorgarse en domingo. El Director del Trabajo podrá autorizar otras modalidades de distribución de jornadas y descansos con acuerdo de los trabajadores y que no deberán tener una duración mayor a cuatro años (38).
- f) *Descanso anual* (artículos 67 a 76): Es de 15 días hábiles, excluyendo los sábados, de preferencia en primavera o verano. Cuando el trabajador tenga una antigüedad de diez años para uno o más empleadores continuos, tendrá derecho a un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados.
- g) *Normas de seguridad e higiene sin nexo con la maternidad*: Tales normas responden a una concepción tradicional orientada hacia una protección especial de la trabajadora por razones biológicas, sociales, morales, etc. Muchas de estas normas se han vuelto obsoletas y se han tornado discriminatorias contra las mujeres, constituyendo, en ciertos casos, impedimentos o limitaciones para acceder a determinadas actividades laborales. El CT ha eliminado la disposición que prohibía a las mujeres las faenas mineras subterráneas. También se ha derogado la norma que

disponía que las mujeres no podían realizar labores consideradas superiores a sus fuerzas o peligrosas para las condiciones físicas y morales de su sexo. El CT dispone con carácter general que no podrá exigirse ni admitirse el desempeño de un trabajador en faenas calificadas como superiores a sus fuerzas o que puedan comprometer su salud o seguridad. De este modo se mantiene la protección generalizándola a trabajadores de ambos sexos (Márquez, 2000).

C. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Los países del Cono Sur (con excepción de Uruguay) presentan un importante grado de regulación normativa de la negociación colectiva, siendo ésta un derecho reconocido y tutelado constitucionalmente. Es una característica importante de la región el alto grado de intervencionismo estatal que dificulta el desarrollo de la autonomía colectiva. En Chile, la negociación colectiva fue suspendida en los años setenta, durante el régimen dictatorial, pero después restablecida mediante el Plan Laboral de 1978, que puso fin a la legislación protectora, introdujo la flexibilidad para contratar y despedir trabajadores y un marco regulatorio estricto para la negociación colectiva. La nueva legislación tenía por objetivo, declaradamente, entregar mayor autonomía colectiva a los actores sociales, pero en la práctica limitaba la actividad sindical y la utilización de la huelga. En realidad, el supuesto retiro del Estado era sólo aparente y la situación era paradójica, ya que no era posible entregar autonomía en una realidad donde no existía libertad sindical y tampoco Estado de Derecho. Fue en ese contexto que se promovió una gran transformación del ordenamiento laboral, introduciéndose modalidades más flexibilizadas en las relaciones de trabajo (Asesorías Estratégicas, 2000; Rosenbaum, 2001).

Con el posterior proceso de democratización del país se empiezan a reformar las relaciones colectivas de trabajo. En 1991 se introdujeron cambios en el derecho sindical, con el objetivo de permitir la negociación “supraempresa” (la legislación laboral vigente sólo admitía y reconocía la negociación en el ámbito de la empresa y del sindicato o grupo de trabajadores de cada empresa). Sin embargo, los requisitos exigidos para esta nueva modalidad sólo permitían, de hecho, la negociación “multiempresa” y de ninguna manera por rama de actividad económica.

Se considera que la legislación de 1991 es el resultado de “un acuerdo político para restablecer mayores grados de libertad sindical, recreando espacios que habían sido conculcados durante el gobierno militar, pero sin llegar a colmar las expectativas de los actores sociales, aun si la reforma es analizada desde la óptica de intereses contrapuestos (la central de los trabajadores y las organizaciones empresariales)” (Rosenbaum, 2001).

Durante el primer gobierno democrático (1990-1994) se trató de introducir un mayor equilibrio entre las posiciones de empresarios y trabajadores, cuidando de evitar que hubiese una explosión de demandas sociales. La estrategia adoptada fue doble y consistió en impulsar una política de acuerdos nacionales tripartitos (gobierno, trabajadores y empresarios) y, por otro, reformar la legislación laboral en materia de contrato de trabajo, de centrales sindicales y de negociación colectiva (Reformas Laborales 1990-1993). Los resultados alcanzados fueron positivos, logrando el gobierno evitar una ola de conflictos, aumentar las tasas de sindicalización y de negociación colectiva y condiciones mínimas de protección de los trabajadores en caso de despido. No obstante, en 1993 la estrategia evidenció sus límites y los niveles de tensión fueron similares a los de fines de los años ochenta (Asesorías Estratégicas, 2000).

Cuando asumió el segundo gobierno de la Concertación (1994-1999) las relaciones laborales presentaban altos niveles de tensión y no parecía ser posible retomar la política anterior de acuerdos nacionales. El gobierno intentó la vía legislativa y avanzó en materia de fiscalización del cumplimiento de las normas laborales y en el estímulo a la capacitación laboral. Entretanto, las medidas que buscaban perfeccionar el derecho sindical y ampliar la negociación colectiva no tuvieron acogida política y sufrieron la oposición de sectores empresariales y sindicales (Asesorías Estratégicas, 2000).

En 1995 el gobierno presentó un proyecto de ley sobre negociación colectiva que sufrió reveses en el trámite parlamentario. Tal proyecto fue sancionado con observaciones por la Cámara de Diputados y se le introdujeron enmiendas en el Senado; no obstante, esto fue rechazado en 1999.⁷ A fines del 2001, después de mucha discusión, se aprobó la Ley

7 “Entre las más interesantes innovaciones que el mismo pretendía introducir, se contaban la consagración más efectiva del derecho a la información en la empresa, el

de reforma laboral (19.759), que introdujo varios cambios en el tema de la negociación colectiva, que se analizan más adelante.

La actual legislación laboral determina que son objeto de negociación colectiva las *remuneraciones* y las *condiciones de trabajo*. Sin embargo, no todas las empresas ni trabajadores pueden negociar colectivamente.⁸ La unidad de negociación está centralizada en la empresa, siendo objeto de negociación sólo aquellas materias que no interfieran con las facultades del empleador de *organizar, dirigir y administrar* la empresa. Los sectores empresariales se oponen a cualquier proyecto de ampliación de este nivel con argumentos de orden económico. De otra parte, para los sectores sindicales este tipo de negociación dificulta la ampliación de la cobertura de los acuerdos y conspira contra la sindicalización, ya que se está en presencia de un sistema económico donde predominan las pequeñas y medianas empresas (Rosenbaum, 2001).

El modelo chileno está compuesto por dos clases de negociación colectiva: una reglada, que da origen al *contrato* colectivo, y otra “semirreglada” o “seminformal”, que tiene por producto el *convenio* colectivo.

A grandes rasgos, las principales características del *contrato colectivo* son: el trabajador sólo puede estar afecto a un contrato colectivo celebrado con el mismo empleador; el contrato individual de trabajo no puede disminuir las remuneraciones, beneficios y derechos que correspondan al trabajador por aplicación del contrato colectivo; los contratos deben tener una duración no inferior a dos años ni superior a cuatro; los contratos colectivos reemplazan los contratos individuales de los trabajadores y, después de su extinción, sus cláusulas subsistirán como

establecimiento de sanciones más eficaces frente a prácticas antisindicales, el reconocimiento de la negociación de los trabajadores afiliados al sindicato interempresa, promoviendo quórum menores a los exigidos por la legislación vigente, la admisión del derecho a la negociación colectiva respecto de trabajadores transitorios o eventuales, la extensión del fuero de negociación y la ampliación de las materias de negociación” (Rosenbaum, 2001).

- 8 Están impedidas las empresas del Estado dependientes del Ministerio de Defensa Nacional o que se relacionan con el gobierno a través de este Ministerio y las empresas cuyo presupuesto de los dos últimos años haya sido financiado en más de un 50% por el Estado. Pese a esto, algunas situaciones conflictivas en sectores como salud y educación han sido resueltas a través de ‘acuerdos’ negociados que, en verdad, conforman instrumentos colectivos atípicos (Rosenbaum, 2001).

integrantes de los contratos individuales de los respectivos trabajadores (salvo las que se refieren a la reajustabilidad, tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios pactados en dinero y a los derechos y obligaciones que sólo pueden ejercerse o cumplirse colectivamente).

En lo que respecta a los *convenios colectivos*, la reforma laboral estableció más garantías para la aplicación de este instrumento, tales como fuero, quórum y la obligación de que el proyecto sea aprobado en asamblea para asegurar que el convenio no sea impuesto unilateral e individualmente a los trabajadores. La razón de esta modificación estriba en que algunos empleadores estaban presentando en los últimos años cierta tendencia a celebrar acuerdos directos de adhesión con los trabajadores, desestimulando de esta forma la negociación a través de sindicatos.

Asesorías Estratégicas (2000) hizo un cruce entre el tipo de instrumento colectivo (contrato/convenio) celebrado y la entidad negociadora (sindicato/grupos negociadores) para 1996 que arrojó los siguientes resultados: los sindicatos en su mayoría firman contratos (84.5%); los grupos negociadores mayoritariamente acuerdan convenios (70.4%); del total de contratos firmados, un 81.7% lo subscribieron sindicatos; del total de convenios, un 74.3% lo subscribieron grupos negociadores. Con base en estos datos concluyeron que la tendencia a que los sindicatos suscriban contratos y los grupos negociadores convenios se debe a que la negociación colectiva en Chile está estrechamente vinculada a los sindicatos de empresa, que son los que en su mayoría desarrollan las negociaciones regladas. Ambas instituciones (sindicatos y contratos colectivos) aparecen asociadas, por la dificultad de los procedimientos de la negociación reglada que exige, entre otros aspectos, cabal manejo de las normas, capacidad para diseñar un buen proyecto, cumplimiento oportuno de los pasos y plazos determinados por la ley, habilidades que son más difíciles de ser desarrolladas por trabajadores no organizados.

Con la actual reforma laboral los sindicatos y los grupos negociadores pueden requerir información financiera oficial de la empresa (balances y proyecciones de mercado) con el fin de preparar el proyecto del acuerdo colectivo, lo que permitiría procesos de negociación más tecnificados y con posibilidades de una mejor distribución de los aumentos de productividad. Se aumentó a 30 días el fuero para los trabajadores involucrados en la negociación colectiva y continúa siendo de carácter voluntario la negociación interempresa. Con relación a la huelga, se

encareció el reemplazo de trabajadores en huelga mediante el pago de un bono por cada trabajador contratado como reemplazante, cuya suma total debe ser repartida al término del conflicto entre aquellos que participaron en la huelga. También se aumentó de tres a siete días el plazo existente entre la votación y el inicio de la huelga, con la finalidad de que las partes puedan solicitar que el Inspector del Trabajo logre una solución al conflicto.

Obviamente, el estudio de la negociación colectiva implica también el análisis de los datos sobre sindicalismo. Se debe reconocer que en Chile el movimiento sindical no atraviesa por uno de sus mejores momentos, ya que en la mayoría de las empresas no existen sindicatos organizados. En los últimos años la tasa de sindicalización entre los asalariados presenta una tendencia ininterrumpida a la disminución. Paralelamente, ha aumentado la cantidad de organizaciones sindicales, evidenciando el fuerte proceso de fragmentación del movimiento sindical, un fenómeno que es visible en la disminución del tamaño medio de los sindicatos.

Existían sindicatos en el 36.2% de las 1.153 empresas encuestadas por la Encuesta Nacional de Coyuntura Laboral (ENCLA) 2002, y en el 50% se registraron negociaciones colectivas en los cinco años anteriores. De las empresas que negocian acuerdos colectivos, un 95.7% poseen sindicatos, lo que indica que los procesos de negociación son más difíciles en las empresas pequeñas y donde los trabajadores carecen de organización. A medida que el tamaño de la empresa aumenta, crece la incidencia de la negociación: en la microempresa se registra un 3.7% de instrumentos, en la pequeña empresa un 17.6%, en la mediana un 63.6% y en las grandes empresas se alcanza el 69.8% (Dirección del Trabajo, 2003).

La tasa total de afiliación sindical es del 24.9%. No obstante, las tasas de afiliación masculinas son mayores que las femeninas, tanto en lo que se refiere al total de trabajadores (la tasa de sindicalización de los hombres es del 27.4% y de las mujeres del 18.2%) como en relación con el conjunto de los trabajadores de las empresas con sindicato (tasas de respectivamente 78.6% –hombres– y 21.4% –mujeres) (Dirección del Trabajo, 2003).

En 1997, los sindicatos de empresa afiliaban al 67% de la población sindicalizada; los de trabajadores independientes al 18%; los de interempresa al 11% y los trabajadores eventuales o transitorios, al 4%. Estas cifras reflejan la tendencia del sindicalismo chileno de radicar su eje de acción en el nivel de la empresa individual y a desarrollar prácticas

de negociación colectiva descentralizadas, sin articulaciones por rubros o ramas de actividad. Esta tendencia es reforzada por la resistencia empresarial y la legislación laboral; esta última sólo reconoce el derecho a negociar a los sindicatos de empresa y, bajo ciertas condiciones (consentimiento de los empleadores), a los de interempresas y a las federaciones y confederaciones (Asesorías Estratégicas, 2000).

La presencia femenina en la directiva sindical es baja. En 1996, del total de dirigentes (17.888 personas) sólo el 14.9% (2.662) eran mujeres.⁹ Con relación a la cantidad de trabajadores involucrados en los procesos de negociación colectiva, la Dirección del Trabajo estima que el momento de mayor cobertura fue el bienio 1991-1992 (este período coincide con el momento de mayor tasa de afiliación sindical) cuando la población cubierta alcanzó 441.624 trabajadores (15.1% de los asalariados). En cambio, en 1999, sólo cubría al 9.8% (344.626).

Paralelamente a la baja de las tasas de sindicalización y de trabajadores involucrados en procesos de negociación colectiva, ha aumentado el número de sindicatos (en 1998 había 14.039 sindicatos vigentes).¹⁰ Es sabido que la posibilidad de formación de más de un sindicato por empresa facilita la fragmentación del actor laboral al interior de cada unidad productiva. Se calcula que en 1996 había una cifra promedio de 67 trabajadores por sindicato (Asesorías Estratégicas, 2000).

Según datos de la Dirección del Trabajo, entre 1985 y 2001 se observó una progresiva disminución de la ocurrencia de huelgas, particularmente de los trabajadores en huelga durante los procesos negociadores. En 1991 estuvieron en huelga durante sus negociaciones

9 El mayor número de dirigentes se encontraba en sectores con gran número de mujeres: “Servicios (55% de la fuerza de trabajo y 33.8% de los dirigentes son mujeres) y Comercio (las mujeres son 43.9% de los ocupados y 24.3% de los dirigentes). En los Servicios Financieros, aunque las mujeres constituyen el 37.4% de los ocupados, sólo son el 14.2% de la directiva y en la Industria, donde conforman el 26.6% de la fuerza de trabajo, son apenas el 9.7% de la directiva, aunque en términos absolutos es en este sector donde hay más mujeres dirigentes (4.114), seguida por Transporte y Comercio. Salvo en el caso de la Agricultura, el porcentaje de dirigentes en las distintas ramas de actividad es menor que el de mujeres ocupadas y la diferencia de porcentaje es mayor en las actividades que concentran más mujeres. Por otra parte, las mujeres ocupan preferentemente los cargos de secretarías y tesoreras” (Todaro *et al.*, 2000).

10 De este total, 6.837 sindicatos estaban en situación de receso (Asesorías Estratégicas, 2000).

46.215 trabajadores de un total de 200.482 que tenían derecho a esta. Dicha cifra ha venido bajando y en 2001, de 89.878 trabajadores con derecho a huelga, sólo 11.591 hicieron uso de este instrumento.

D. CLÁUSULAS RELATIVAS AL TRABAJO FEMENINO Y A LAS RELACIONES DE GÉNERO

De los instrumentos seleccionados, celebrados entre 1996 y 2001, 24 corresponden a contratos colectivos y sólo cuatro a convenios. Con excepción de un único contrato colectivo que fue firmado con un grupo negociador, todos los demás acuerdos colectivos fueron celebrados por sindicatos. Esto demuestra la importancia de la entidad sindical para celebrar instrumentos que siguen los procedimientos reglados de la negociación colectiva.

Las empresas seleccionadas suman un total de 37.581 trabajadores, de los cuales 17.325 están cubiertos por el instrumento colectivo (46%). Considerando que, según datos de la Dirección del Trabajo, en 1999 negociaron colectivamente 161.834 trabajadores (ENCLA-99) se puede estimar que la muestra seleccionada alcanza cerca del 10% del total de trabajadores que negociaron colectivamente en el país ese año. Debe subrayarse que los trabajadores que están afiliados a *convenios* son una minoría: 931 (un 5% del total de los cubiertos por la negociación colectiva en los instrumentos seleccionados). Debe recordarse además que los instrumentos colectivos se refieren a la Región Metropolitana y que son minoría los que tienen cobertura nacional (5). Con relación al sexo, de las 17.325 personas cubiertas por la negociación colectiva el 42% son mujeres. Los acuerdos seleccionados tienen una duración promedio de 30 meses, siendo más frecuente que duren 24 meses. Se han encontrado un total de 125 cláusulas relativas a algún aspecto de los derechos de las trabajadoras o a las relaciones de género, lo que resulta en un promedio de 4.5 cláusulas por instrumento colectivo analizado.

Un análisis por sector (cuadro 1) demuestra que el con mayor número de cláusulas es el de servicios, donde está el 22% del total. Le siguen en importancia los siguientes sectores: industria textil, electricidad y gas, agua, petróleo, transporte y comunicaciones y financiero, representando cada uno alrededor del 10% de todas las cláusulas.

Cuadro 1

**CLÁUSULAS RELATIVAS AL TRABAJO FEMENINO Y A LAS
RELACIONES DE GÉNERO SEGÚN EL SECTOR DE ACTIVIDAD**

Sector	Cláusulas relativas al trabajo femenino y a las relaciones de género	
	Total	Porcentajes
Servicios	67	54
1. Servicios	28	22
2. Electricidad, gas y agua	14	11
3. Transportes y comunicaciones	13	10
4. Financiero	12	10
Industria	46	37
5. Textil	15	12
6. Petróleo	13	10
7. Alimentos	7	6
8. Calzados	5	4
9. Vestuario	3	2
10. Gráfica	2	2
11. Metalúrgica	1	1
Comercio	12	10
Total de cláusulas	125	100
Total de convenios/contratos	28	

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la Dirección del Trabajo.

Para efectuar el análisis por tipo de cláusula (cuadro 2) se tomaron los convenios y se hizo una clasificación de aquellas vinculadas con el trabajo femenino y las relaciones de género. Esto incluye desde cláusulas sobre condiciones de trabajo, maternidad e igualdad hasta las relacionadas con las responsabilidades familiares. La idea central es considerar en el análisis no sólo las cláusulas asociadas directamente con el empleo y las

condiciones de trabajo de la mujer, sino también aquellas que, a pesar de estar dirigidas a ambos sexos, posibilitan una mayor igualdad al abordar las responsabilidades familiares.

Se ha encontrado que la casi totalidad (88%) de las cláusulas se refieren a la maternidad/paternidad (45%) y a las responsabilidades familiares (43%). Destaca que sólo el 12% de las cláusulas son sobre condiciones de trabajo y que no fue encontrada ninguna sobre igualdad o no discriminación, sea de manera general o sea específicamente sobre género. No obstante, debe recordarse que la legislación prohíbe actos discriminatorios por motivo de sexo.

Otra manera de clasificar las cláusulas es dividir las en *cláusulas legales*, o sea, aquellas que reafirman lo que ya está definido en la ley, y *cláusulas convencionales*, es decir, aquellas que avanzan con relación al marco legal. El análisis considerando esta variable muestra que las cláusulas convencionales predominan ampliamente en Uruguay (97% del total) y en Chile (85% del total). En estos dos países la tradición de los actores laborales considera innecesario reafirmar en los acuerdos colectivos lo que ya está definido legalmente. El porcentaje de cláusulas convencionales sobre el total de las cláusulas registradas es menor en los casos de Brasil (75%), Paraguay (63%) y Argentina (43%). En estos países existe una mayor preocupación sindical por reafirmar en los acuerdos colectivos derechos anteriormente legislados como forma de crear un instrumento que pueda servir para fortalecer y fiscalizar el cumplimiento de la ley (Abramo y Rangel, 2003). En el caso chileno, las cláusulas de carácter legal encontradas son de tres tipos: licencia por paternidad, lactancia y guardería infantil.

A continuación se presenta un análisis del contenido de las cláusulas clasificadas según su tipo.

1. Maternidad/Paternidad

Las cláusulas de garantía a la maternidad/paternidad se relacionan con el proceso de conciliación entre el trabajo y la tarea reproductiva, que incluye la crianza y el acompañamiento de los hijos desde el momento de su nacimiento. De todas las cláusulas relativas al trabajo de la mujer y a las relaciones de género en Chile, 56 (un 44%) versan sobre este tema.

Cuadro 2

**CLASIFICACIÓN DE CLÁUSULAS RELATIVAS AL TRABAJO FEMENINO
Y A LAS RELACIONES DE GÉNERO SEGÚN SU TIPO**

Tipo de cláusula	N°			Porcentajes		
	Legal	Convencional	Total	Legal	Convencional	Total
1. Maternidad/Paternidad	19	37	56	100	35	45
a) Embarazo	-	5	5	-	5	4
b) Licencia maternal	-	7	7	-	7	6
c) Paternidad	6	16	22	32	15	18
d) Lactancia	1	-	1	5		1
e) Guardería infantil	12	4	16	63	4	13
f) Cuidado de hijo enfermo	-	5	5	-	5	4
2. Responsabilidades Familiares	-	54	54	-	50	43
a) Compensaciones parentales						
a.1. Asignación educacional	-	24	24	-	22	19
a.2. Asignación nacimiento	-	8	8	-	7	6
a.3. Asignación familiar	-	4	4	-	4	3
a.4. Asistencia médica	-	6	6	-	7	5
b) Licencias especiales	-	12	12	-	11	10
3. Condiciones de trabajo	-	15	15	-	14	12
a) Jornada	-	1	1	-	1	1
b) Seguridad e higiene	-	13	13	-	12	10
c) Salud de la mujer	-	1	1	-	1	1
4. No discriminación y promoción de la igualdad	-	-	-	-	-	-
Total de cláusulas	19	107	125	100	100	100
Total convenios/contratos	28					

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la Dirección del Trabajo.

a) *Embarazo*

Con relación a la trabajadora embarazada, la ley señala en Chile que si ésta realiza trabajos perjudiciales para su salud debe ser trasladada, sin reducción de remuneraciones, a otro trabajo no perjudicial a su estado.

Se puede afirmar que, en este caso, la trabajadora está exenta de realizar actividades que requieran de esfuerzos físicos incompatibles con su estado.

En lo referido a la atención médica por ocasión del embarazo, ella está incluida en el seguro individual de salud que tiene cada trabajadora por cuenta de sus cotizaciones mensuales al sistema de salud (puede escoger dónde cotizar, en el sistema público o privado). De acuerdo al nivel de sus ingresos y opcionalmente, la atención médica puede estar sujeta a copagos. Sus niveles están relacionados con la calidad de la atención médica que desea recibir la trabajadora. No existe en la legislación alguna disposición legal que regule los permisos para el control prenatal. No obstante, se puede suponer que éstos se encuentran dentro del mismo régimen de los permisos por atención médica en general.

En los 28 acuerdos colectivos analizados, se han encontrado solamente cinco cláusulas relativas al embarazo. No obstante, no todas representan avances o se refieren específicamente al embarazo. De manera general se remiten a servicios de ambulancia o atención médica de urgencia que son ofrecidas por la empresa y que podrían ser requeridas por una mujer embarazada o en trabajo de parto.¹¹

Es necesario señalar que con relación a los servicios de ambulancia se ha encontrado una cláusula que fue clasificada en “condiciones de trabajo” dado que se refería a todos los trabajadores sin distinción de sexo, aunque puede ser especialmente importante para la atención de la mujer embarazada. El servicio de emergencia ciertamente está planificado para casos de accidentes, no obstante debe poder ser utilizado en caso de que la trabajadora embarazada lo necesite.

En las entrevistas se ha recogido que las trabajadoras, a veces, tienen problemas para frecuentar los controles prenatales. Esto no es

11 Más específicamente, las empresas se comprometen a: (1) pagar a los trabajadores el valor del bono por consulta excepto los relacionados con nacimientos, partos, controles de embarazo, asuntos relacionados directa o indirectamente con fueros y beneficios maternos pre y posparto (comercio). (2) Ofrecer atención de urgencia en la propia clínica y sólo por motivos justificados, reembolsando atenciones en otros establecimientos (servicios). (3) Proporcionar atención médica de urgencia y servicio de ambulancia sin costo a los trabajadores (servicios). (4) Bonificar los honorarios de médicos y profesionales de la salud incluidas matronas y traslado en ambulancia o taxi cuando la emergencia lo requiera (petróleo). (5) Proporcionar un cuarto de litro de leche al personal que lo solicite a la hora de colación (industria textil).

considerado como un derecho y, además, una necesidad para ambos, madre e hijo. En la mayoría (8) de las empresas entrevistadas las mujeres pueden ir a su control durante la jornada laboral sin problemas, aunque esto no necesariamente esté explícito en los instrumentos colectivos. En las demás empresas (5) las trabajadoras embarazadas acuden a control fuera del horario laboral; según un dirigente, ellas hacen esto a propósito para evitar problemas o no ser “mal vistas” en el trabajo.

Con relación a la entrega a las mujeres embarazadas de uniforme especial, ocho empresas lo hacen, cuatro no y en una el dirigente no supo contestar (industria metalúrgica). En una de las empresas que no entrega uniforme para la trabajadora embarazada se ha dicho que esto no es necesario, porque el delantal normal cabe hasta que la mujer salga del prenatal (industria de alimentos). Entre las empresas que entregan uniforme se ha afirmado que la misma pieza de ropa muchas veces pasa de una embarazada a otra (clínica de salud); que la empresa lo entrega si la trabajadora lo pide, pero ellas están dispensadas del uso del uniforme (sector financiero); que la empresa lo concede si la funcionaria lo pide en la época de tomar las medidas para confeccionar el uniforme de la empresa (empresa de agua).

b) *Licencia maternal*

Son siete las cláusulas encontradas sobre maternidad: tres sobre el pago de un complemento del subsidio maternal por parte de la empresa; dos sobre beneficios monetarios entregados por la empresa por concepto de atención médica; una sobre pérdida de asignación especial por parte de quien no está efectivamente ejerciendo la función, y una sobre no pérdida de bono por presentismo en caso de licencia maternal.

La primera de las cláusulas, sobre *complemento de subsidio*¹² es general y cubre al trabajador que se encuentra con licencia médica (por

12 Cláusulas de este tipo son muy importantes, especialmente en casos de sueldos altos porque se considera en los cálculos para determinar el valor del subsidio maternal el sueldo imponible cuyo límite máximo es de aproximadamente US\$ 1.500. No es casual que las tres cláusulas encontradas al respecto son de empresas grandes y de sectores donde los sueldos son más altos. Además, según la ENCLA-99, en el sector de electricidad, gas y agua se encuentra un alto porcentaje de mujeres que se ubica en el

accidente del trabajo o enfermedad profesional, maternal o cualquiera otra establecida en la legislación vigente). El derecho a este complemento es de hasta 60 días en un año calendario. No obstante, en algunos casos, a criterio de la empresa, este plazo puede ser mayor (gas). En la segunda cláusula, la empresa se compromete a pagar las diferencias que se produzcan entre los subsidios que otorga el organismo legal y la remuneración que habrían percibido los trabajadores acogidos a medicina preventiva y las trabajadoras en licencia maternal (telecomunicaciones) en caso de encontrarse en servicio activo. La última cláusula establece que la empresa pagará al trabajador la diferencia que pudiere producirse entre el 100% de la remuneración mensual y el subsidio que pague el respectivo organismo provisional, de manera que el trabajador no sufra una disminución en su renta líquida mensual (transporte aéreo).

La primera cláusula, sobre *beneficios de atención médica*, concede reembolsos (con topes) en hospitalización del trabajador o del cónyuge en caso de parto normal o por cesárea, atención por aborto no provocado y honorarios del médico y/o matrona (incluye cobertura para el recién nacido en caso de hospitalización). La segunda cláusula compromete al empleador a reembolsar los gastos médicos (con topes) en hospitalización, exámenes, honorarios de médicos para el trabajador, su cónyuge y el recién nacido, que excedan lo que cubre el sistema previsional de salud. También están cubiertas las complicaciones de parto normal, prematuro, cesárea, aborto no voluntario, embarazo extrauterino y cualquier patología inherente al embarazo que requiera de una hospitalización prenatal y posnatal. La fecha de la concepción debe ser posterior a la fecha de inicio de la vigencia de esta cobertura para el beneficiario que se aplica (empresa de agua).

La cláusula sobre *pérdida de asignación especial* establece una asignación mensual que varía del 10% al 20% del sueldo base mensual para los auxiliares de enfermería que trabajan en determinadas áreas especiales de la clínica. No obstante, tal asignación sólo es pagada mientras el trabajador desempeña estas funciones en los servicios mencionados (clínica de salud).

tramo superior de salarios, incluso algo mayor que los hombres (73.9% de mujeres y 70.5% de hombres). En el caso del sector de transporte y almacenamiento, donde se incluye el transporte aéreo, también es significativa la presencia femenina en el tramo superior de los salarios (45.5% de hombre y 42.3% de mujeres).

Por último, la cláusula sobre no *pérdida de bonificación* por presentismo reza que los trabajadores cuya asistencia sea controlada por reloj recibirán un bono equivalente a US\$ 23 por una vez en el período, si durante un semestre completo no registran inasistencias ni atrasos de ningún tipo. No dan derecho a este beneficio las inasistencias por enfermedad, accidentes del trabajo ni permisos, excepto los permisos otorgados por matrimonio, natalidad o fallecimiento (industria textil).

c) *Paternidad*

Las cláusulas sobre licencia por paternidad encontradas en los instrumentos colectivos no sólo tratan de garantizar lo que está escrito en la ley, sino que la gran mayoría avanza con respeto a la legislación, ampliando el período de licencia (hay una única cláusula que se limita a garantizar la ley concediendo sólo un día de permiso) o extendiendo ese derecho a los padres adoptivos.

Al analizar con mayor detenimiento las 22 cláusulas (18% del total) sobre licencia por paternidad, se advierte en primer lugar que diez cláusulas son específicamente sobre esta materia y 12 son, al mismo tiempo, sobre asignación y licencia por paternidad. Lo segundo es que la gran mayoría (16) de las cláusulas avanza con relación a la ley al conceder más días de permiso que el legal. Son 14 las cláusulas que conceden dos días de licencia y dos las que conceden tres. Debe resaltarse que sólo 12 cláusulas de las 22 se refieren explícitamente a que estos días de licencia deben ser “hábiles”.

d) *Lactancia*

Con relación a este tema la negociación colectiva de Chile no ha avanzado respecto a la legislación laboral. Existe una única cláusula del sector de petróleo que no aumenta los beneficios concedidos por la ley. Tan sólo lo reafirma, añadiendo que el permiso para la lactancia puede hacerse efectivo al iniciar la jornada de trabajo con una hora de atraso o terminarla con una hora de anticipación.

En las entrevistas se ha recogido que de manera general las empresas respetan el derecho a lactancia. No obstante, algunos entrevistados han señalado que, en ocasiones, existen problemas con

relación al tiempo de transporte utilizado entre la empresa y la sala cuna y el dinero gastado para cubrir tal distancia.

e) *Guarderías infantiles*

El tema del local adecuado donde deben permanecer los niños mientras sus padres trabajan es considerado uno de los más fundamentales en lo que respecta a los cuidados que requieren los menores. Se señala que es una de las garantías esenciales para el trabajo de la mujer y en favor de la cual es necesario actuar con énfasis en las negociaciones colectivas.

La adopción de un sistema de cuidado de los niños mientras la madre trabaja facilita su desempeño y permite compatibilizarlo con las responsabilidades familiares. La posibilidad de acceder a este tipo de servicio representa, sin duda, una medida de promoción de la igualdad de oportunidades, si se considera que la mujer es quien asume la mayoría de las responsabilidades familiares, en especial las referidas al cuidado de los hijos pequeños.

En los acuerdos colectivos fueron encontradas 16 cláusulas (7% del total) sobre el tema de las guarderías infantiles. De éstas, ocho son relativas a empresas que pagan reembolso, seis a las que mantienen guardería infantil propia y una que tiene convenio con un jardín infantil.¹³

Las ocho empresas que reembolsan los gastos con sala cuna entregan beneficios que varían desde el equivalente a US\$ 70 hasta US\$ 184 mensuales y brindan, además, otros beneficios no contemplados por la legislación laboral.¹⁴

13 En una cláusula del sector de electricidad se afirma que “la empresa mantendrá los actuales beneficios en materia de Sala Cuna y Jardín Infantil”, sin embargo no se ha podido averiguar a qué beneficios se refiere.

14 (1) Reembolsan gastos con el jardín infantil (excepto matrícula) hasta que el niño tenga cinco años (servicio y agua); extienden el beneficio de la sala cuna a los trabajadores viudos y a los separados que tengan la tuición de los hijos (sector financiero y de agua); concede reembolso independiente del recibo, lo que significa que se puede pagar a una persona particular para que cuide del niño (sector financiero); paga de un bono equivalente a US\$ 107 para los hijos que tienen derecho a jardín infantil y que no pueden asistir (empresa de agua).

Con relación a las seis empresas que mantienen guardería infantil propia es importante anotar los siguientes puntos: (1) una empresa mantiene un fondo constituido por un aporte anual (alrededor de US\$ 10.000) destinado a cubrir gastos de jardín infantil y otras necesidades de los trabajadores (clínica de salud);¹⁵ (2) una empresa cuenta con un primer nivel de jardín infantil con un costo diferenciado de pago y las trabajadoras que no hagan uso de este perciben un bono mensual de US\$ 9 (clínica de salud);¹⁶ (3) en caso de que el niño no sea admitido en la sala cuna por incapacidad física y/o mental, la empresa paga un bono a la madre de US\$ 46 mensuales (industria textil); (4) si la trabajadora lleva a su hijo/a a otra sala cuna, recibe una asignación mensual de US\$ 26 (industria de alimentos).

Por último, la empresa (telecomunicaciones) que mantiene convenio con un jardín infantil hasta que el niño tenga cinco años de edad se compromete a conservar este beneficio para trabajadores/as, quienes tendrán preferencia para la incorporación de sus hijos en dicho establecimiento. La bonificación de la empresa es de un 60% de la mensualidad establecida por el convenio. En la eventualidad de que el jardín no tuviera cupos para ingresar nuevos niños, las mujeres podrán exigir un pago equivalente por el ingreso de sus hijos en otros establecimientos.

f) *Cuidado de hijo enfermo*

Las cinco cláusulas encontradas avanzan con relación a la legislación. La primera concede permiso de uno a tres días hábiles, con goce íntegro de remuneraciones, por enfermedad grave de *parientes directos* (telecomunicaciones). Por la segunda, la empresa concede permiso pagado de hasta diez días hábiles anuales para acompañar el *cónyuge* o hijos a recibir atención médica en otras localidades, por carecer de centros de atención o especialistas en la propia zona (telecomu-

15 Tales recursos se asignan de acuerdo a la situación socioeconómica de los postulantes, que es evaluada entre la empresa y el sindicato y los profesionales no pueden postular. Los beneficios entregados varían desde el equivalente de US\$ 21 hasta US\$ 46 por año.

16 Además se mantienen en la sala cuna dos cupos para niños de trabajadores varones con problemas transitorios (no explicitados en la cláusula).

nicaciones). La tercera cláusula concede a las funcionarias madres, con hijos menores de un año, con diagnóstico de enfermedad grave, derecho de hasta 4 licencias médicas pagadas en el año calendario,¹⁷ con un tope anual de 12 días (sector financiero). La cuarta cláusula concede permiso (recuperado o descontado conforme sea la opción del trabajador) en caso de enfermedad del cónyuge o hijos siempre que no superen las cinco horas mensuales, no acumulables –en un día no podrán usarse más de tres horas (industria textil). Finalmente, la última empresa concede permiso para ausentarse por razones médicas propias o de hijos menores de un año de edad para concurrir a un servicio médico¹⁸ (industria textil).

2. Responsabilidades familiares

a) *Compensaciones parentales*

i) Ayuda educacional

Las ayudas entregadas por este concepto son subsidios que se refieren a la asignación de un determinado monto anual, semestral o mensual como ayuda económica para la educación de los hijos de los trabajadores. En los acuerdos colectivos analizados fueron encontradas 24 cláusulas (11% del total) sobre este tema, que se distribuyen de manera más o menos uniforme entre los sectores productivos: diez de servicios, diez de la industria y cuatro del comercio.

Por lo general las empresas entregan montos anuales o semestrales (una empresa hace la asignación mensual por opción del beneficiario) a los hijos de los trabajadores que sean carga familiar. Es importante señalar que en muy pocos casos se considera el niño entre los dos y los cinco años y que en muchas cláusulas se deja explícito que el beneficio es sólo a partir

17 La empresa paga a sus trabajadores (hombres y mujeres) las remuneraciones correspondientes a los primeros tres días de licencia médica, con un límite de dos licencias médicas en el año calendario y hasta un total de seis días en el mismo año.

18 El permiso tiene un tope máximo de cuatro horas dentro de una jornada diaria. El trabajador tendrá tantos permisos en la semana o mes, como citaciones médicas, cada una de ellas de cuatro horas máximo, en forma independiente.

del *kinder*.¹⁹ Algunas de las cláusulas (6) contemplan también entregar ayuda educacional al trabajador y una considera, además, al cónyuge.

Los montos entregados varían desde aproximadamente US\$ 7 para el *kinder* hasta US\$ 307 para la enseñanza superior. Algunas empresas piden una antigüedad mínima que varía desde cuatro meses hasta un año. Otras pocas empresas hacen asignaciones para los hijos que necesitan de educación diferencial y ofrecen préstamos, que serán descontados mensualmente de las liquidaciones de sueldos de los trabajadores, sin interés. Algunas cláusulas estipulan que las asignaciones serán entregadas hasta que el hijo tenga 24 o 26 años y otras que, en caso de que ambos sean trabajadores de la empresa, pagarán una sola asignación por educando. En una única cláusula la empresa otorga un número limitado de becas de estudio.²⁰ Otras cláusulas entregan beneficios adicionales a los citados.²¹

ii) Asignación nacimiento

Con relación a este tema son ocho las cláusulas específicamente sobre asignación por nacimiento y 12, como se señaló, las que son al mismo tiempo sobre asignación y licencia por nacimiento. En lo que

19 En Chile se llama Pre-Kindergarten y Kindergarten o simplemente Pre Kinder y Kinder a los dos años de escolaridad que anteceden a la enseñanza básica. Normalmente los niños entran al *kinder* con cinco años.

20 23 becas para educación general básica de US\$ 36 cada una, 45 para educación media de US\$ 46 cada una y 50 para enseñanza superior de US\$ 83 cada una (empresa de agua).

21 La empresa se compromete a: (1) pagar toda la matrícula de la enseñanza superior en caso que exceda el monto del beneficio (comercio); (2) duplicar el valor del beneficio en caso que los estudios se realicen en establecimientos ubicados fuera de la Región Metropolitana (electricidad); (3) permitir que los trabajadores compren los artículos escolares en el propio negocio con un descuento de 15% y a formar un fondo de US\$ 7.692 para otorgar becas de estudio a los hijos del personal que hayan destacado por su rendimiento académico, cuya asignación será hecha de común acuerdo entre sindicato y empresa (comercio); (4) premiar al mejor alumno por nivel de educación, con un traje dos piezas o uniforme escolar (comercio); (5) otorgar US\$ 300 por tramo escolar (medio y superior), a los hijos de los trabajadores con los mejores rendimientos (servicios); (6) entregar una asignación para los hijos, en caso de tesis o memoria de título (petróleo); (7) establecer un fondo de US\$ 1.537 anuales para el otorgamiento de 60 becas de US\$ 25 cada una a estudiantes destacados (textil); (8) pagar un bono anual de US\$ 12 por cada hijo de trabajador que tenga entre 1 y 6 años de edad (textil).

respecta al valor monetario, las asignaciones varían desde el equivalente de poco menos de US\$ 25 hasta alrededor de US\$ 250. Se debe advertir que, en las entrevistas, se ha recogido que sólo en dos de las empresas se entrega la asignación a ambos padres que pertenezcan a la misma empresa. Todos los sectores presentan por lo menos una cláusula sobre el tema, siendo el de servicios el que tiene mayor número de cláusulas (5).

iii) Asignación familiar

Cuatro son las cláusulas que conceden compensaciones familiares, cada una de un sector distinto. La primera se refiere a una compensación por Navidad (aguinaldo). Por esta, las partes acuerdan el valor de la compensación y cuándo se pagará. Llama la atención una cláusula donde se explicita que cuando dos o más trabajadores tengan derecho a recibir este beneficio por sus hijos, sólo será cancelado a uno de ellos (servicios). La segunda cláusula estipula que la empresa pagará una asignación mensual al trabajador por cada hijo con algún grado de discapacidad física o mental, debidamente certificada por un profesional externo (empresa de agua). La tercera es una asignación familiar complementaria por cada carga familiar legalmente reconocida, además de la que cancele la caja de compensación (industria textil). Por último, existe una cláusula por la cual la empresa se compromete a pagar una asignación familiar por cada hijo y/o hijastro estudiante que hayan dejado de percibir asignación familiar legal por haber cumplido límites de edad (hasta los 26 años) y por menores en tuición para trámites de adopción. Los beneficiarios deberán tener una dependencia económica total del trabajador. En el caso de menores en tuición para trámites de adopción, el beneficio no es permanente y deberá fijarse el plazo por el cual se otorgará, debiendo la empresa controlarlo periódicamente. En los casos en que no se obtenga la adopción, no procederá el reembolso por parte del trabajador de las asignaciones familiares percibidas durante el período de tramitación legal, ni de cualquier otro beneficio obtenido en relación con dicha tramitación (petróleo).

iv) Asistencia médica

El compromiso por parte de la empresa de cargar con gastos de salud de los trabajadores no es una práctica muy común en Chile. Los

altos costos que esto involucra para el empleador ciertamente inciden en esta decisión. Lo anterior explicaría que de las seis cláusulas encontradas sobre este tema, dos son de instituciones previsionales de salud, una de una clínica y tres de grandes empresas (electricidad, agua y petróleo). En el caso de las instituciones previsionales de salud, éstas ofrecen planes especiales de sus propias empresas, con descuentos para los trabajadores y, en el de las clínicas, servicios en sus propias dependencias además de coberturas para determinadas prestaciones.²²

b) *Licencias especiales*

Son 12 las licencias especiales: cuatro para cambio de residencia, cuatro para permisos administrativos, tres sin goce de remuneraciones y una por situación de gravedad.

De las cuatro *licencias por cambio de residencia* (dos de servicios, una de telecomunicaciones y otra de petróleo) tres son de un día hábil y

22 (1) Cambian el plan de salud obligatorio por otro, de la propia empresa, con descuentos especiales y concede beneficios adicionales a los trabajadores que posean un seguro de una empresa del grupo (ISAPRE). (2) El empleador bonificará entre un 45% y un 100% de la parte que sea de cargo del trabajador siempre que las atenciones se realicen con prestadores con los que existen convenios. Además, en caso de fallecimiento del trabajador, se bonificará el total de la deuda médica (ISAPRE). (3) La empresa reembolsará hasta un 100% con topes los gastos hospitalarios no cubiertos por su institución de salud previsual. Las cargas legales del trabajador tendrán cobertura del 50% (clínica). (4) La empresa mantendrá una cuenta especial destinada a otorgar préstamos para cubrir la diferencia existente entre las obligaciones contraídas y las bonificaciones otorgadas por las instituciones previsionales. También podrá otorgar préstamos para financiar atención dental, óptica y compra de medicamentos (empresa de agua). (5) El empleador reembolsará, con topes, los siguientes porcentajes no reembolsables por las instituciones previsionales: 50% en consulta ambulatoria y un 80% en hospitalización y exámenes médicos intrahospitalarios (electricidad). (6) La empresa bonificará sobre el costo no bonificado por la institución previsual. Tendrá derecho a este beneficio el cónyuge no carga desde que no perciba estos beneficios en otra empresa, se encuentre afiliado/a a la misma institución previsual y, tratándose del cónyuge hombre, su remuneración no exceda a la de la trabajadora de la empresa que solicita el beneficio. Además, bonificará los pasajes y gastos de estadía ocasionados por cambio de clima o ambiente, prescrito por médico que acredite que el enfermo lo necesita, indicando clima apropiado, período conveniente y necesidad de acompañante (petróleo).

una que puede tener una duración máxima de dos días. Una de las cláusulas dice que el beneficio debe ser solicitado con 48 horas de anticipación. Otra cláusula exige la presentación del salvoconducto y advierte que la jornada que rija al turno de noche no será considerada día hábil. Por último existe una cláusula que concede el beneficio (hasta dos días) desde que el empleado ha hecho uso íntegro del permiso administrativo.

Los cuatro *permisos administrativos* son con goce de remuneraciones y varían de tres a seis días al año. Resaltan dos cláusulas que son opuestas: mientras una prohíbe usar este permiso para prolongar feriados (petróleo), la otra considera que esto no será causal para denegar el permiso (empresa de agua). Por último, una cláusula permite que los funcionarios que trabajan en otras regiones agreguen los seis días de permiso a que tienen derecho a su feriado legal (sector financiero).

En la primera de las *licencias sin goce de remuneraciones* se reconoce el derecho a obtener permiso de esta índole hasta dos meses, por motivos calificados. En la segunda, la empresa podrá conceder tal permiso habiéndose justificado previamente las razones. El permiso deberá ser suscrito por la empresa y el trabajador en un documento donde consten las condiciones y el plazo de dicha licencia. Señala que tales permisos suspenden los efectos del contrato de trabajo en lo relativo a la prestación de los servicios y al pago de las remuneraciones.

En la única *licencia especial en situación de gravedad* que se ha encontrado, el trabajador podrá solicitar tal permiso para ausentarse del trabajo, con goce de remuneraciones, por causas de gravedad debidamente calificadas. Para esto el trabajador deberá ser autorizado por la gerencia que corresponda y haber utilizado el permiso administrativo. Este tipo de permiso se puede autorizar una sola vez y por un máximo de ocho días hábiles en el año calendario.

3. Condiciones de trabajo

Las cláusulas sobre condiciones de trabajo son las que tienen por objetivo atender a las necesidades específicas de las trabajadoras en el ambiente de trabajo. Con relación a este tema se encontraron 15 cláusulas, lo que representa un 12% del total. La casi totalidad de ellas son sobre remuneración y vestuario:

a) *Jornada*

Hay una única cláusula del sector de servicios que concede media hora de descanso diario durante la jornada de la mañana y otra media hora de descanso durante la jornada de la tarde a los trabajadores que se desempeñan en servicios telefónicos de manera habitual.

b) *Seguridad e higiene*

Son 13 las cláusulas existentes sobre este tema. Estas se refieren a la entrega, por parte de la empresa, para algunas categorías profesionales (auxiliares, vendedores, personal de atención al público, etc.), de ciertas piezas de ropa, según el sexo. Son de los siguientes sectores: financiero, comercio, petróleo, servicios, telecomunicaciones, industria de calzados, alimentos y textiles.

Los uniformes son entregados dos veces al año, una tenida de invierno y otra de verano. Hay unas pocas cláusulas que, además, entregan *parkas* (casacas), abrigos y paraguas. Algunas de las cláusulas dejan claro que los uniformes usados deben ser devueltos a cada entrega de los nuevos y/o al término de la relación laboral. En caso de que no sean entregados, serán descontados del finiquito.

Hay una cláusula del sector de servicios un poco distinta y que vale la pena examinar. En este caso se entregan uniformes sólo para auxiliares y el personal femenino. Al personal masculino se les entrega, una vez al año, un recibo de un valor equivalente a US\$ 61, a través de un convenio con una tienda elegida por la empresa, para comprar en ésta.

c) *Salud de la mujer*

En este ítem se encuentran las cláusulas que tienen por objetivo la preservación de la salud de la mujer, pero sin vinculación directa con la defensa de la función reproductiva. En cuanto a este tema, fue encontrada una única cláusula por la cual la empresa se obliga a mantener para todos los trabajadores, en horario diurno, varios servicios médicos, incluidos ginecología y servicio de ambulancia (industria textil).

4. No discriminación y promoción de la igualdad

Considerando que el espacio de la negociación colectiva es determinante para la discusión y puesta en marcha de las políticas de igualdad de género, llama la atención que en ninguno de los acuerdos colectivos seleccionados se haya encontrado alguna referencia a este tema. Sin embargo, se debe mencionar que la Asociación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF) ha lanzado un Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades para las mujeres trabajadoras del sector público²³.

E. EL PROCESO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Para analizar el proceso de negociación colectiva se realizaron 13 entrevistas con líderes sindicales y, en la mayor parte de los casos, con el propio presidente de la entidad. La mayoría de los entrevistados fueron hombres (9).

En dichas empresas²⁴ se ha constatado la existencia de 36 sindicatos, lo que representa un promedio de más de dos sindicatos por empresa. No obstante, una de las empresas del sector servicios no tiene sindicato constituido y la negociación se ha dado con un grupo negociador²⁵. La empresa que presenta mayor número de sindicatos (7) es del sector de alimentos. Siete sindicatos no están afiliados a ninguna

23 Se basa en que “la igualdad de oportunidades y derechos para mujeres y hombres es parte esencial del ideal democrático del país y un principio que debe ser cautelado, promovido y practicado por el sindicalismo, las instituciones democráticas, el Estado y el Gobierno” (www.anef.cl/Mujer/igualdad_opportunidades.htm).

24 Las empresas suman 13.615 empleados y el número de afiliados a los sindicatos entrevistados y cubiertos por acuerdos colectivo alcanza un total de 5.866 personas. Es importante notar que, de estas personas, 2.998 son mujeres y 2.868 hombres, lo que corresponde a una cobertura del 43% en el total de empleados de la empresa y del 51% para mujeres. Con relación al tipo de instrumento colectivo negociado, 11 corresponden a contratos y sólo dos a convenio.

25 Según el entrevistado, que trabaja en la empresa hace más de 20 años, el sindicato se ha disuelto en negociaciones anteriores por conflictos insuperables con la gerencia, lo que ha perjudicado mucho a los trabajadores.

federación o confederación y, de los que sí lo están, cuatro lo hacen en una federación (dos de la propia empresa) y dos en una confederación²⁶.

Por unanimidad, el punto más conflictivo en todas las negociaciones es el monetario. En diez empresas aparece específicamente el tema del reajuste de las remuneraciones (por sobre el Índice de Precios al Consumidor, IPC) y en otras tres lo hace de manera indirecta. En el primero de estos últimos casos (industria de alimentos), donde el reajuste de las remuneraciones no fue explícitamente el punto más conflictivo, apareció el tema de la nivelación de sueldo, pero se ha logrado un aumento parcelado y de acuerdo a los rangos de sueldo existentes. En el segundo caso (comercio), el punto más conflictivo fue el reajuste de la gratificación, donde pidieron 2% y lograron 1%. Por último, en la tercera empresa (agua) el punto de mayor conflicto fue la indemnización por tiempo de servicio y la gratificación, habiendo logrado los trabajadores lo que pidieron. En las diez empresas donde el aspecto más conflictivo fue el reajuste de las remuneraciones, los trabajadores en su gran mayoría no han logrado todo lo que pedían.

En tres de estas últimas empresas los trabajadores realizaron una huelga. En la primera (clínica de salud) habían pedido 6% de reajuste inmediato, pero la empresa ofreció 2% en el primer año y 2% en el segundo. Se produjo un impasse y los trabajadores iniciaron una huelga que duró 11 días. Al final de la misma, consiguieron sólo un 3% de reajuste, y muchos de ellos fueron despedidos, especialmente los que trabajaban en servicios de limpieza, alimentación y seguridad. Fue en este momento que la empresa entregó a terceros estos servicios, y muchos de los trabajadores que habían sido despedidos volvieron y siguieron trabajando en similares tareas, pero con sueldos más bajos, sin los beneficios que tenían anteriormente por cuenta del acuerdo colectivo. En otro caso (industria de calzados) los trabajadores pidieron un reajuste

26 Son las siguientes: Federación de Sindicatos de Lucchetti (FENSILUCH); Federación Nacional de Trabajadores de Petróleo de Chile (FENATRAPECH); Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadores de Administración de Fondos de Pensiones y Seguridad Social (FENATRAFP); Federación Nacional de Trabajadores de Obras Sanitarias (FENATRAOS); Confederación Bancaria de Chile y Confederación de Trabajadores Textiles del Vestuario de Chile (CONTEVECH).

del 12% y consiguieron un 3% después de una huelga de 15 días. En una industria textil, los trabajadores pidieron 10% de reajuste y después de 32 días de huelga lograron solamente un 3% en parcialidades.

En dos empresas se ha logrado por lo menos parte de lo pedido. En la primera, un aumento del sueldo base, en los ítemes de productividad, movilización, sueldo y bonos por turno (industria metalúrgica). En la segunda, un aumento de la indemnización por tiempo de servicio (petróleo)²⁷.

En las demás empresas no se ha logrado lo pedido: aumento del sueldo de US\$ 30 para todos (lograron un aumento de US\$ 18 a US\$ 23, según el sueldo base), del aguinaldo de Navidad y de los bonos de escolaridad (clínica de salud); aumento del 10% para las remuneraciones (telecomunicaciones); aumento de US\$ 61 para las remuneraciones (sector financiero); aumento del 6% (lograron el 3%), incorporación de las personas nuevas a los mismos beneficios disfrutados por los trabajadores antiguos en lo relativo a la indemnización por tiempo de servicio (industria textil); aumento del 15% del sueldo (consiguieron el 8%), y, finalmente, incremento del valor del *ticket* restaurante (sector financiero)²⁸.

Con relación a la segregación ocupacional, se considera en ocho sindicatos que la mayoría de las mujeres está ubicada en alguna área específica de la empresa (excepto en las industrias de calzados y textil, comercio, agua y sector financiero). Por ejemplo, en una empresa no forman parte de la producción y están en su mayoría en el área administrativa, secretaría, atención al público, etc.

De manera general, los instrumentos colectivos analizados no incluyen, como en otros países de la región, cláusulas que reafirmen la legislación. Los dirigentes sindicales entrevistados explican que esto es innecesario, porque las empresas cumplen la ley, y por tanto sólo sería

27 En los años ochenta se pusieron 11 años como tope para contabilizar las indemnizaciones por tiempo de servicio (de un mes de sueldo por año de antigüedad). Los trabajadores de esta empresa tratan hace años de aumentar ese tope y en la presente negociación lograron dos años más y el tope actual es de 17 años.

28 Esta última empresa ha logrado mantener el derecho al uniforme anual (el empleador quería entregar una vez a cada dos años) y, con relación a la gratificación y participación en las utilidades, consiguieron acordar la forma de cálculo.

necesario poner en los acuerdos colectivos derechos distintos de la legislación y tratar de avanzar con relación a ésta. Esto es coherente con la respuesta sobre las disposiciones del acuerdo colectivo o de la ley en los que hay mayor incumplimiento por parte de la empresa. En la mayoría de las empresas entrevistadas los dirigentes han dicho que la empresa cumple con la ley, excepto en una del sector de agua, donde se afirma que no respeta lo relativo a la jornada laboral²⁹. También destaca el caso de una empresa (servicios) donde la dirigente señala que cumple con todo, pero que muchas trabajadoras fueron despedidas y hoy día trabajan para la empresa en su propio domicilio y perdieron los beneficios que tenían antes relacionados con la negociación colectiva. Con relación al cumplimiento de los acuerdos colectivos son unánimes en decir que se cumplen, pero que en algunos casos se retrasan (con la entrega de los uniformes, por ejemplo) y que a veces se debe andar pendiente de que se cumpla todo lo acordado.

1. Participación de las mujeres en los sindicatos entrevistados

La presencia femenina en las directivas sindicales de la mayoría de las empresas donde se llevaron a cabo las entrevistas es muy baja. De las 13 directivas sindicales entrevistadas, sólo en tres –servicios, comercio y textiles– una mujer está a la cabeza del sindicato como presidenta y son éstas donde ellas constituyen la abrumadora mayoría –respectivamente, un 87%, un 80% y 75% de los afiliados al sindicato. En los demás sindicatos en que los hombres están a la cabeza, existen dos –servicios y sector financiero– en que incluso las mujeres son mayoría–, respectivamente, un 72% y un 59% de los afiliados.

Varios de los entrevistados declararon que la baja participación femenina en los cargos sindicales es fruto de los roles sociales asignados

29 Según el dirigente, los trabajadores laboran más tiempo que lo permitido por la ley y no reciben el pago de horas extras. Reclamaron en la Dirección del Trabajo y la empresa debió pagar una multa. Se trata de una empresa recién privatizada, que tiene vigente un contrato colectivo del tiempo en que era pública. Los trabajadores creen que la próxima negociación colectiva será muy conflictiva.

a la mujer, que tienen como consecuencia un exceso de trabajo y la falta de tiempo debido a sus responsabilidades familiares. Algunos dirigentes hombres entrevistados expresaron escepticismo en relación a las posibilidades de que la participación femenina pueda producir cambios positivos en la situación de los trabajadores (de ambos sexos), así como poco convencimiento sobre la necesidad de luchar contra la existencia de una gran desigualdad entre hombres y mujeres.

Con relación a la presencia de delegadas (personas que relacionan al sindicato y la empresa) se ha recogido que no existe esta figura en tres sindicatos (industria metalúrgica, de alimentos y textil) y que las mujeres llegan a los cargos de delegada y dirigente, en la gran mayoría de las veces, por iniciativa propia. No ha sido así en tres sindicatos (servicios, petróleo y sector financiero) donde, según sus dirigentes, se las ha buscado pidiendo que ayuden al sindicato cuando se advierte que tienen “inclinación” hacia este tipo de trabajo.

En ninguno de los sindicatos entrevistados existe una secretaría femenina o un área dedicada específicamente a la mujer, lo que es comprensible cuando se trata de organizaciones pequeñas. No obstante, se observa un discurso explícito donde algunos dirigentes, incluso mujeres, consideran que esta instancia es innecesaria, y que lo importante es luchar por el trabajador, independientemente de su sexo. Lo anterior podría estar demostrando la existencia de una creencia de que la mejoría de las condiciones del trabajador (al margen del género) llevará necesariamente a una mejoría de todos y a la igualdad.

2. Participación de la mujer en la negociación colectiva

Según se pudo verificar en las entrevistas realizadas, la participación de las mujeres en la mesa de negociación es marginal y ocurre efectivamente cuando esta es la presidenta del sindicato o tienen presencia importante en la directiva, lo que no sucede en la mayoría de los casos. Se ha recogido en las entrevistas que, antes de la presentación del proyecto de negociación colectiva, se realizan reuniones y asambleas y que los temas femeninos aparecen de manera secundaria. Lo anterior porque los temas son enfocados para los trabajadores de manera general y son pocas las peticiones de carácter estrictamente femenino. El único punto recogido y que debe mencionarse es el de una batalla librada y

perdida en una empresa del sector financiero, donde el sindicato buscaba ampliar los beneficios de sala cuna para la educación preescolar (reembolso).

Se señaló que estuvieron presentes en las mesas de negociaciones de una a 4 mujeres. En un único sindicato entrevistado (industria metalúrgica) no hubo presencia femenina en la mesa, pero esto se explica por el hecho de que no hay mujeres afiliadas a esa organización. El contrapunto es la existencia de mesas negociadoras con representación sindical puramente femenina (industria textil, por ejemplo). Uno de los entrevistados afirmó que la presencia de una mujer, por el lado de los trabajadores, no había aportado mucho a las negociaciones. Se ha también sostenido a menudo que, incluso con mujeres sentadas a la mesa de negociaciones, su participación es poco significativa y que la mayor parte del tiempo y de las energías se gastan en el tema de las remuneraciones. En otros casos también se ha señalado que cuando las mujeres toman parte de la mesa, en su mayoría hacen énfasis en los temas relativos al sexo femenino.

3. Temas de género en la agenda sindical

No son muchos los asuntos de género en la agenda de los sindicatos estudiados. Según los entrevistados, no se presentó ninguna cláusula relativa a las mujeres en los pliegos de peticiones que no fuera debidamente aprobada tal como se la había presentado.

El tema del asedio o acoso sexual ha estado presente en seis de las empresas en que trabajaban los dirigentes entrevistados (industria de alimentos y textiles, servicios y sector financiero). No obstante, la única información que se logró recoger fue que los acosadores fueron despedidos en todos los casos. Esto parece demostrar que, aunque el tema no haya sido abordado directamente en la negociación colectiva, existían mecanismos en esas empresas que fueron capaces de sancionar a los acosadores.

Con relación a las pruebas de embarazo o certificación de esterilidad para ingresar a la empresa se ha recogido que las han pedido cuatro empleadores en algún momento (telecomunicaciones, sector financiero, industria textil y comercio). Una empresa del sector financiero también pedía, hace algún tiempo, examen de SIDA.

A la pregunta de cuáles son las normas de protección a la mujer con mayor índice de incumplimiento, todos respondieron “ninguna”, excepto una dirigente que contó la falta de respeto a las normas sobre lactancia (el hecho de que los empleadores no consideran el tiempo de desplazamiento de las trabajadoras para alimentar a sus hijos). Otras dos respuestas requieren comentario. La primera afirma que todo depende del jefe, que muchas veces el funcionario solicita algún beneficio a que tiene derecho, pero como es el jefe el que tiene que dar la última palabra, esto puede dificultarse mucho y terminar, en la práctica, impidiendo que un trabajador haga valer un derecho definido en la ley. La segunda afirma que la empresa cumple la ley en lo que se refiere a la licencia de maternidad, pero desde que esta fue privatizada es costumbre despedir a la mujer después que se termina el plazo legal de protección contra el despido.

Con relación a este aspecto un estudio de la Dirección del Trabajo muestra que los derechos de maternidad, aunque son respetados en una medida relativamente alta, todavía presentan rangos de incumplimiento y que la observancia de las normas varía de acuerdo a la institución. Por ejemplo, el descanso y el fuero maternal son derechos respetados, aunque en este último caso muchas veces los empresarios presionan para que la trabajadora renuncie al empleo. De otra parte, los derechos de sala cuna, de permiso para alimentar al hijo menor de dos años y de no desempeñar trabajos considerados perjudiciales para la salud de la embarazada, no son plenamente respetados (Henríquez *et al.*, 1997).

Casi dos tercios (73%) de las empresas que componen la muestra de la ENCLA-1999 tienen menos de 20 mujeres. La proporción de mujeres que estaba haciendo uso del derecho a sala cuna en cualquiera de sus modalidades correspondía al 3.8% del total de mujeres de la muestra y al 4.6% del total de mujeres que trabajan en las empresas de 20 trabajadoras o más. Estos bajos porcentajes indican que son muy pocas las mujeres con hijos menores de dos años incorporadas al mundo del trabajo, o que la protección legal existente no les es útil y no recurren a ella, o simplemente no la conocen y no hacen valer sus derechos (Dirección del Trabajo, 2000).

De los dirigentes entrevistados (tres son hombres), cuatro no consideran necesario incorporar más cláusulas relativas a la mujer en los instrumentos colectivos. El primero ha afirmado que la ley es suficiente y que el acuerdo colectivo incluso la amplía, considerando necesario incorporar cláusulas de higiene y seguridad en general (servicios). El

segundo cree que la ley, más lo que está en el contrato, son suficientes (petróleo), mientras que otro planteó que no era necesario, porque el sindicato no incluía a mujeres. Por último, hay una mujer que cree que innecesario incorporar más cláusulas de este tipo porque su empresa ya es demasiado buena para con los empleados.³⁰

De los ocho dirigentes que creen que se deben incorporar más cláusulas relativas a los derechos de la mujer, dos dirigentes hombres no saben decir en qué aspecto específico (agua e industria de calzados). Un dirigente hombre considera que se debe mejorar todo lo que relacionado con la maternidad (telecomunicaciones) y otro para el que la empresa debería hacerse cargo del cuidado de los niños después de los dos años (sector financiero). Otro dirigente hombre sugirió que la mujer embarazada debería tener permiso pagado para hacer controles prenatales.

De las tres últimas respuestas, todas de mujeres, dos están relacionadas con avanzar en el tema del cuidado infantil. Con relación a la sala cuna se propone que la que existe en la empresa funcione también durante la noche (clínica de salud) y se aumente el valor de los reembolsos (sector financiero). En lo que respeta a los jardines infantiles, se obligue a la empresa a hacerse cargo del niño hasta los cinco años. Por último, una dirigente plantea que se debería dar más opción a la mujer para postular a mejores cargos y que los cursos de capacitación no sean sólo para el personal administrativo y que se permita a las operarias que se promocionen.

Hubo un dirigente que dijo que no saber qué responder, porque ninguna mujer había venido a plantearle alguna petición sobre este tema (industria de alimentos).

Por último, con relación a que la igualdad de género no está presente explícitamente en ninguno de los acuerdos analizados, se trató de conversar al respecto en las entrevistas. Ante el ascenso de la mujer dentro de la empresa, en la mayoría de los casos (9) se considera que la mujer tiene las mismas posibilidades que los hombres. Sin embargo, sólo se reconoce igual número de hombres que de mujeres en cargos jerárquicos en tres empresas.

30 Para corroborar esto cita beneficios que –refiere– entrega la empresa y no están en el contrato colectivo, como por ejemplo: colación y desayuno para los trabajadores de bodega; pago de horas extras por trabajar los domingos; un recibo equivalente a US\$ 47 que es entregado dos veces al año para compra de mercaderías en las tiendas con un descuento especial en dicha compra.

Un entrevistado dijo que la empresa discrimina a la mujer (un dirigente hombre del sector de telecomunicaciones). En el otro extremo también se dijo que hay una tendencia de la empresa a preferir mujeres (también un dirigente hombre del sector financiero). De otra parte, según otro relato, las mujeres tienen la misma posibilidad de ascender, pero ganan menos (una dirigente mujer del sector financiero). Respecto del tema de los sueldos, se considera, en la gran mayoría de los casos (10), que estos son iguales entre ambos sexos, excepto en los sectores de petróleo, financiero y textiles.

Con relación a las posibilidades de contratación de mujeres, las opiniones están divididas: seis consideran que estas tienen más posibilidades que un hombre de ser contratadas, seis que es al revés, y una que depende de la política de turno de la empresa (sector financiero). Se señala también que la empresa *prefiere* hombres (industria de alimentos), *prefiere* mujeres (comercio) o *necesita* hombres (empresa de agua).

En lo que respecta a la igualdad de género en materia de capacitación, se ha recogido la información de que en siete empresas las mujeres frecuentan los cursos en similar proporción que los hombres; en cuatro empresas se afirmó que asisten más hombres que mujeres y en otras dos, que depende del curso. Con relación al horario en el cual se imparten los cursos, en seis empresas es fuera de la hora de trabajo; en tres se imparten durante la hora de trabajo; en dos no está determinado, variando según el curso, y en dos utilizan el sistema de horario compartido entre trabajadores y empleador. Se ha reclamado mucho de las políticas de capacitación de la empresa y de la existencia de prácticas discriminatorias que favorecen a los estratos más altos en lugar de contribuir a igualar a los que están más abajo, en términos de nivel educativo, sueldo, jerarquía, etc. Una de las entrevistadas dijo que tales cursos “deberían dar más opciones a la mujer de postular a mejores cargos” y que “no debían ser suministrados sólo al personal administrativo para permitir también a las operarias surgir”.

F. RELACIÓN ENTRE LOS PLIEGOS DE PETICIONES Y LOS ACUERDOS COLECTIVOS

La importancia de estudiar los pliegos de petición radica, entre otras cosas, en que en estos documentos se encuentran cuestiones que

preocupan a los trabajadores y para los cuales se buscan soluciones junto a los empresarios en una mesa de negociaciones. Los pliegos sirven de indicadores tanto de las condiciones de trabajo y de los temas que preocupan a los trabajadores, como del grado de aceptación y/o resistencia patronal. La comparación entre los pliegos y los acuerdos sirve para observar, además, cómo las demandas de los trabajadores son atendidas por el empresariado.

Para analizar la relación entre los pliegos de peticiones y los acuerdos colectivos se ha logrado recoger sólo cinco pliegos. El bajo número se explica por las dificultades existentes para tener acceso a este tipo de documento. De los 13 sindicatos a los cuales se consultó si tenían el pliego de petición correspondiente al acuerdo colectivo vigente, diez respondieron afirmativamente. No obstante, de ellos, cinco sindicatos nunca han encontrado el referido documento aunque decían tenerlo “en alguna parte”. Esto demuestra que, dentro de la estructura de los sindicatos consultados, se atribuye poca importancia al pliego de petición. No merece tal documento ser guardado ni servir de base para la preparación de los pliegos siguientes, ni tampoco como memoria histórica.

La impresión que se recoge de las entrevistas es que las demandas de los trabajadores presentes en los pliegos y no satisfechas durante el proceso de negociación se quedan en el olvido o, al revés, son tan importantes y están tan presentes que no es necesario tener el pliego como memoria. El hecho es que, para la preparación de los nuevos pliegos, se utiliza como documento base el acuerdo anterior, lo que parece demostrar mayor preocupación por no perder lo que se tiene, que por seguir introduciendo nuevas demandas.

En las cinco empresas³¹ en las cuales se ha conseguido el pliego se ha constatado la existencia de 14 sindicatos, lo que implica un promedio de más de dos sindicatos por empresa. En una de las empresas (servicios) no hay sindicato constituido y la negociación se ha realizado con un grupo negociador. La empresa que presenta mayor número de sindicatos

31 Las empresas suman 5.548 empleados, y el número de personas afiliadas a los sindicatos que tiene el pliego es de 2.732. De estas personas, 1.380 son mujeres y 1.352 son hombres, lo que significa una cobertura por parte del acuerdo colectivo del 49% del total de empleados de las empresas y del 51% para las mujeres.

(7) es del sector de alimentos. Son dos los sindicatos afiliados a una federación o confederación: Federación de Sindicatos de Lucchetti (FENSILUCH) y Confederación Bancaria de Chile.

En los cinco pliegos analizados se encontraron 26 cláusulas relativas al trabajo femenino y a las relaciones de género, que fueron desmembradas en 41 demandas sobre este tema (cuadro 3). Para tener una idea de los resultados alcanzados se ha clasificado el nivel de logros por rangos (cuadro 4). Se puede deducir que la mayoría de las demandas fueron satisfechas, pero no se puede afirmar si eran las más importantes para el tema de género y si este número (41 demandas en cinco pliegos = 8.2 demandas por pliego) significa necesariamente un avance. A pesar de estas limitaciones, la clasificación sirve para indicar el grado de logro alcanzado en las peticiones realizadas por los trabajadores aunque, sin duda, sería más efectivo construir un indicador de logros que considerara no sólo lo conquistado en un acuerdo específico, sino también su significado e importancia en lo que respecta a los derechos de la mujer ya establecidos a nivel nacional e internacional.

A continuación se realiza un análisis de las peticiones según tipo de demanda.

1. Maternidad/Paternidad

Con relación a este tema se debe señalar, en primer término, que no se encontró ninguna demanda por lactancia. Las peticiones fueron las siguientes:

- i) *Embarazo*: Una única petición que trata de la atención de urgencia ofrecida al trabajador por parte de la empresa. La demanda es que la empresa cubra el 100% de la atención en servicios de urgencia (incluidas las traumatológicas) para el trabajador y sus cargas, de aquella parte sin cobertura de la institución previsional. Lograron el objetivo con la observación de que la atención debe ser prestada en la propia clínica y que sólo por motivos justificados se reembolsarán atenciones en otros establecimientos (clínica).
- ii) *Licencia maternal*: Sólo dos peticiones que fueron aceptadas totalmente. La primera era el pago del 100% de los gastos de hospitalización en casos de parto normal, aborto no provocado y

Cuadro 3
DEMANDAS POR TIPO DE CLÁUSULA

Cláusulas relativas al trabajo femenino y a las relaciones de género	Tipo de empresa					
	Banco	Clínica	Telecomunicaciones	Institución de salud previsional (ISAPRE)	Industria alimentos	Total
1. Maternidad/Paternidad	2	7	4	3	2	18
a) Embarazo	-	1	-	-	-	1
b) Licencia maternal	-	1	1	-	-	2
c) Paternidad	1	2	1	2	2	8
d) Guarderías infantiles	1	3	1	1	-	6
e) Cuidado de hijo enfermo	-	-	1	-	-	1
2. Responsabilidades familiares	2	5	-	8	1	16
a) Compensaciones parentales						
a.1. Asignación educacional	1	1	-	3	1	6
a.2. Asignación nacimiento	1	-	-	-	-	1
a.3. Asignación familiar	-	-	-	1	-	1
a.4. Asistencia médica hijos	-	4	-	4	-	8
3. Condiciones de trabajo	1	2	1	1	2	7
a) Seguridad e higiene	1	2	1	1	2	7
4. No discriminación y promoción de la igualdad	-	-	-	-	-	-
Total de demandas/logros relativas al trabajo femenino y a las relaciones de género	5	14	5	12	5	41
Total de cláusulas relativas al trabajo femenino y a las relaciones de género	26					

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la Dirección del Trabajo.

Cuadro 4
DEMANDAS Y LOGROS POR EMPRESA

Rangos	Tipo de empresa					
	Banco	Clínica	Telecomunicaciones	Institución de salud previsual (ISAPRE)	Industria alimentos	Total demandas
Nada (0% de logro)	-	2	2	-	-	4
Parcial bajo (menos del 50% de logro)	1	1	-	3	-	5
Parcial alto (más del 50% de logro)	-	4	-	2	3	9
Todo (el 100% de las demandas)	4	7	3	6	2	22
Más (más del lo pedido)	-	-	-	1	-	1
Total de demandas/logros relativos al trabajo femenino y a las relaciones de género	5	14	5	12	5	41
Total de cláusulas relativas al trabajo femenino y a las relaciones de género	26					

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la Dirección del Trabajo.

cesárea, además de hospitalización del recién nacido de ser necesario. Lograron que la empresa concediera el beneficio al titular del seguro o a su cónyuge, siempre que la fecha de concepción sea posterior a la de inicio de cobertura del seguro. Además, si el recién nacido necesita hospitalización, la cobertura será equivalente al 50% y el seguro no cubrirá prestaciones ambulatorias (clínica). La segunda demanda era que se pagara a los trabajadores acogidos a medicina preventiva y a las trabajadoras que gocen de licencia maternal las diferencias que se produzcan entre los subsidios que otorga el organismo legal y la remuneración que ellos habrían percibido en caso de encontrarse en servicio activo (telecomunicaciones).

iii) *Paternidad:* Las demandas por licencia paternidad son ocho y se refieren a más días de permiso por este concepto. Con relación a los

logros, cinco demandas consiguieron ser aceptadas en su totalidad, mientras que tres sólo parcialmente (menos de un 50%). En general se ha pedido que la licencia por paternidad sea de dos días (la ley da derecho a un día): tres empresas lo conceden y dos no.

iv) *Guarderías infantiles*: Seis demandas de las cuales tres tuvieron una respuesta negativa y las demás lograron todo o casi todo lo que había planteado:

- El equivalente a US\$ 150 por mes por cada menor y más US\$ 75 de matrícula anual. Se lograron los montos pretendidos (ISAPRE).
- Servicio de sala cuna las 24 horas del día, incluyendo domingos y festivos. Se logró el compromiso de la empresa de mantener el beneficio de sala cuna sujeto a lo dispuesto en el Código del Trabajo (ISAPRE).³²
- Un fondo de aproximadamente US\$ 17.000 para cubrir gastos de escolaridad, jardín infantil y otras necesidades de los trabajadores. Lograron la constitución de un fondo de aproximadamente US\$ 10.000 para los fines planteados (clínica).
- Pago de 75% del valor de la asignación familiar, con un tope de US\$ 38 mensuales, por cada hijo entre dos y cinco años de edad. No lograron la demanda (clínica).
- Que el beneficio se extienda a los padres cuando concurren circunstancias tales como viudez, tuición por separación matrimonial u otras que serán evaluadas por la empresa a petición del sindicato. Lograron lo planteado con un tope de US\$ 165 por mes, más una asignación especial de movilización mensual de US\$ 33 (banco). Con relación a esta última petición no se ha logrado saber lo que ha pedido el sindicato, pero sí que la petición fue rechazada y que lograron la mantención de lo acordado en el contrato anterior.³³

32 La disposición del Código no es clara respecto a las guarderías infantiles durante la noche y en los fines de semana. En la entrevista con la dirección del sindicato se ha recogido que las trabajadoras tenían derecho a usar durante la noche la sala cuna de otra clínica, pero que era complicado porque estaba lejos y a la trabajadora le pagaban la movilización en transporte colectivo (clínica).

33 Se trata de mantener el beneficio del jardín infantil para madres o padres que tienen hijos entre dos y cinco años. Para esto se ofrece un convenio con un determinado

- v) *Cuidado de hijo enfermo*: Una petición que fue rechazada, pero no se conoce en detalle lo que se pidió, pero sí que se acordó que la empresa concederá al trabajador hasta diez días hábiles de permiso pagado para acompañar, fuera de su localidad de trabajo, a su cónyuge o hijos en el caso de que necesiten de atención médica en otras localidades, por no contar con centros de atención o especialistas en la propia zona. Como se trata de un acuerdo nacional, se evidencia la importancia de este tipo de cláusula para las personas que viven en provincias y necesitan atenderse en Santiago (telecomunicaciones).

2. Responsabilidades familiares

Se han encontrado sólo peticiones sobre compensaciones parentales:

- i) *Ayuda educacional*: Seis demandas referidas al monto que la empresa debe entregar por concepto de ayuda educacional. Las peticiones son atendidas casi en su totalidad, o sea, los montos, aunque no sean exactamente como se lo han planteado, están muy próximos.
- ii) *Asignación por nacimiento*: La única demanda es de un sindicato del sector bancario. Pidieron por este concepto un monto equivalente a US\$ 375 y lograron sólo US\$ 125.
- iii) *Asignación familiar*: Una única petición por mayor monto para aguinaldo de Navidad. Pidieron US\$ 200 más US\$ 37 por cada hijo menor de 19 años, incluyendo las cargas legales. Lograron US\$ 175 más US\$ 25 por cada hijo menor de 19 años y el cónyuge que sea carga familiar (ISAPRE).
- iv) *Asistencia médica a hijos*: Ocho demandas en dos empresas (una clínica y una ISAPRE) por coberturas en asistencia médica, con un índice de logro satisfactorio. Pidieron lo siguiente:

jardín y se bonifica el 60% de la mensualidad (US\$ 137 al 1 de julio de 2001). Se mantiene movilización entre la empresa y el jardín infantil (de cargo del trabajador por un valor igual al pasaje de la locomoción colectiva). Además, en caso de fallecimiento de la madre de los hijos del afiliado y mientras se mantenga soltero o viudo, el trabajador podrá solicitar el beneficio (telecomunicaciones).

- Planes de salud con descuento, cuyos precios varían según el monto imponible, el sexo y la existencia o no de cargas familiares. Lograron planes distintos de los que habían pedido y no es posible evaluar cuán distantes están de sus demandas (ISAPRE).
- Establecimiento de una comisión para controlar mensualmente la siniestralidad del colectivo (si están dentro de rangos aceptables para seguir con los seguros de salud rebajados). Lograron la creación de una comisión semestral para control de la siniestralidad (ISAPRE).
- Porcentajes especiales de siniestralidad para controlar el grupo. Lograron porcentajes distintos y con menos tolerancia hacia los desvíos, donde se prevé incluso restricción de los beneficios (ISAPRE).
- Órdenes de crédito para prestaciones médicas a todo evento. Se ha logrado lo que se ha pedido por un monto máximo de US\$ 30 y que las prestaciones médicas que excedan tal monto sean autorizadas por la empresa de acuerdo a una tabla presentada por los trabajadores, que considera determinados topes de valor y de utilización del beneficio en el tiempo (ISAPRE).
- 100% de cobertura para gastos hospitalarios. Fue logrado, pero con un tope de menos de 30 días de hospitalización. A partir de esto la empresa cubrirá sólo el 80% (clínica).
- 100% de cobertura en honorarios médicos. Lo lograron, pero tiene que ser en habitación pluripersonal (clínica).
- 80% de cobertura para las cargas. Lo lograron en un 50% (clínica).
- 100% de cobertura en caso de utilización del servicio de ambulancia. Logrado (clínica).

3. Condiciones de trabajo

Sólo existen siete demandas sobre piezas de vestuario con distinciones de sexo. Todas ellas se dedican a detallar las piezas de ropa, incluso implementos para la lluvia (parkas, paraguas, etc.) que deben ser entregadas por la empresa, a veces con costo para el trabajador (una cláusula). Tal entrega es importante, no sólo para la empresa que busca lograr una imagen corporativa adecuada, sino también para los

trabajadores que tienen la posibilidad de no gastar con ropas para ir al trabajo.³⁴

G. CONSIDERACIONES FINALES

Se han analizado en este documento 28 acuerdos colectivos, 13 entrevistas en profundidad y cinco pliegos sindicales de peticiones. Todos se refieren a la Región Metropolitana y fueron seleccionados para lograr la más completa cobertura sectorial posible con el objetivo de analizar la presencia de cláusulas relativas al trabajo femenino y a las relaciones de género en el trabajo. El resultado es que se encontró una cantidad significativa de cláusulas (125) sobre este tema.

Una mirada por sector indica que el de servicios es responsable del 22% del total de las cláusulas, mientras que los demás (electricidad, gas y agua; transporte y comunicaciones; financiero, textil y petróleo) de cerca del 10% cada uno. Un análisis general por tipo de cláusula demuestra que la mayoría (88%) se refiere a la maternidad/paternidad y las responsabilidades familiares. Es importante destacar que no se encontró ninguna cláusula sobre igualdad de género o sobre no discriminación.

Constituyen avances importantes con respeto a la legislación algunas cláusulas sobre *ayuda educacional* (que el empleador considere para efecto de reembolso los hijos de los trabajadores con edades entre dos y cinco años); *guardería infantil* (para hijos de trabajadores hombres); *licencia maternal* (pago por parte del empleador de un complemento al subsidio maternal en caso de que exceda el tope imponible); *licencias especiales* (concesión de permiso pagado al trabajador para llevar al niño menor de un año a control médico), etc., que, aunque en número reducido, pueden servir de parámetros para futuros acuerdos.

Con relación al proceso de negociación colectiva, se ha constatado en las empresas entrevistadas que:

34 Destacan las siguientes demandas y sus resultados: (1) además de los uniformes e implementos pedidos se logró que se entregara a las auxiliares femeninas el mismo uniforme que a las trabajadoras de atención de público, lo que no estaba contemplado en el pliego (ISAPRE); (2) lograron menos piezas de ropa y pares de zapatos de lo pedido (clínica); (3) entrega anual para todos los trabajadores de una casaca de invierno,

- es muy significativa la fragmentación sindical (existen 36 sindicatos en las 13 empresas entrevistadas, lo que significa un promedio de casi tres por empresa y de 160 afiliados);
- el punto más conflictivo de las negociaciones y que demanda más tiempo y energía es el reajuste de remuneraciones (más allá del IPC), y
- los sindicatos no consideran necesario, como en el caso de otros países, reafirmar, a través de la negociación colectiva, derechos ya definidos en la legislación nacional.³⁵

En lo que respecta a la participación de las mujeres en la negociación colectiva y en los sindicatos consultados, se ha notado que:

- es baja la participación femenina: la mujer aparece como presidenta en sólo tres sindicatos; en todos ellos, la gran mayoría de afiliadas son mujeres; otros dos sindicatos, en que las mujeres también son mayoría, un hombre es presidente. El principal motivo alegado por las dirigentes mujeres entrevistadas para la baja participación femenina es su supuesta falta de tiempo debido al cumplimiento de las responsabilidades familiares;
- no existe en ninguno de los sindicatos entrevistados una secretaría, departamento, comisión o área dedicada específicamente a la mujer. Muchos entrevistados no lo consideran necesario porque lo importante es “luchar por el trabajador”, independientemente de su sexo;
- es marginal la participación de las mujeres en las mesas de negociaciones, y
- son pocas las peticiones de carácter estrictamente femenino, y esto se relaciona con el hecho de que la mayor parte de las energías y del tiempo son gastadas en materias de remuneraciones.

un bolso de mano y un par de zapatos por un valor de US\$ 112. Lograron lo pedido excepto el valor del par de zapatos, que fue reducido prácticamente a la mitad (industria de alimentos); (4) entrega de vestuario de trabajo adecuado cuyo modelo es determinado por la empresa con asesoría del sindicato (telecomunicaciones); 5) calidad y diseño de las tenidas de invierno y verano son de cargo de la empresa con opinión de beneficiarios y el precio máximo de cada conjunto de uniformes será de US\$ 225 por temporada (banco).

35 Véase al respecto el capítulo introductorio de este libro.

Los temas de género más presentes en la acción de los sindicatos entrevistados son:

- el acoso sexual estuvo presente en seis empresas, con casos resueltos a través del despido de los acosadores;
- la prueba de embarazo, el certificado de esterilidad y el examen de SIDA estuvieron presentes en algunas empresas, y
- se sugiere incorporar a la agenda sindical la lucha por más cláusulas relativas a los derechos de la mujer en los siguientes aspectos: maternidad, cuidado infantil (que la empresa se responsabilice por los hijos después de los dos años de edad) y permiso pagado prenatal.

Del análisis comparativo entre los cinco pliegos de petición y los acuerdos colectivos firmados se ha llegado a la conclusión de que:

- no se atribuye mucha importancia al pliego después de firmado el acuerdo, y
- de las 70 demandas encontradas sobre el trabajo femenino y las relaciones de género en los pliegos, la mayoría fue satisfecha. Sólo siete (10%) de las demandas tuvieron índice de logro cero y seis demandas de menos de un 50%.

En resumen, se puede señalar, con base en los documentos analizados, que la negociación colectiva en Chile ha avanzado, aunque de manera modesta, con relación a la legislación.

En lo que respecta al *proceso de negociación*, se ha constatado un problema de fragmentación del actor sindical, una baja participación femenina en los sindicatos y en la mesa de negociación y poca presencia de demandas volcadas directamente a las condiciones de las mujeres o a las relaciones de género en el trabajo. Los asuntos de género más presentes en la *agenda sindical* son la necesidad de mejorar el tema de la maternidad y del cuidado infantil.

Con relación a los *pliegos de petición* analizados, se ha constatado que la mayoría de las demandas presentadas fue satisfecha, demostrando que las empresas consideran legítimo aumentar los beneficios familiares legalmente existentes y, al mismo tiempo, que las mujeres necesitan un apoyo adicional para poder desempeñarse en el mundo laboral y a la vez cumplir con sus responsabilidades familiares.

Existe baja capacidad propositiva de los sindicatos en aspectos de género en la negociación colectiva chilena y las cláusulas se limitan al tema familiar. Esto demuestra que se abordan temas de la mujer trabajadora como medidas para facilitar el equilibrio entre la vida laboral y familiar. En este sentido es factible afirmar que la negociación colectiva puede ser percibida por los actores como un instrumento para facilitar la inserción laboral de las mujeres, pero no tanto para obtener mayor igualdad. Por ende, aún son muchos los aspectos sobre el trabajo femenino y la igualdad de género que necesitan ser regulados, tanto por la legislación laboral como por la negociación colectiva.

BIBLIOGRAFÍA

- Abramo, L. 2001 *Negociación colectiva y equidad de género en América Latina: Nuevos desafíos para la acción sindical* (Caracas, CENDES).
- Abramo, L.; Rangel, M. 2003 *Negociación colectiva y equidad de género en los países del Mercosur y Chile*, documento presentado en el Seminario “Negociación Colectiva Supranacional y Equidad de Género en el Mercosur”, São Paulo, 7-8 de julio del 2003.
- Asesorías Estratégicas, 2000 *Tendencias emergentes en la negociación colectiva: El tránsito del contrato al convenio* (Santiago, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo).
- CEPAL, 2002 *Panorama social de América Latina 2001-2002* (Santiago, CEPAL).
- Dirección del Trabajo, 2003 *Encuesta Laboral-ENCLA 2002. Informe de los resultados de la tercera encuesta laboral* (Santiago, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, Ministerio del Trabajo y Previsión Social).
- 2000 *Encuesta Laboral-ENCLA 1999. Informe de los resultados* (Santiago, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, Ministerio del Trabajo y Previsión Social).
- Espinosa, M. 1995 “La situación de la mujer en el nuevo sistema previsional chileno”, en M. E. Valenzuela *Igualdad de oportunidades para la mujer en el trabajo* (Santiago, SERNAM).
- González, C. A. 2001 *Nuevo Código del Trabajo y Reglamentación Específica por Área. Modificado por Ley N° 19.759, publicada el 5 de octubre de 2001* (Santiago, Ed. Publibley).
- Henríquez, H.; Riquelme, V.; Cárdenas, T. 1997 *Las normas que protegen la maternidad en Chile: El comportamiento de las empresas*, serie Cuadernos

- de Investigación, N° 3 (Santiago, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, Ministerio del Trabajo y Previsión Social).
- Márquez, M. 1998 *Legislación laboral relativa a la mujer en los países del Mercosur y Chile: Un estudio comparativo* (Santiago, OIT).
- OIT, 2002 *Panorama laboral 2002. América Latina y el Caribe* (Lima, OIT).
- 2001 *Panorama laboral 2001. América Latina y el Caribe* (Lima, OIT).
- Rosenbaum, J. 2001 *Tendencias y contenidos de la negociación colectiva en el Cono Sur de América* (Lima, OIT).
- Todaro, R.; Mauro, A.; Yáñez, S. 2000 “Chile: La calidad del empleo. Un análisis de género”, en M.E. Valenzuela y G. Reinecke (eds.): *¿Más y mejores empleos para las mujeres? La experiencia de los países del Mercosur y Chile* (Santiago, OIT).

CAPÍTULO VI

PARAGUAY: NEGOCIACIÓN COLECTIVA E IGUALDAD DE GÉNERO¹

MARTA RANGEL

A. INTRODUCCIÓN

La situación de deterioro del empleo que vive Paraguay es atribuible, en rasgos generales, a la conjunción de un trío de factores: un período de estancamiento de la economía, la incapacidad de los gobiernos de modificar las tendencias recesivas y al hecho de que el crecimiento de la producción ha dejado de ser parejo al de la población. El país también ha atravesado en su pasado reciente por una fuerte crisis agraria relacionada con la caída de los precios del algodón, las restricciones internacionales a la exportación de productos cárnicos y el agotamiento de la frontera agrícola, lo que ha ocasionado que el sector de servicios sea el que retiene a la mayor parte de la PEA (Heikel, 2000).

Con relación al mercado laboral, se constata una lenta y progresiva incorporación de las mujeres, tanto en términos del aumento de la tasa de actividad como de la proporción femenina en la composición de la población económicamente activa (PEA), especialmente en las áreas urbanas. Para el período 2000-2001, con base en la Encuesta Integrada de Hogares, las mujeres representaban el 39.4% de la PEA urbana, mientras que la tasa de actividad estaba estimada en 56.7%. De otra parte,

1 Agradezco los comentarios de Laís Abramo y María Victoria Heikel.

la tasa de desempleo urbano femenino era del 10.7%, mayor que el 9.7% de los hombres. En lo que respecta a la ocupación, las mujeres estaban concentradas en los servicios comunales, sociales y personales (45.2%), comercio, restaurantes y hoteles (35.2%) y manufactura (10.5%). Otro dato relevante es que entre los ocupados urbanos en el sector privado, un 64.6% de las mujeres se concentraba en el sector informal (contra un 36.5% de los hombres), un 28.9% en empresas (55% para hombres) y un 6.5% era cuenta propia (8.5% de hombres). Por último es importante señalar que un 30.4% de las mujeres ocupadas en el sector informal urbano (incluida la microempresa) eran empleadas domésticas (Mires, 2003).

Respecto a las brechas salariales, en su informe anual de 2001, la OIT (2002) dedicó un capítulo especial a la desigualdad de ingresos entre hombres y mujeres. Las principales conclusiones del estudio, que se refiere al período 1990-2000 para América Latina, son que el crecimiento de las remuneraciones reales fue, en promedio, mayor entre las mujeres que entre los hombres, lo que resultó en la reducción de la brecha de ingresos entre los sexos. Esta brecha, calculada por *hora trabajada* y por *ingreso mensual*, arrojó para el caso de Paraguay y para el primer tipo de brecha una reducción del 41% al 22% (en la región la disminución fue del 32% al 22%), mientras que en el segundo tipo el retroceso fue del 43% al 33% (en la región del 41% al 34%).²

En cuanto al movimiento sindical, después del período de inacción impuesto por la dictadura militar (1954-1989), recuperó su legitimidad en los años ochenta. Como resultado inmediato y visible del proceso, la tasa de afiliación sindical llegó entre 1988 y 1990 al 82.6%, descendiendo acentuadamente en los años siguientes. Aunque este incremento fue importante, en la actualidad no cubre un tercio de la fuerza de trabajo en

2 Otras conclusiones importantes del estudio son que la brecha tiende a expandirse junto con el aumento de la calificación del empleo (alcanza a casi un 30% en los segmentos más calificados y alrededor de un 20% en los menos calificados), el tamaño de las empresas, los niveles de escolaridad y la edad de las trabajadoras. Se ha constatado que en algunos segmentos ocupacionales (especialmente en las microempresas y en el sector público) se ha reducido significativamente la brecha en los niveles de ingreso por hora entre mujeres y hombres y que, en varios países, el ingreso de las primeras ya ha superado al de los segundos en los mismos segmentos.

Asunción siendo, naturalmente, más frecuente entre los asalariados que entre los trabajadores independientes (Heikel, 2000).

La historia sindical paraguaya registra la participación femenina desde comienzos del siglo XX. Sin embargo, hasta el presente la mujer sindicalista no accede de la misma forma que los hombres a los puestos directivos de sus organizaciones. En el movimiento sindical, las mujeres tienen un índice de participación menor que los hombres (19% y 34%, respectivamente), llegando a apenas un 8.8% entre las trabajadoras por cuenta propia (comparado con 28.2% de los hombres en la misma categoría). Las causas de la escasa participación femenina son, por una parte, la identificación cultural de tales acciones organizativas y políticas como actividades masculinas y, por otra, la sobrecarga de tareas que implica para la mujer combinar las tareas productivas y reproductivas (Heikel, 2000).

Frente al escenario descrito, el principal objetivo del presente texto es abordar el tema de la negociación colectiva y de la igualdad de género con base en la revisión y análisis de 51 acuerdos colectivos celebrados entre 1998 y 2000 (14 convenios en 1998 y en 1999 y 23 convenios en 2000). El artículo se divide en cinco secciones, incluyendo esta introducción. La siguiente trata de la regulación de las condiciones del trabajo femenino; la tercera realiza un pequeño recuento de la negociación colectiva en el país; la cuarta se dedica al estudio de este proceso desde una perspectiva de género, y finalmente, en las conclusiones se hace una recapitulación de lo abordado.

B. REGULACIÓN DEL TRABAJO FEMENINO³

La Constitución del Paraguay (1992) prohíbe toda discriminación entre los trabajadores, incluyendo las que se originan por motivo de sexo,

3 Basado en Márquez (1998). Se debe advertir que este apartado no tiene por objetivo analizar la legislación del trabajo de la mujer en Paraguay sino únicamente describir, a grandes rasgos, los principales asuntos tratados en el Código del Trabajo con relación al trabajo femenino, para facilitar el examen de los avances de la negociación colectiva con relación a la legislación.

y señala que hombres y mujeres tienen los mismos derechos y obligaciones laborales (artículos 88 y 89). La normativa constitucional establece también la “libertad de trabajo”, el “derecho a trabajar” y la “libre elección de la actividad” para todas las personas, independientemente del sexo (artículo 36). Además, existen normas constitucionales que se refieren directamente a la no discriminación en la remuneración y establecen el principio de “igual salario por igual trabajo”.⁴ En lo referente a las normas constitucionales de *promoción de la igualdad*, la instrumentación queda a cargo del legislador.

A continuación se presentan los principales aspectos abordados por el Código del Trabajo (CT) de 1993 y que fue modificado en 1995, relacionados con el trabajo femenino, las relaciones de género y las responsabilidades familiares:

1. Protección de la maternidad y responsabilidades familiares
 - i) *Estabilidad de la trabajadora embarazada* (artículo 136): Desde el momento en que el empleador ha sido notificado del embarazo de la trabajadora y mientras ésta disfrute de los descansos de maternidad, serán nulos el preaviso y el despido decididos por el empleador. Sin embargo, no se define el período de estabilidad una vez reintegrada a su trabajo ni sanciones para el empleador que despida luego del reintegro.
 - ii) *Condiciones de trabajo durante el embarazo o luego del descanso posparto* (artículo 130 y siguientes): Cuando exista peligro para la salud de la mujer o del hijo en estado de gestación, o durante el período de lactancia, la trabajadora no podrá realizar labores insalubres o peligrosas. A partir de la notificación de embarazo, la mujer empleada

4 Artículo 92: De la retribución del trabajo. El trabajador tiene derecho a disfrutar de una remuneración que le asegure, a él y a su familia, una existencia libre y digna. La ley consagrará el salario vital mínimo y móvil, el aguinaldo anual, la bonificación familiar, el reconocimiento de un salario superior al básico por horas de trabajo insalubre o riesgoso, y las horas extraordinarias, nocturnas y en días feriados. Corresponde, básicamente, igual salario por igual trabajo.

habitualmente en trabajos insalubres, peligrosos o penosos tiene derecho a ser trasladada de lugar de trabajo, asignándosele tareas compatibles con su estado, sin reducción de salario.

- iii) *Licencia maternal* (artículo 133 y siguientes): Toda trabajadora tiene derecho a suspender su trabajo seis semanas antes del parto y, salvo autorización médica, no se le permitirá trabajar durante las seis semanas posteriores al parto. Durante su ausencia por reposo de maternidad y en cualquier período adicional entre las fechas presunta y real del parto, la trabajadora recibirá asistencia médica y prestaciones monetarias con cargo al régimen de seguridad social. Si después de transcurrido el reposo de maternidad se encontrara imposibilitada de reanudar sus labores a consecuencia del embarazo o parto, tendrá derecho a licencia por todo el tiempo indispensable para el restablecimiento, conservando su empleo y los derechos adquiridos en virtud del contrato de trabajo. El subsidio por maternidad corresponde al 50% del promedio de los salarios sobre los que cotizó a la seguridad social en los últimos cuatro meses y se recibirá durante la ausencia por reposo de maternidad y en cualquier período adicional entre la fecha presunta y real del parto (Decreto Ley N° 1.860/50).
- iv) *Lactancia y guarderías infantiles* (artículo 134): En el período de lactancia, las madres trabajadoras tendrán derecho a dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos. Dichos descansos serán considerados como períodos trabajados, con goce de sueldo. Con este fin, los establecimientos en que trabajen más de 50 trabajadores de uno u otro sexo están obligados⁵ a habilitar salas maternales para niños menores de dos años, donde éstos quedarán bajo custodia, durante el tiempo de ocupación de las madres. No se especifica cuándo termina el descanso previsto para la lactancia y tampoco existe otra disposición relativa a los niños de mayor edad.
- v) *Asignación familiar* (artículo 261 y siguientes): El trabajador que recibe hasta el 200% del salario mínimo legal tiene derecho a percibir una asignación equivalente al 5% de dicho salario por cada hijo del

5 Esta obligación cesará cuando las instituciones de seguridad social atiendan dicha asistencia.

matrimonio, extramatrimonial o adoptivo menor de 17 años cumplidos, y sin limitación de edad para el hijo “totalmente” discapacitado física y mentalmente.

- vi) *Licencia para cuidar de hijo enfermo*: No existen normas generales.
- vii) *Licencia por paternidad* (artículo 62, j): Es de dos días con goce de salario.
- viii) *Licencia para trámites personales legales* (artículo 62, h): Es obligación del empleador conceder licencia al trabajador para cumplir sus obligaciones personales impuestas por leyes o disposiciones gubernativas; pero el empleador no está obligado a reconocer por estas causas más de tres días remunerados en cada mes calendario, y en ningún caso más de 15 días en el mismo año.

2. Condiciones de trabajo

- i) *Jornada laboral* (artículo 193 y siguientes): El régimen general, aplicado a hombres y mujeres, establece una duración máxima de la jornada de ocho horas diarias y 48 horas semanales en horario diurno.⁶
- ii) *Horas extraordinarias* (artículo 201 y siguientes): El CT derogó la prohibición para las mujeres, en general, de que no podían realizar horario extraordinario y la mantuvo sólo cuando, de hecho, existe peligro para la salud de la madre o del hijo durante la gestación o en el período de lactancia. El límite es de tres horas extras y 57 semanales para hombres y mujeres, salvo excepciones previstas. La remuneración de la hora extra, en horario diurno, tiene un recargo de 50% sobre el salario ordinario; en horario nocturno, del 100% sobre el salario nocturno (que tiene compensación del 30%); en feriados tiene un recargo del 100% sobre el salario ordinario.
- iii) *Trabajo nocturno* (artículo 208): En el pasado se adoptaron normas que prohibían el trabajo nocturno de la mujer en la industria, de acuerdo a la

6 La jornada ordinaria puede ser más breve para determinadas actividades como, por ejemplo, las realizadas en horario nocturno (siete horas diarias y 42 horas semanales) y trabajo de adolescentes (seis horas diarias y 36 horas semanales) o tener descansos más seguidos (los conductores, por ejemplo, no pueden manejar más de cuatro horas continuas, teniendo derecho a pausas de 30 minutos de descanso y alimentación).

- ratificación de los convenios internacionales del trabajo que así lo disponían y mediante normas legales. En la práctica, la prohibición se aplicó con relativa flexibilidad y actualmente desapareció de la legislación. Hoy sólo se prohíbe a la trabajadora embarazada el trabajo en establecimientos industriales o de servicios después de las 22 horas, cuando existe peligro para su salud o la del hijo en gestación y durante la lactancia. Debe señalarse, no obstante, que se exige autorización para el trabajo nocturno en general (cumplido por hombres o por mujeres).
- iv) *Descanso diario* (artículo 200): El descanso intermedio no puede ser inferior a media hora y el tiempo utilizado no es computado en la jornada de trabajo. Entre una jornada y otra debe haber un descanso de diez horas.
 - v) *Descanso semanal* (artículo 213): Es de un día, normalmente los domingos, excepto en el caso de trabajos urgentes o que no admiten interrupción y se descansa otro día de la semana.
 - vi) *Descanso anual* (artículo 218 y siguientes): El derecho a vacaciones o licencia anual se genera a partir de un año desde el ingreso del trabajador. La licencia va desde 12 hasta 30 días si superan los diez años de antigüedad. Son computables para generar licencias los días no trabajados por enfermedades, licencia, vacaciones, huelga, paros legales y otras causas que no pongan fin al contrato de trabajo. El monto de la licencia corresponde, al menos, al equivalente del ingreso en actividad.
 - vii) *Normas de seguridad e higiene sin nexo con la maternidad* (artículos 130 y 131): La prohibición de labores insalubres o peligrosas queda limitada a las trabajadoras embarazadas y durante la lactancia, siempre que sean perjudiciales para su salud o la del hijo. No está prohibido expresamente el trabajo subterráneo. De otra parte, es importante señalar que existe un Reglamento General Técnico de Seguridad, Higiene y Medicina del Trabajo que contempla, entre los exámenes obligatorios periódicos, la prueba de *Papanicolau*. Esta se realiza a cargo del empleador y su exigencia ha dado origen a denuncias sobre control de embarazo (Heikel, 2000).

3. No discriminación y promoción de la igualdad

El CT define que no podrán establecerse discriminaciones relativas al trabajador por motivo de impedimentos físicos, de raza, color, sexo,

religión, opinión política o condición social (artículo 9). En lo que respecta al acceso al empleo señala que no se podrá impedir a nadie la ejecución de su trabajo lícito (artículo 14) y que las mujeres disfrutan de los mismos derechos laborales y tienen las mismas obligaciones que los hombres (artículo 128).

Sobre la remuneración, el CT plantea que los trabajadores tienen derecho a disfrutar de salario igual, por trabajo de igual naturaleza, eficacia y duración, sin distinción de edad, sexo o nacionalidad, religión, condición social, y preferencias políticas y sindicales (artículo 67) y que las tasas de remuneración no podrán establecer desigualdad por razón de sexo, impedimento físico, nacionalidad, religión, condición social y preferencias políticas o sindicales. A trabajo de igual naturaleza, valor, duración y eficacia deberá corresponder una remuneración igual, salvo que el salario mayor esté fundado en antigüedad y merecimientos (artículo 229).

Con relación al acoso sexual, el CT (artículo 81) lo define como los actos consistentes en amenaza, presión, hostigamiento, chantaje o manoseo con propósitos sexuales hacia un trabajador de uno u otro sexo por parte de los representantes del empleador, jefes de la empresa, oficina o taller o cualquier otro superior jerárquico.

C. NEGOCIACIÓN COLECTIVA⁷

En Paraguay los trabajadores tienen poca tradición histórica de organización, lo que está relacionado con el escaso peso del sector industrial en las primeras décadas del siglo XX y con la realidad política vivida hasta fines de los años ochenta, donde imperó un régimen dictatorial que impidió el desarrollo de una auténtica libertad sindical. Frente a este cuadro el Estado se ha convertido en casi el único y exclusivo protagonista de las relaciones colectivas de trabajo. Fue sólo a partir del final de la década de los ochenta que empezó a cambiar el modelo totalitario y el país entró en un proceso de reestructuración de los derechos y las libertades políticas y civiles. Fue en este marco que resurgió el fenómeno sindical y de manera todavía incipiente la negociación colectiva.

7 Este apartado se basa fundamentalmente en Rosenbaum (2001).

En la actualidad, la negociación colectiva presenta un importante grado de regulación normativa sustentado en bases jurídicas. La Constitución de 1992 establece que este tipo de negociación es parte de los derechos del trabajo y que los sindicatos tienen derecho a promover acciones colectivas y a concertar convenios sobre las condiciones laborales. El papel que cabe al Estado es el de favorecer las soluciones conciliatorias teniendo tal arbitraje carácter optativo. Funcionan en el país instancias de conciliación a nivel del Estado, pero los interesados pueden recurrir a instancias de entendimiento privado. En este sentido, los actores sociales han propuesto la creación de mecanismos voluntarios y tripartitos de conciliación y arbitraje de los conflictos colectivos.

El objeto del *contrato colectivo*⁸ es establecer las bases de los contratos individuales de trabajo. En el caso de que se celebren contratos individuales que contradigan los contratos colectivos, se respetará este último, salvo que el contrato individual sea más favorable al trabajador. Existen dos tipos de acuerdo colectivo:

- i) el *contrato colectivo* (o convenio colectivo), que es la modalidad más común, propia de la negociación colectiva bilateral y voluntaria celebrada entre sujetos legitimados para concertar condiciones de trabajo;
- ii) el *contrato-ley*, que es un acuerdo pactado por dos tercios de los empleadores y trabajadores sindicalizados de determinada rama de la industria, profesión o región (todavía no ha sido empleado en la práctica).

Es muy importante destacar que lo definido en los contratos colectivos se extiende a todos los empleados que trabajan en la empresa, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado. En el caso de ser un contrato-ley, su obligatoriedad se extiende a todos los empleadores

8 El CT define el *contrato colectivo de trabajo* como “todo acuerdo escrito, relativo a las condiciones de trabajo, celebrado entre un empleador, por una parte, y por la otra, una o varias organizaciones representativas de los trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos” (Rosenbaum, 2001).

y trabajadores correspondientes. El CT dispone también que es lícito que el empleador no admita a trabajadores que no están afiliados al sindicato en el caso de que no estuviesen prestando servicios a la empresa en la época de celebración del convenio. Otro aspecto sobresaliente es que se considera ilegal toda huelga declarada durante la vigencia de un contrato colectivo, salvo que sea por motivo de incumplimiento del acuerdo colectivo o se trate de una huelga de solidaridad o general.

Con relación a los *procedimientos*, los representantes deben justificar su personería para celebrar el contrato colectivo (incluso los representantes de los trabajadores no sindicalizados) debiendo el contrato colectivo tener forma escrita, ser redactado en tres ejemplares (una copia para cada parte: empleador, trabajadores y gobierno), homologado y registrado por el organismo administrativo correspondiente. Respecto a la frecuencia de las negociaciones, la ley prevé que cada dos años debe existir un procedimiento de revisión de los convenios colectivos que opere como un factor propulsor de reiteración de la negociación.⁹

En lo que concierne a las *estadísticas* sobre la cantidad de convenios acordados, se ha recogido que entre 1989 y 1994 fueron celebrados un total de 250 convenios,¹⁰ siendo 114 del sector industrial y 65 del sector bancario. Lo habitual en el país es la negociación por empresa (fueron celebrados sólo dos convenios de alcance gremial, en el sector marítimo), lo que es consecuencia de una estructura sindical basada en organizaciones por empresa. Incluso en los sectores donde la presencia

9 “La ley admite que el contrato colectivo pueda celebrarse, indistintamente, por tiempo indefinido, por tiempo fijo o por la duración de una empresa u obra determinada (artículo 321 del CT); en cambio, el contrato-ley regirá por tiempo indefinido (artículo 337). Pero debe recordarse que el ordenamiento vigente prevé la revisión de los convenios cada dos años, cuando alguno de los celebrantes lo solicita. El acuerdo puede ser revisado total o parcialmente, a petición escrita de cualquiera de las partes, exigiéndose un quórum mínimo para la petición del 51% de los trabajadores agremiados, cuando quien promueve la revisión es el sindicato, y cuando se trata de los empleadores, estos deben emplear al 51% de los trabajadores afectados por el contrato. Tratándose de un contrato-ley, la revisión debe ser encaminada por las dos terceras partes de los sujetos obligados por el acuerdo” (Rosenbaum, 2001).

10 Acuerdos por año: 1989, 20; 1990, 64; 1991, 35; 1992, 62; 1993, 37 y 1994, 32 (Rosenbaum, 2001).

sindical es fuerte (por ejemplo, entre los bancarios) hasta 1994 no se había discutido un convenio a nivel nacional. La celebración de convenios colectivos con cada banco se efectúa sobre pliegos únicos y, por tal motivo, las condiciones de trabajo resultan similares en cada contrato colectivo. Con relación a esto, debe señalarse que la nueva legislación no estimula la constitución de organizaciones gremiales de segundo nivel al hacer exigencias como, por ejemplo, de un quórum de 300 trabajadores adherentes y, al mismo tiempo, requerir un número muy inferior para los sindicatos de empresa (20 trabajadores).

Es importante destacar que en los últimos años los sindicatos han exhibido un fuerte crecimiento, con una intensa concentración en el sector público. El fenómeno colectivo en este sector ha adquirido tal importancia que la legislación reciente ha contemplado la posibilidad de negociación colectiva.¹¹

Por último, en el contexto de la reestructuración productiva de la región se han postulado en el país reformas laborales con el objetivo de introducir grados mayores de flexibilidad en el funcionamiento de la negociación colectiva. Por ejemplo, se ha incorporado al CT un párrafo que admite que por acuerdo colectivo se realicen modificaciones respecto de condiciones de trabajo vigentes en cláusulas de convenios colectivos, por otras que, incluso siendo de diferente naturaleza, consagren beneficios que en su conjunto resulten más favorables para los trabajadores. Otro ejemplo es la introducción de un párrafo que permite al empleador solicitar

11 “La Ley N° 508 de 1994 sobre convenios colectivos para trabajadores del Estado es una clara respuesta al creciente fortalecimiento que han exhibido los sindicatos de funcionarios del sector público en estos últimos años. Esta ley no se limita a la Administración Central del Estado, sino que comprende también la administración descentralizada, los bancos oficiales, las gobernaciones, municipalidades y empresas públicas. Las exclusiones subjetivas alcanzan, en términos generales, a los altos empleados. Se prevé el funcionamiento de una comisión negociadora, con participación de las organizaciones sindicales representativas; una vez alcanzado un acuerdo, éste queda sometido a un procedimiento análogo al que se prevé respecto de la negociación colectiva en el sector privado. También en este caso se prevé que las partes sometan los conflictos a arbitraje voluntario, cuyo procesamiento se determinará y cuyo laudo alcanzará efectos definitivos y obligatorios. Son de aplicación las normas de derecho administrativo y de derecho laboral, en la medida en que las mismas resulten compatibles” (Rosenbaum, 2001).

la revisión del contrato colectivo durante su vigencia, cuando las circunstancias económicas pongan en peligro la existencia de la empresa, proponiendo a los trabajadores modificaciones de las condiciones de trabajo. De lograrse acuerdo para las modificaciones, éstas regirán por un plazo no mayor del que reste para terminar el contrato colectivo o su revisión y se asegura la estabilidad de los trabajadores durante tal período (Rosenbaum, 2001).

D. CLÁUSULAS RELATIVAS AL TRABAJO FEMENINO Y A LAS RELACIONES DE GÉNERO

En esta sección se analizan detalladamente las 292 cláusulas con contenido relativo al trabajo femenino y/o las relaciones de género encontradas en los 51 convenios.

En el cuadro 1 se observa que el sector con mayor número de cláusulas de este tipo es el de servicios con 139 (48% del total) y dentro de éste, el de transporte y comunicaciones (16% de todas las cláusulas). Le siguen, en importancia cuantitativa, la industria con 85 cláusulas (29%) y el sector público con 49 cláusulas (17%). Nótese que el comercio, a pesar de la significativa presencia de la mano de obra femenina, tiene pocas cláusulas (2).

También se realizó un análisis por tipo de cláusula (cuadro 2). Para llevarlo a cabo se tomaron los convenios e hizo una selección de las cláusulas relacionadas con el trabajo femenino y las relaciones de género. Esto incluye desde cláusulas sobre condiciones de trabajo, maternidad e igualdad hasta las relacionadas con las tareas reproductivas y las responsabilidades familiares. La idea central es considerar en el análisis no sólo las cláusulas relacionadas directamente con el empleo y las condiciones de trabajo de la mujer, sino además aquellas que, a pesar de estar dirigidas a trabajadores de ambos sexos, posibilitan una situación de mayor equilibrio en el enfrentamiento de las tareas reproductivas y las responsabilidades familiares. Se ha encontrado que la gran mayoría de las cláusulas (89%) se refiere a la maternidad/paternidad y a las responsabilidades familiares. Aparecen de manera muy minoritaria cláusulas sobre la no discriminación y la promoción de la igualdad (8%) y condiciones de trabajo (3%).

Cuadro 1

CLÁUSULAS RELATIVAS AL TRABAJO FEMENINO Y A LAS RELACIONES DE GÉNERO SEGÚN EL SECTOR DE ACTIVIDAD

Sector	Cláusulas relativas al trabajo femenino y a las relaciones de género	
	Total	Porcentaje
Servicios	139	48
1. Transportes y comunicaciones	48	16
2. Financiero	43	15
3. Electricidad, gas y agua	39	13
4. Servicios	9	3
Industria	85	29
5. Alimentos	20	7
6. Petróleo	17	6
7. Agroindustria	12	4
8. Naviera	8	3
9. Tabaco	7	2
10. Cerámica	7	2
11. Farmacéutica	5	2
12. Sin información	5	2
13. Cuero	4	1
Sector público	49	17
Comercio	2	1
Sin información	17	6
Total de cláusulas relativas al trabajo femenino y a las relaciones de género	292	100
Total de Convenios/Contratos	51	

Fuente: Elaboración propia.

Otra forma de clasificación es dividir las en *cláusulas legales* (reafirman lo que ya está definido en la ley) y *cláusulas convencionales* (avanzan en relación al marco legal). El análisis considerando esta separación muestra que un 63% del total de cláusulas son de carácter convencional, mientras que el 37% son de carácter legal. A continuación

Cuadro 2

TIPOS DE CLÁUSULAS RELATIVAS AL TRABAJO FEMENINO
Y A LAS RELACIONES DE GÉNERO

Tipo de cláusula	N°			Porcentaje		
	Legales	Conven- cionales	Total	Legales	Conven- cionales	Total
1. Maternidad/Paternidad	57	94	151	53	51	52
a) Embarazo	6	11	17	6	6	6
b) Licencia maternal						
b.1. Duración	13	10	23	12	5	8
b.2. Remuneración	-	9	9	-	5	3
b.3. Estabilidad	4	1	5	4	1	2
b.4. Otros	-	2	2	-	1	1
c) Licencia paternidad	14	28	42	13	15	14
d) Adopción						
d.1. Licencia para la madre	-	9	9	-	5	3
d.2. Licencia para el padre	-	1	1	-	1	0
e) Lactancia	14	10	24	13	5	8
f) Guardería infantil	6	1	7	6	1	2
g) Cuidado de hijo enfermo	-	12	12	-	7	4
2. Responsabilidades familiares	25	83	108	23	45	37
a) Compensaciones parentales						
a.1. Asignación educacional	-	31	31	-	17	11
a.2. Asignación nacimiento	-	13	13	-	7	5
a.3. Asignación familiar	17	18	35	16	10	12
a.4. Asistencia médica hijos	-	6	6	-	3	2
b) Licencias especiales	8	15	23	8	8	8
3. Condiciones de trabajo	3	7	10	3	4	3
a) Seguridad e higiene	3	7	10	3	4	3
4. No discriminación y promoción de la igualdad	22	1	23	21	1	8
a) De género	6	-	6	6	-	2
b) De género, raza/etnia, etc.	16	-	16	15	-	6
c) Cláusulas discriminatorias	-	1	1	-	1	0
Total de cláusulas	107	185	292	100	100	100
Total Convenios/Contratos	51					

Fuente: Elaboración propia.

se realiza un análisis detallado de todas las cláusulas encontradas según su tipo y sector.

1. Maternidad/Paternidad

Las cláusulas de garantía a la maternidad/paternidad se relacionan con el proceso de conciliación entre el trabajo y la tarea reproductiva, que incluye la crianza y el acompañamiento de los hijos desde el momento de su nacimiento. De todas las cláusulas relativas al trabajo de la mujer y a las relaciones de género en Paraguay, 151 (un 52%) son sobre este tema; de éstas, un 38% se limita a reafirmar la ley, mientras que un 62% avanza con relación a ella.

a) *Embarazo*

Se encontraron 17 cláusulas bajo esta clasificación: ocho del sector de servicios, seis de la industria y tres del sector público. No obstante, 11 cláusulas no son dirigidas especialmente a la embarazada: diez se refieren a la entrega de leche para los trabajadores y una a la mantención de una unidad móvil en el local de trabajo.

Las cláusulas sobre leche para trabajadoras embarazadas entregan desde 0.5 a un litro, considerando algunas que la cantidad puede aumentar en función de las necesidades, hasta proporcionar una “cantidad suficiente”. No siempre se especifica la función que debe ejercer el trabajador o el área de la empresa a la que debe pertenecer para tener derecho al beneficio. Las cláusulas pueden decir que se “proveerá al trabajador que se desempeñe en lugares de mayor exigencia física o que por naturaleza de la labor lo requiera” (sector público), o que se servirá la leche a los trabajadores del “Departamento de Producción” (industria naviera), para el “personal de la secciones producción y mantenimiento de envases” (gas). Se registra la existencia de una cláusula según la cual, en caso de que el trabajador no pueda asistir al trabajo por reposo médico inferior a tres días, no perderá el derecho al beneficio.

Se observa una cláusula sobre atención de urgencia, donde se señala que ésta podría ser requerida por una mujer embarazada que, por ejemplo, tenga complicaciones de salud durante la jornada laboral o que comience su trabajo de parto.

Otras seis cláusulas se refieren específicamente el embarazo y corresponden al tema de las tareas que no pueden ser desempeñadas por una mujer embarazada. De ellas, cuatro son del sector público y su contenido es muy parecido y similar al legal: “las funcionarias que se hallen en estado de gravidez, previa presentación del correspondiente certificado médico a su inmediato superior o a quien corresponda, quedarán eximidas de realizar tareas que arriesguen su salud y el derecho a la vida del ser en gestación, tales como: a) Exposiciones a campos electromagnéticos, ondas, rayos y productos químicos; b) Esfuerzos físicos considerados fuera de los normales; c) Todas otras tareas certificadas por el especialista que puedan perjudicar a la gestación”.

Las dos cláusulas del sector de transporte y de la industria de alimentos también son similares y no introducen nuevos derechos a las trabajadoras embarazadas.

b) *Licencia maternal*

Se encontraron 39 cláusulas sobre licencia maternal: 18 en el sector de servicios, nueve en la industria y ocho en el sector público. Fueron clasificadas según la duración de la licencia (23 cláusulas); la entrega de prestaciones económicas (nueve cláusulas); la estabilidad (cinco cláusulas), y otros temas (dos cláusulas).

i) Duración

Con respecto a este tema, 13 de las 23 cláusulas encontradas conceden lo mismo que el Código del Trabajo y registran lo que se refiere al tiempo de licencia, la entrega de certificado médico dentro de los plazos establecidos legalmente, etc. Muchas de ellas, además, permiten que a esta licencia se sumen las vacaciones, si corresponde.

Las diez cláusulas restantes conceden más tiempo que la ley por concepto de licencia maternal. En estos casos, las licencias varían desde 90 hasta 120 días, es decir, desde seis hasta 36 días más que lo establecido en la legislación. Son cinco las cláusulas que conceden 90 días de licencia y que, además, extienden el derecho de licencia a las mujeres que adopten un niño lactante (transporte) y establecen que la empresa abonará la diferencia entre el subsidio maternal y el salario de la trabajadora, y que

la mujer tendrá derecho a permiso para los controles pre y posnatal y para la lactancia (comunicaciones). De las dos cláusulas que conceden siete semanas antes y siete después del parto, una entrega, además, el 25% del salario de la trabajadora independientemente de otras prestaciones (industria de alimentos). Por último, destaca la presencia de una cláusula que otorga un permiso adicional de tres días calendario, que puede extenderse en casos especiales relacionados con la salud materno infantil pero sin exceder siete días (sector público).

ii) Remuneración

Bajo este tema se encontraron nueve cláusulas convencionales, que se refieren más específicamente a la entrega de prestaciones económicas: dos son del sector financiero y se refieren a ayuda para gastos por parto (entregan US\$ 33 o el 65% del sueldo básico inicial vigente), mientras que otras dos se refieren a la entrega de un monto en dinero. En el primer caso el beneficio está definido como una “gratificación por maternidad” cuyo valor es del 100% de determinada categoría del escalafón (sector público); en otro, la suma entregada corresponde a 30 días de sueldo, incluyendo todos los beneficios (agroindustria).

Las otras cinco cláusulas se refieren al complemento de salario durante la licencia maternal.

La primera paga el 50% hasta un plazo máximo de 90 días (industria farmacéutica); la segunda el 100% (agroindustria); la tercera el 100% por hasta diez días de reposo y el 50% por los demás días, ofreciendo, además, en el caso de que el reposo sobrepase los tres meses, el pago de la totalidad del sueldo (agua). Finalmente, la cuarta concede el 50% de la licencia pre y posnatal (servicios), y la quinta, adicionalmente, se compromete a seguir pagando este monto en el caso de que la trabajadora, después de terminada la licencia maternal, se vea imposibilitada de reanudar sus labores a consecuencia del embarazo o parto por el tiempo indispensable a su restablecimiento (servicios).

iii) Estabilidad

De las cinco cláusulas de este tema, cuatro son específicamente sobre la estabilidad durante el fuero maternal y señalan que:

- desde el momento que a la empresa se ha notificado del embarazo, mediante certificado médico y mientras la empleada disfruta de los descansos previstos, no podrá ser despedida (dos cláusulas en transporte, sin información de sector), y
- la trabajadora que justifique su estado de gravidez no podrá ser sometida a sumario administrativo, el que quedará suspendido hasta la finalización del reposo posparto; del mismo modo, los sumarios iniciados luego de justificado el estado de gravidez de la trabajadora quedarán suspendidos durante el período iniciado, de conformidad a lo establecido por el Código del Trabajo (sector público).

Una cláusula se refiere a la estabilidad posfuero maternal en el caso de que la empleada se vea imposibilitada de reanudar su trabajo a consecuencia del embarazo o parto (transporte).

iv) Otros

Bajo este rubro hay dos cláusulas que señalan que se computará como tiempo de servicio, a los efectos de indemnización en lo que compete a la antigüedad y para la estabilidad en el trabajo, los períodos de ausencias por motivos de enfermedad, de accidentes de trabajo, de maternidad y permiso, todos ellos debidamente justificados (transportes).

c) *Licencia por paternidad*

Durante el parto y en los primeros días posteriores al nacimiento, la presencia de los padres junto al hijo es muy importante, porque posibilita, por un lado, una relación más cotidiana con éste y, por otro, apoyar y ayudar a la madre durante este período tan significativo de la vida familiar que es la llegada de un nuevo miembro. Por esto es cada vez más frecuente en la actualidad que el padre esté presente durante el parto y junto a la madre en los primeros días posteriores.

Sobre este tema se encontraron 42 cláusulas, 23 de ellas en el sector de servicios, 12 en la industria y tres en el sector público.

Es sabido que el CT concede, por concepto de nacimiento de hijo, dos días de licencia al padre. Las cláusulas encontradas en los instrumentos colectivos analizados no sólo tratan de garantizar lo que señala la ley (14

cláusulas), sino que, la mayoría (28), avanzan con respecto a la legislación, ampliando el período de licencia. No obstante, se debe señalar que una de estas cláusulas concede un día de permiso, menos de lo que garantiza el CT como derecho del trabajador.

Las 28 cláusulas que amplían los derechos garantizados en el CT fueron clasificadas según el número de días de licencia que concedían. De esta manera, cinco cláusulas conceden de dos a seis días de licencia, dependiendo si el parto fue normal o cesárea; 13 otorgan tres días, independientemente del tipo de parto, y diez, licencias que varían de cuatro a seis días, también sin hacer referencia al tipo de parto.

Alrededor de la mitad de las cláusulas no especifica qué tipo de día se puede tomar libre por concepto de licencia por paternidad, mientras que, en las demás, se deja explícito que se trata de días hábiles, laborales, consecutivos, calendario, corridos, etc.

Algunas cláusulas presentan particularidades que es importante resaltar:

- la empresa deja abierta a posibilidad de, a su criterio, establecer más días de permiso (sector financiero);
- el permiso no es acumulable y debe ser usufructuado en el momento (sector financiero, industria del tabaco);
- el trabajador deberá justificar haber utilizado la licencia para el fin solicitado; en caso contrario, será considerado falta injustificada y sujeta a sanción disciplinaria (industria);
- después de dos días de licencia, la ausencia del trabajador será considerada licencia justificada, pero no remunerada (transporte), y
- para usufructuar de la licencia, el trabajador debe tener una antigüedad mínima de un año en la empresa y, si no la tiene, el beneficio será proporcional al tiempo trabajando (industria de alimentos). Nótese que, en este caso, la empresa concede tres días de licencia por este concepto, o sea, más que la ley.

d) *Adopción*

Se encontraron diez cláusulas que conceden licencia en caso de adopción de un niño: cuatro del sector servicios, cuatro del sector público y uno de la industria. La mayoría de las licencias son concedidas a las

madres que adoptan, existiendo una que incluye los padres. Es importante notar que, en caso de adopción de un niño o niña menor de dos años, las funcionarias públicas tienen derecho a seis semanas de licencia por maternidad.

El tiempo de duración de la licencia va desde dos días hasta cinco semanas y la variabilidad, algunas veces, está relacionada con la edad del niño adoptado. Al respecto hay dos cláusulas que se refieren a la edad que debe tener el niño para que la madre adoptiva pueda disfrutar de un permiso con goce de sueldo.

Una cláusula deja explícito que la licencia será de tres semanas en caso de que el niño sea menor de cinco años y de una semana en caso de que tenga más de cinco años de edad. Otra dice que se dará licencia por adopción a las trabajadoras hasta dos semanas, con goce de salario, cuando el adoptado *sea* de cinco años. No queda explícito qué sucede cuando el niño tiene menos o más edad.

e) *Lactancia*

En los instrumentos colectivos analizados se encontraron 24 cláusulas sobre lactancia: 11 del sector de servicios, ocho de la industria y cuatro del sector público. De éstas, 13 se limitan a reafirmar los contenidos del CT, o sea, otorgan a las madres trabajadoras, durante el período de lactancia, el derecho a dos períodos de 0.5 hora o una hora al día de descanso para amamantar a sus hijos. Algunas cláusulas que reafirman la ley en términos del tiempo de licencia permiten que, de común acuerdo entre las partes, la trabajadora llegue más tarde y/o salga más temprano que el horario normal. Es importante señalar que el CT no especifica cuándo se termina el descanso previsto para la lactancia y, en este sentido, algunas de estas cláusulas determinan el período durante el cual las trabajadoras lactantes podrán usufructuar de tal derecho: desde los seis hasta los ocho meses de edad del niño, en algunos casos con necesidad de certificado médico.

Otras diez cláusulas convencionales conceden desde 1.5 hasta dos horas diarias por concepto de lactancia. Algunas de ellas también limitan el tiempo de duración de la lactancia: hasta un año de edad (agua, dos cláusulas), siete meses (industria del tabaco) y seis meses (industria de cerámica). Algunas piden, además, certificado médico. Una cláusula

define que, durante el período de lactancia, la empresa debe entregar a la trabajadora dos litros de leche, además de los tres litros semanales a que tiene derecho todo empleado de la empresa (industria del tabaco). Dos cláusulas llaman la atención: la primera por el breve plazo que concede para la lactancia: dos horas diarias durante un mes, salvo que, por prescripción médica, requiera de un tiempo mayor (industria de alimentos); y otra que limita el beneficio a quien tiene una antigüedad mínima de un año en la empresa y que, en caso contrario, tendrá un beneficio proporcional al tiempo trabajado (también de la industria de alimentos).

Por último, se debe resaltar la existencia de una cláusula que no entrega el derecho otorgado por el CT para la trabajadora lactante en lo que respecta al tiempo diario para amamantar. Se trata de una cláusula del sector de alimentos que, por concepto de lactancia, permite que la madre salga media hora antes de concluir la jornada de trabajo durante un plazo de seis meses, cuando la legislación concede, en realidad, dos períodos de media hora. No obstante, hay que notar que garantiza esta media hora por un período de seis meses, aunque legislación no deja explícito la duración del período de lactancia a que tiene derecho la trabajadora.

f) *Guardería infantil*

El tema del local adecuado donde deben permanecer los hijos mientras sus padres y madres trabajan es considerado fundamental respecto a los cuidados que requieren los niños. Es valorado también como una de las garantías esenciales para el trabajo de la mujer y en favor de la cual es necesario actuar con énfasis en las negociaciones colectivas.

La adopción de un sistema de cuidado de los niños mientras la madre trabaja facilita el ejercicio de su trabajo y su compatibilización con las obligaciones familiares. La posibilidad de acceder a este tipo de servicio representa, sin duda, una medida de promoción de la igualdad de oportunidades, si se considera que la mujer es quien asume la mayor parte de las responsabilidades familiares, especialmente en lo que se refiere al cuidado de los hijos pequeños.

Asimismo, es importante notar que las cláusulas que establecen formas de cuidado infantil a cargo de la empresa para los trabajadores de uno u otro sexo, contribuyen a la equiparación de las responsabilidades familiares, ya que permiten que los padres también recurran a dichos servicios, aunque la madre no trabaje.

No obstante la importancia del tema, esto no se refleja en los instrumentos colectivos analizados. Sólo se encontraron siete cláusulas de este tipo, aunque la mayoría habla de la *posibilidad o disposición* de implantar este servicio para los empleados:

- la empresa habilitará una sala o guardería para niños menores de cuatro años de edad (transporte);
- la empresa proveerá recursos para la creación de una guardería de los hijos de los empleados. Mientras tanto, entregará al trabajador una suma destinada a la utilización de una guardería (petróleo);
- la empresa estudiará la posibilidad de implementar guarderías en los establecimientos que cuenten con más de 50 trabajadores de uno u otro sexo. Debe destacarse que se refiere a “estudiar” la posibilidad de hacer algo que está definido como obligación legal del empleador. Vale la pena recordar que la legislación obliga a los establecimientos en los cuales trabajan más de 50 trabajadores de uno u otro sexo a habilitar salas maternas para niños menores de dos años, donde éstos quedan bajo custodia, durante el tiempo de ocupación de las madres. Mientras estudia la posibilidad se compromete el empleador a otorgar el 10% del salario mínimo vigente a los trabajadores con hijos de hasta cinco años de edad (sector público);
- la empresa deberá disponer la habilitación de una guardería infantil o contratar los servicios de una sin cargo para sus trabajadores, siempre y cuando haya diez madres con niños menores de tres años (comunicación);
- la sala cuna o guardería a que se refiere el CT se pondrá en marcha en un plazo no mayor de 60 días después de homologado este convenio colectivo. La empresa podrá cumplir con esta obligación mediante la entrega al trabajador de una suma destinada a la utilización de una guardería (petróleo). Es importante señalar una vez más que en este caso la cláusula se refiere directamente a la implantación de un beneficio que está definido por ley como obligación del empleador pero que no existe efectivamente.

Las otras dos cláusulas establecen:

- que “los hijos de los miembros del sindicato” tendrán derecho a acceder al jardín infantil que frecuentan los hijos de los funcionarios (sector público). En este caso puede estar en juego la preocupación, en las negociaciones colectivas, de evitar que los hijos de los sindicalistas sean objetos de discriminación, y
- que la empresa otorgará a los hijos de los empleados: (a) guardería infantil con atención a niños de hasta siete años y que en carácter excepcional, a los hijos de los empleados de sexo masculino que por viudez, invalidez del cónyuge o por sentencia judicial tenga la custodia; (b) reembolso de los gastos realizados en este rubro de acuerdo a los siguientes tramos de edad y porcentaje del salario mínimo legal mensual vigente: grupo 1 (hasta seis meses) el 100%; grupo 2 (de siete a 24 meses) hasta el 80%, y grupo 3 (de 25 a 84 meses) hasta el 60%. El valor de estos servicios no forma parte del salario (electricidad).

g) *Cuidado de hijo enfermo*

Se encontraron 12 cláusulas sobre licencia para el cuidado de familiar enfermo: cuatro del sector de servicios, cuatro del sector público y tres de la industria. De éstas, cinco son por tiempo indeterminado y, de ellas, tres tienen una redacción similar, concediendo licencia en caso de enfermedad de familiar directo (sector público), mientras que otras dos otorgan, además, licencia en caso de enfermedad de concubino, hermanos o por otras razones particulares (agua):

- concede al trabajador licencia remunerada por enfermedad de éste, del cónyuge, hijo, padre o madre. El trabajador tendrá dicha licencia según la urgencia y gravedad, la que será certificada por los organismos correspondientes (tres cláusulas, sector público), y
- concede al trabajador licencia remunerada por enfermedad del cónyuge y/o concubino, padres, hijos, hermanos, o por otras razones particulares. El trabajador tendrá licencia por el plazo requerido previa justificación y análisis de la situación planteada (dos cláusulas, agua).

Las restantes siete cláusulas merecen comentarios aparte. Dos de ellas conceden hasta tres meses de licencia remunerada por enfermedad

de familiares directos (cónyuge, padres o hijos) que requieran imprescindiblemente del funcionario, pudiendo extenderse por tres meses más, pero sin goce de sueldo (sector público, petróleo).

Las demás cláusulas conceden también de dos a cinco días de licencia por enfermedad de familiares directos.

La primera especifica que la licencia será de dos días hábiles por enfermedad grave (comunicación); la segunda, que se concederán tres días hábiles en caso que sea imprescindible la participación del empleado y pudiendo el hecho ser comprobado por la empresa (agroindustria); la tercera, que se otorgarán cuatro días por enfermedad con internación (sin información de sector); la cuarta, que se concederán cinco días laborales bancarios por año pudiendo, en cada caso y a criterio de la empresa, dar más días de lo establecido (sector financiero); la última, que se concederán cinco días hábiles por enfermedad grave, que implique internación hospitalaria, de algún familiar directo (industria del tabaco). Es importante señalar que el instrumento colectivo en el cual se encuentra esta última cláusula presenta un acuerdo de modificación, algunos meses posterior, donde se especifica que el beneficio no contempla licencia para las personas que tengan hijas internadas por causa de parto, cualquiera sea la forma, salvo que el médico diagnostique la gravedad del caso por complicaciones.

2. Responsabilidades familiares

Con relación a este ítem se encontraron 108 cláusulas (37% del total), de las cuales 83 (77%) constituyen un avance frente a la legislación existente sobre el tema en el país.

a) *Compensaciones parentales*

i) Asignación educacional

Las ayudas entregadas por este concepto son subsidios que se refieren a la asignación de un determinado monto anual o entrega de útiles escolares por concepto de apoyo para la educación de los hijos de los trabajadores.

Se encontraron 31 cláusulas sobre el tema: 13 del sector de servicios, 12 de la industria y cuatro del sector público.

Alrededor de un tercio de las cláusulas presentan el valor de ayuda en moneda nacional, variando los montos desde cerca de US\$ 5 hasta US\$ 67. Las otras cláusulas, con excepción de una que se analizará más adelante, presentan sus montos con relación al sueldo mínimo –nacional o de la empresa– o al del propio trabajador. Algunas veces se deja constancia que tales montos no pueden ser considerados remuneración.

La mayoría de las cláusulas deja explícito que la asignación escolar se refiere “a cada hijo”. No obstante, hay tres que entregan el beneficio estipulado independiente del número de hijos que tenga. Las asignaciones son entregadas, de manera general, hasta que el estudiante termine el colegio. No obstante, en un caso se las entrega sólo durante el curso primario y, en otros, hasta los 13 o 14 años. Es importante señalar que sólo hay dos cláusulas que consideran una asignación por concepto de educación preescolar (agroindustria) o jardín infantil (comunicación) y que son muy pocas las que incluyen el hijo universitario.

Son dos las cláusulas que contemplan la entrega de útiles escolares. La primera está calculada en un monto de aproximadamente US\$ 17 por cada hijo inscrito en el ciclo primario (industria de alimentos) y la segunda se refiere a un “obsequio” conteniendo los elementos necesarios para el comienzo de un ciclo lectivo (industria farmacéutica).

Hay dos cláusulas que entregan beneficios adicionales. La primera establece una beca de estudios por todo el año escolar, para los hijos de funcionarios que hayan obtenido el primer o segundo lugar en sus respectivos establecimientos educacionales (transporte). La segunda compromete la empresa a constituir un fondo destinado a premiar (puede ser en efectivo, en útiles escolares, en libros, en portafolios, etc.), al fin de cada año lectivo escolar, los 40 mejores alumnos entre los hijos de los trabajadores (industria del cuero).

Por último, hay una empresa que entrega beneficios que difieren un poco del patrón descrito anteriormente y que por esto merecen un comentario aparte. Se trata de una cláusula del sector de electricidad que adopta una política educacional (desde la enseñanza preescolar hasta el bachillerato, incluyendo educación especial) mediante convenios con establecimientos seleccionados. Para las localidades donde no fuera posible la celebración de convenios, la empresa se compromete a reembolsar al empleado el valor que pagaría si estuviese en un establecimiento convenido. Se debe señalar que el valor del beneficio o del reembolso no es base para el cálculo de

cualquier rubro laboral y que no será incorporado a la base salarial para ningún efecto.

ii) Asignación por nacimiento

Son 13 las cláusulas que entregan una asignación con motivo del nacimiento de un hijo: seis del sector de servicios, seis del sector industrial y una del sector público. Las asignaciones varían desde aproximadamente US\$ 8 hasta US\$ 63. Las demás están expresadas en salario básico de la empresa (0.5 salario), salario del trabajador (0.5 salario), en salario mínimo (de 0.5 a 3 salarios) o en jornales del trabajador (10 jornales de la categoría del beneficiado, 22 jornales diarios básicos).

Una de las cláusulas se refiere a que el trabajador debe tener un año de antigüedad en la empresa y que éste, si no posee el beneficio, será proporcional al tiempo trabajando. Otra estipula que la asignación “obsequiada” a los trabajadores por concepto de ayuda para el nacimiento será entregada por el nacimiento de dos hijos y que el pago por los hijos subsiguientes quedará a consideración de la empresa (industria farmacéutica).

iii) Asignación familiar

De acuerdo a lo examinado, el trabajador que recibe hasta dos sueldos mínimos tiene derecho a una asignación equivalente al 5% del salario mínimo por cada hijo hasta que éste complete 17 años. Con relación a este tema, se encontraron un total de 35 cláusulas (20 del sector de servicios, nueve de la industria y cuatro del sector público), de las que 17 se limitan a reproducir, en los instrumentos colectivos, los derechos legales descritos anteriormente.

Las otras 18 cláusulas entregan beneficios adicionales que, en su mayoría, corresponden a un aumento de este porcentaje o a un límite mayor de valor del salario, que permita al trabajador tener acceso al subsidio, aunque su sueldo sea superior al 200% del sueldo mínimo, que es tope establecido por el CT. De éstas, cinco cláusulas entregan un porcentaje por concepto de asignación familiar que varía desde un 6% hasta un 6.5% del sueldo mínimo vigente, siendo una la que concede la asignación independiente del monto del sueldo que recibe el trabajador

(financiero). Otras tres cláusulas proporcionan el beneficio para el servidor que reciba hasta 3.5 salarios mínimos (sector público) y otras dos otorgan una asignación equivalente al 3% para los trabajadores que reciben más del 200% del salario mínimo vigente (petróleo).

Por último, hay ocho cláusulas que también entregan beneficios adicionales, pero que presentan particularidades que requieren de un comentario aparte. En primer lugar, en tres de las cláusulas no se puede determinar con exactitud cuánto más que lo establecido legalmente conceden, porque el monto aparece relacionado con “el nivel siete de la escala salarial vigente” en la empresa (financiero), con “el piso de la categoría de periodistas o cronistas” (comunicación), o con el “salario de auxiliar inicial” (financiero). En el primero de estos casos, se entrega un porcentaje del 5%; en el segundo del 8% del salario piso si el niño o adolescente sufre alguna incapacidad física o mental y, en el tercero, el 8.778% del salario de auxiliar inicial.

Las restantes cinco cláusulas entregan los siguientes beneficios:

- el doble de la bonificación legal en caso de hijos con discapacidad (financiero);
- no establece límites de sueldo y concede el beneficio hasta que el hijo cumpla 19 años de edad (financiero);
- entrega hasta 50% más sobre el 5% legal en caso de hijos con discapacidad;
- entrega un beneficio de aproximadamente US\$ 16 reajustables hasta que el hijo tenga 20 años y se compromete a estudiar cada caso para conceder bonificaciones adicionales por cada hijo con discapacidad (financiero), y
- entrega el 7% hasta los 10 años de edad del hijo y, después, el 5% legal.

iv) Asistencia médica a hijos

Se encontraron seis cláusulas sobre asistencia médica al trabajador por parte de la empresa. La mayoría trata de la concesión de un seguro médico (a veces también odontológico) a los trabajadores. No obstante, no siempre se deja explícito que este servicio es extensivo a los familiares y/o dependientes. Entregan también otros beneficios tales como:

- asistencia médica complementaria y servicios médicos ambulatorios extensivos a los dependientes¹² (electricidad);
- seguro médico integral extensivo al cónyuge e hijos menores (transporte);
- un seguro médico aportando la empresa el 75% de los gastos. A partir del día no cubierto por el seguro se hará cargo del 75% del costo total del tratamiento en terapia intensiva hasta un máximo de un mes. En caso de cirugía se hará cargo del 50% del costo total de los medicamentos y del 30% del total de los exámenes (financiero);
- un seguro médico integral extensivo al cónyuge e hijos menores. En el caso de que el trabajador sea soltero podrá incluir a sus padres menores de 65 años o a dos hermanos (transporte);
- un seguro médico-odontológico aportando la empresa el 85% del costo, extensivo al cónyuge e hijos menores. En caso de utilización de la unidad de terapia intensiva, en el país, la empresa se hará cargo, a partir del 11° día y por el tiempo necesario, del 70% del costo (no incluye honorarios médicos y/o medicamentos) (financiero), y
- la cláusula del sector público, naturalmente, ofrece a los trabajadores servicio médico-odontológico por medio del Instituto Público de Salud u otros servicios médicos gratuitos extensivos a los familiares.

b) *Licencias especiales*

Se encontraron 23 cláusulas al respecto, 12 del sector de servicios y ocho de la industria. Estas licencias fueron clasificadas en tres tipos: por motivos particulares (10), para cumplir obligaciones legales (8) y por motivo indefinido (5).

i) Por motivos particulares

De las diez cláusulas que contienen licencia por motivos particulares, cuatro no indican que esta licencia será otorgada y sí que “se podrá otorgar

12 Son considerados dependientes: el cónyuge o concubino/a; los hijos solteros menores de edad del empleado y del cónyuge de éste, casado legalmente, que vivan bajo dependencia económica; los hijos discapacitados física o mentalmente, sin limitación de edad; el padre y la madre del empleado; el hijo soltero de hasta 24 años de edad que viva bajo dependencia económica mientras cursa estudios universitarios y/o técnicos de nivel medio.

permisos para atender asuntos privados remunerados o no”. Son cuatro las cláusulas que se refieren explícitamente a la concesión de licencia remunerada: hasta 20 días al año (transporte y comunicaciones, sector público); de hasta cuatro días al año (transporte y comunicaciones); dos días laborales quedando a criterio de la empresa conceder más tiempo (sector financiero).

Otras cuatro cláusulas señalan que se podrá otorgar permisos para atender asuntos privados remunerados o no (electricidad, gas, agua y servicios, sector financiero, dos cláusulas), mientras que una concede permiso sin remuneración de hasta seis meses para causas particulares (industria alimentos, petróleo).

ii) Obligaciones legales

El CT considera que es obligación del empleador conceder al trabajador licencia remunerada de hasta dos días al mes para cumplir obligaciones legales (en ningún caso más de 15 días en el mismo año).

De las ocho cláusulas encontradas sobre este tema, seis se limitan a conceder el derecho ya establecido en el CT. De las otras dos, una concede el permiso para trámites en el IPS, siempre y cuando dicha tramitación sea indispensable hacerla en horas de trabajo, “en caso contrario la realizará el personal administrativo de la empresa”.

iii) Motivos indefinidos

Son cinco las licencias por motivos indefinidos:

- queda a criterio de la empresa conceder licencias no previstas con o sin goce de sueldo (industria naviera);
- el jefe de repartición podrá otorgar permiso de hasta 20 días al año con goce de sueldo por causas justificadas que no sean las enfermedades o de estudios (sector público);
- la empresa podrá negociar licencias, sin goce de sueldo, toda vez que se presenten las justificaciones respectivas (agroindustria);
- se concederá licencia con goce de sueldo por tratamiento médico o gestiones personales de un día hábil y de hasta cuatro días en el año, pedidas con 24 horas de anticipación (agroindustria), y

- se otorgará licencia, sin goce de salario, al personal que solicita permiso para faltar al trabajo, debido a situaciones especiales fehacientemente justificadas (industria farmacéutica).

3. Condiciones de trabajo

Se encontraron sólo diez cláusulas (seis del sector de servicios y cuatro de la industria) bajo este rubro, de las cuales siete representan avances con relación a la legislación.

a) Seguridad e higiene

Con relación a este tema se encontraron diez cláusulas: siete sobre ropa de trabajo, dos sobre seguridad en el trabajo y una sobre higiene.

Las cláusulas del primer tipo son principalmente de los sectores financiero, servicios, transporte y agroindustria. Éstas se refieren a la entrega, por parte de la empresa y sin costo para el trabajador, de ciertas piezas de ropa, incluyendo prendas específicas según el sexo. Si bien la entrega de uniforme está relacionada con temas de seguridad e higiene, también responde a la necesidad de la empresa de instalar una imagen corporativa según su interés, aunque también se puede sostener que el modelo de uniforme impuesto a las mujeres, especialmente en el sector de los servicios (tacos altos, polleras cortas, etc.) puede tener que ver con la exhibición de ésta como objeto sexual.

Normalmente las piezas son entregadas al comienzo de la temporada de invierno o de verano. Se deja explícito que algunas serán repuestas cada 6 meses, otras cada dos años y otras según la necesidad (servicios). Otras cláusulas dejan constancia que el uso del uniforme es obligatorio dentro de la empresa para el personal femenino y que queda a su cargo exclusivo la elección y confección del mismo (dos cláusulas, sector financiero). Una cláusula señala que si el trabajador no usa el uniforme se le aplicará una multa del 50% del jornal mínimo diario (agroindustria), y otra dice que la empresa “podrá proveer” uniformes (sector financiero).

Una de las cláusulas sobre seguridad en el trabajo establece la prohibición de ocupar mujeres (y niños o adolescentes) en labores que revistan caracteres peligrosos o insalubres (gas). La segunda define que

las mujeres no podrán realizar labores peligrosas para su vida, salud y moralidad, ni trabajos superiores a su capacidad física (industria de alimentos). No obstante, es importante advertir que tal restricción fue eliminada del CT (1995) por considerarla discriminatoria y actualmente podría ser denunciada como inconstitucional.

La única cláusula sobre higiene sostiene que la empresa se dispone a cumplir las disposiciones legales sobre higiene, seguridad y medicina del trabajo. Además se compromete a proveer de agua caliente y fría las duchas de los baños, a tener vestuarios adecuados para ambos sexos, guardarropas y comedor para los trabajadores con el mobiliario y utensilio correspondiente. Por último, proveerá equipo de protección individual cuando fuere necesario, siendo obligatorio para el trabajador su utilización (industria del cuero).

4. No discriminación y promoción de la igualdad

Se encontraron un total de 23 cláusulas sobre igualdad (12 del sector de servicios, cinco de la industria y tres del sector público); de éstas, 22 reafirman lo que está definido en la legislación y una es abiertamente discriminatoria de los derechos de la mujer. En este sentido se puede señalar que la negociación colectiva no ha avanzado en estos temas con relación al marco legal en Paraguay.

Las cláusulas encontradas fueron clasificadas de la siguiente manera: 16 sobre no discriminación en general, seis específicas sobre igualdad de género y una discriminatoria con relación a las mujeres.

a) *Igualdad (no discriminación)*

Las 16 cláusulas sobre igualdad pueden ser clasificadas en tres tipos:

El primero corresponde al principio de “*igual trabajo, igual salario*”. Se encontraron seis cláusulas de esta naturaleza de las cuales cabe destacar cuatro. Dos de ellas dejan explícito que la utilización de este principio debe resguardar los derechos adquiridos, la antigüedad, idoneidad y capacidad del trabajador (agua). Otras dos esclarecen un poco más lo que consideran *igual trabajo*, o sea, a un “trabajo de igual naturaleza, eficacia y duración, corresponderá igual salario o categoría” (transportes).

Las cláusulas del segundo tipo son sobre “*no discriminación*” y corresponden a un total de seis. Dos de ellas son sobre capacitación y se deja constancia de que se cuidará de abarcar a todas las áreas o niveles sin discriminación de ninguna naturaleza (sector público y petróleo). Otras tres se comprometen a no hacer discriminaciones por motivos étnicos, de nacionalidad, sexo, raza, edad, religión, condición social, estado civil, ni preferencias políticas o sindicales (electricidad, transportes, agua). Llama la atención una cláusula que, además, se compromete a no hacer discriminación de ninguna naturaleza, se propone amparar especialmente el trabajo de las personas con limitaciones o incapacidades físicas o mentales (sin información de sector).

Por último, hay cuatro cláusulas sobre “*igualdad*”. La primera estipula que los sujetos con responsabilidad de mando deberán respetar en todo momento la igualdad de las personas (industria de alimentos). La segunda, que los trabajos que por su naturaleza exigen atención permanente serán ejecutados conforme una escala de turnos para asegurar la igualdad de trato (electricidad). La tercera, se compromete a que el ascenso del profesional será por concurso de méritos y en igualdad de condiciones (petróleo). Finalmente, la última indica que las disposiciones del convenio colectivo no podrán afectar o limitar el derecho de cualquier ciudadano a tener acceso al empleo público en condiciones de igualdad (petróleo).

b) *Igualdad de género*

La mayoría de las seis cláusulas que se refieren específicamente al tema de la igualdad de género reconoce que se aceptarán los principios de la igualdad, que se hará efectiva la igualdad de oportunidades y que no se admitirán discriminaciones por sexo (una cláusula utiliza la expresión “*discriminación de género*”). No obstante, dos de las cláusulas (transporte) dejan claro que estos principios “no afectarán la diferencia de salario derivada de la existencia de un escalafón”, y otra deja explícito que, pese la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, la maternidad será objeto de especial protección. Destaca la existencia de una cláusula (sector público) que se compromete a la promoción del trabajo femenino, al estipular que se premiará a las mujeres mensajeras con un *plus* para la entrega de cada correspondencia en igualdad de condiciones.

c) *Discriminación de género*

Se encontró una única cláusula con un contenido explícitamente discriminatorio en contra del sexo femenino. Se trata de la contratación de “mensajeros” para un banco, poniendo como una de las condiciones para acceder a este cargo, “pertenecer al sexo masculino”. Tal tipo de discriminación llama más la atención si se tiene en cuenta la cláusula analizada en el ítem anterior, según la cual una empresa del sector público (de correos) trata de promover el trabajo de la mujer justamente en el campo de la mensajería.

E. CONSIDERACIONES FINALES

Se han analizado en este documento 51 acuerdos colectivos de trabajo paraguayos, celebrados entre 1998 y el 2000, con el objetivo de efectuar un diagnóstico de la presencia de cláusulas relativas al trabajo femenino y a las relaciones de género. Se encontró una cantidad significativa de cláusulas (292) sobre el tema, pero no todas contienen estrictamente contenidos de género.

Una mirada por *sector* evidencia que el de servicios es responsable de 139 cláusulas (el 48% del total), la industria de 85 cláusulas (29%), el sector público de 49 cláusulas (17%) y el comercio tan sólo de dos cláusulas (1%).

Un análisis general por *tipo de cláusula* demuestra que 259 de ellas (89%) dicen respetar a la maternidad/paternidad y a las responsabilidades familiares, mientras que 23 cláusulas (8%) son sobre igualdad y tan sólo diez cláusulas (3%) son sobre condiciones de trabajo.

Con base en el material analizado se puede concluir que, en lo que respecta al trabajo femenino y a las relaciones de género, existen numerosos temas en los cuales la negociación colectiva paraguaya ha avanzado con relación a la legislación laboral.

Con relación a la maternidad/paternidad, por ejemplo, más de la mitad de las cláusulas encontradas sobre licencia por paternidad aumentan el período de licencia, más de la mitad de las cláusulas sobre licencia por maternidad conceden más días que los legales o entregan prestaciones económicas adicionales y casi la mitad de las cláusulas sobre lactancia otorga más tiempo que el legal.

En lo que respecta a las condiciones de trabajo, no se encontraron avances muy significativos con relación al tema de la igualdad; de las 23 cláusulas que se refieren específicamente a este aspecto (4% del total), seis se comprometen con el principio de “igual trabajo, igual salario”, seis son sobre “no discriminación”, cuatro sobre “igualdad” y seis sobre igualdad de género.

En dos temas los avances observados son muy limitados y por eso merecen un destaque aparte: el que se refiere a las condiciones de trabajo de la mujer embarazada y el de la guardería infantil. Con relación al primero cabe destacar una cláusula sobre estabilidad de la mujer embarazada al término del fuero maternal y con respecto al segundo se han encontrado muy pocas cláusulas y éstas hablan, en su mayoría, de la posibilidad de implantar tal servicio para los empleados.

Como se puede observar, todavía hay mucho que hacer para mejorar las condiciones de trabajo de la mujer y promover la igualdad de género. No obstante, la negociación colectiva ha logrado avances y este es un camino que debiera seguir explorándose.

BIBLIOGRAFÍA

- Abramo, L. 2001 “Negociación colectiva y equidad de género en América Latina: Nuevos desafíos para la acción sindical”, en *Revista Cuadernos del CENDES*, N° 47 (Caracas, Centro de Estudios del Desarrollo, Universidad Central de Venezuela).
- De Egea, J. 1994 *Código laboral de la República del Paraguay con sus leyes reglamentarias* (Asunción, Ed. Latindata).
- Heikel, M. V. 2000 “Paraguay: La calidad del empleos de las mujeres”, en M. E. Valenzuela y G. Reinecke (eds.) *¿Más y mejores empleos para las mujeres? La experiencia de los países del Mercosur y Chile* (Santiago, OIT).
- Márquez, M. 1998 *Legislación laboral relativa a la mujer en los países del Mercosur y Chile: Un estudio comparativo*, serie Documentos de Trabajo N° 82 (Santiago, OIT).
- Mires, L. 2003 “Situación laboral de la mujer en Paraguay”, en M. E. Valenzuela (ed.) *Mujeres, pobreza y mercado de trabajo. Argentina y Paraguay* (Santiago, OIT).
- Rosenbaum, J. 2001 *Tendencias y contenidos de la negociación colectiva en el Cono Sur de América* (Lima, OIT).

CAPÍTULO VII

URUGUAY: NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y EQUIDAD DE GÉNERO

MARTHA MÁRQUEZ

A. INTRODUCCIÓN

La negociación colectiva en Uruguay tiene una extensa tradición que se remonta a fines del siglo XIX. Durante el siglo XX conoció un desarrollo importante que persistió hasta fines de la década de los sesenta, y que se recuperó en 1985, después de superado el interregno del período autoritario.

Considerada desde la perspectiva de género, la negociación colectiva ha evolucionado desde la presencia de ciertos criterios discriminatorios en perjuicio de las trabajadoras, hasta la desaparición casi total de los mismos en la década de los ochenta. Sin embargo, los nuevos contenidos negociables que aparecieron en los años noventa no abordan –hasta ahora– de manera adecuada la dimensión de género, limitándose apenas a incluir alguna cláusula general de igualdad, proveniente de las normas heterónomas, o a mantener ciertos beneficios relacionados especialmente con la protección de la maternidad.

Con el fin de contextualizar el tema, se comienza por indicar algunos datos sobre la participación de las mujeres en el mercado de trabajo uruguayo, para posteriormente exponer los principales rubros de la legislación nacional sobre trabajo de las mujeres y una breve descripción de los rasgos que caracterizan a la negociación colectiva en este país.

A partir de los datos recogidos sobre todos los convenios colectivos del período 1996-2000, se analizan las cláusulas relativas a la equidad de género de modo de presentar un panorama general de este tema en la negociación colectiva.¹ Tres sectores de actividad (financiero privado, financiero público y salud colectiva) y empresas representativas (una privada: Cooperativa Nacional de Productores de Leche, CONAPROLE, y otra pública: Administración Nacional de Telecomunicaciones, ANTEL) fueron objeto de un análisis particular, omitido en este capítulo por razones de espacio, por lo que corresponde hacer remisión al Informe General elaborado por la autora sobre el tema (Márquez, 2003).

Las conclusiones generales procuran resumir el estado de la cuestión y señalar algunos objetivos posibles en el marco de futuras estrategias hacia el logro de avances en materia de equidad de género en la negociación colectiva practicada en Uruguay.

B. ALGUNOS DATOS SOBRE LA PARTICIPACIÓN LABORAL FEMENINA

En el total de la población del país (3.360.868 habitantes en octubre de 2002, según datos del Instituto Nacional de Estadística) las mujeres representan el 51.5%, y de la población urbana total, el 52.6%.

La participación laboral de las mujeres ha venido aumentando de manera permanente y muy significativa en las últimas décadas.

Entre 1991 y 1999 la tasa de actividad de las mujeres creció del 43.7% al 49% (en Montevideo es del 52%), manteniendo igualmente una apreciable diferencia con la respectiva tasa masculina, que permaneció casi estable, descendiendo del 73.5% al 72% en el mismo período. Pese al aumento señalado, las mujeres representan apenas el 44.2% de la

1 Para el período 1996-1998 se tuvo en cuenta el relevamiento realizado por Marta Rangel (2001), sobre la base de datos OIT-NECOU 99, con agregado de algunas cláusulas. Para el período 1999-2000 fueron examinados todos los convenios registrados ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) y otros proporcionados por la organización sindical celebrante.

población económicamente activa y el 42.4% de la población ocupada total.²

La tasa de empleo femenino se sitúa en el 39.8% como promedio del trimestre agosto-octubre 2002 en Montevideo, mientras en el interior urbano es del 33.3% (para los hombres es del 58.6% y del 58.4%, respectivamente).

La distribución por rama de actividad muestra que las mujeres se concentran en los servicios comunales, sociales y personales, que reúnen algo más del 50% de la mano de obra femenina, correspondiendo al servicio doméstico alrededor del 17% (nótese que el 99% del servicio doméstico es desempeñado por mujeres). Un 19% de las mujeres se desempeña en la industria manufacturera y un 27% en el comercio.

Si se tiene en cuenta la categoría ocupacional, el 59% de las mujeres en la fuerza de trabajo son asalariadas privadas, y el 17% está en el sector público; el 2.2% son empleadoras; el 18.3% trabajadoras por cuenta propia y el 2.5% trabajadoras familiares no remuneradas (Espino y Salvador, 2002).

El subempleo³ afecta en mayor medida a las mujeres, entre las cuales el 12% está en esa situación, mientras entre los hombres la cifra alcanza al 6.1%. También el trabajo precario (con notas de inestabilidad) es más frecuente en las mujeres, quienes constituyen el 52% del total de trabajadores en esta situación (INE, 2001).

La tasa de desempleo alcanza el 19%, afectando más a las mujeres (22.5%) que a los hombres (16.2%). (INE, 2002a). Datos más recientes indican una tasa de desempleo del 14.2% (INE, 2004).

Las diferencias salariales por sexo en la actividad privada indican, para 1999, que la proporción del promedio de remuneraciones femeninas respecto de las masculinas es del 85%, habiendo disminuido la brecha

2 Véase, al respecto, Espino y Salvador (2002). Según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE, 2002b) la población económicamente activa (PEA) total urbana (en miles) es de 1 231.9 y la población ocupada urbana total, de 998.4, incluyendo el servicio doméstico.

3 Se entiende por subempleo una ocupación con restricciones, sea en lo referente al tiempo o al volumen de trabajo.

salarial en la década, puesto que en 1991 el promedio se situaba en un 73% (Espino y Salvador, 2002).

C. LA LEGISLACIÓN LABORAL RELATIVA AL TRABAJO DE LAS MUJERES

1. Igualdad de oportunidades y de trato y no discriminación en el empleo

La Constitución uruguaya en su artículo 8 establece que “todas las personas son iguales ante la ley, no reconociéndose otra distinción entre ellas sino la de los talentos o las virtudes”. Esta disposición, que proviene del primer texto constitucional aprobado (1830), no ha sido después ampliada –como en otros países– mediante formulaciones más explícitas en relación a la igualdad de hombres y mujeres. Sin embargo, esto es compensado por otro enunciado constitucional, el cual señala que “la enumeración de derechos, deberes y garantías hecha por la Constitución, no excluye los otros que son inherentes a la personalidad humana o se derivan de la forma republicana de gobierno” (artículo 72), los que “no dejarán de aplicarse por falta de la reglamentación respectiva, sino que esta será suplida recurriendo a los fundamentos de leyes análogas, a los principios generales de derecho y a las doctrinas generalmente admitidas” (artículo 332). Tanto el principio de igualdad de oportunidades en el empleo como el de no discriminación se encuentran, obviamente, comprendidos en el mencionado artículo 72. No obstante, parecería conveniente incluir en la Carta un artículo que hiciera expresa referencia a la no discriminación por razones de sexo-género.

La no discriminación en materia salarial tiene fundamento constitucional en el artículo 54 de la Constitución, que menciona la “justa remuneración” entre los derechos que se reconocen a quien se hallare en una relación de trabajo o servicio, lo que excluye la presencia de elementos discriminatorios. Pero una disposición específica sobre la no discriminación también alcanzaría a esta materia y sería aún más conveniente la expresa recepción del principio de “igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor”, de acuerdo a los documentos internacionales aprobados. En el mismo artículo 54 se reconoce la “independencia de la conciencia moral

y cívica, la limitación de la jornada, el descanso semanal y la higiene física y moral”. Tal disposición constitucional, como otras relacionadas con el trabajo, son aplicables a hombres y mujeres; entre ellas, las relativas a la organización de sindicatos y al ejercicio del derecho de huelga, de las cuales se infiere el tercer elemento básico de la autonomía colectiva como fuente de normas laborales, es decir, la negociación colectiva.

El inciso segundo del mismo artículo 54 dispone que “el trabajo de las mujeres y de los menores de dieciocho años será especialmente reglamentado y limitado”, disposición que en lo relativo a las mujeres –si bien no podría interpretarse en contradicción con el artículo 8 de la Constitución– se ha entendido que podría considerarse modificada por normas internacionales de igualdad ratificadas por Uruguay.

Uruguay ha ratificado los Convenios Internacionales del Trabajo referidos a la Igualdad: 100, 111 y 156 (Ley 16.063 del 6 de octubre de 1989).

Asimismo, se encuentran ratificados los principales documentos emanados de la ONU, que contienen disposiciones específicas respecto a la igualdad: Pactos Internacionales de Derechos Civiles y Políticos, y de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966) aprobados por la Ley N° 13.751 de 11 de julio de 1969; la Convención sobre Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Decreto ley N° 15.164 del 4 de agosto de 1981) y el Protocolo Facultativo de dicha Convención (Ley N° 17.338 del 18 de mayo de 2001). Uruguay es también signatario de la Plataforma de Acción aprobada en la IV Conferencia Mundial de la Mujer (Beijing, 1995).

A nivel continental cabe mencionar la Convención Americana de Derechos Humanos (o Pacto de San José de Costa Rica) aprobada por Ley N° 15.737 del 8 de marzo de 1985, y la más reciente Declaración Sociolaboral del MERCOSUR (Mercado Común del Sur) (1998), que incluye la garantía de “igualdad efectiva de derechos, trato y oportunidades en el empleo y ocupación sin distinción de (...) sexo u orientación sexual” (artículo 1), así como el compromiso de los Estados partes de garantizar a través de la normativa y prácticas laborales, la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres (artículo 3). Asimismo, la Convención de Belem do Pará (OEA, 1994), que incluye al acoso sexual entre las formas de violencia contra la mujer que deben ser eliminadas, ha sido ratificada por la Ley N° 16.735 del 5 de enero de 1996.

La Ley N° 16.045 del 2 de junio de 1989 “*prohíbe toda discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector o ramo de la actividad laboral*”. La prohibición general se concreta en una serie de rubros: acceso al trabajo; promoción o ascenso; criterios de evaluación y rendimiento; estabilidad laboral; beneficios sociales; suspensión y despido (particularmente en los casos de cambio de estado civil, embarazo o lactancia); capacitación y actualización; criterios de remuneración.

Se establece que no se considera prohibida la “*discriminación de carácter compensatorio*”, orientada a promover la igualdad de oportunidades y trato para ambos sexos en situaciones concretas de desigualdad. Esto significa la recepción del concepto de “medidas positivas” como instrumento promotor de igualdad sustancial.

El Decreto 37/997 del 5 de febrero de 1997, que reglamenta la ley, expresa: “Se considerarán una forma grave de discriminación las *conductas de acoso u hostigamiento sexual* en el lugar de trabajo o en ocasión de él; entendiéndose por tales cualquier comportamiento, propósito, gesto o contacto de orden sexual no deseado por la persona a la que va dirigido y que le produzca o amenace con producirle un perjuicio en su situación laboral”.

El incumplimiento de las “medidas tendientes a hacer cesar la discriminación” dictadas por la Justicia del Trabajo dará lugar –de acuerdo a la Ley N° 16.045– a sanciones conminatorias o “astreintes” (pago de determinada suma reajutable, por cada día de incumplimiento), sin perjuicio de las eventuales sanciones administrativas por denuncias realizadas ante la Inspección General del Trabajo.

2. Normas protectoras de la maternidad

El Convenio 103 de la OIT sobre Protección de la Maternidad (1952), ratificado por Uruguay, mantiene su vigencia, puesto que no se ha ratificado el nuevo Convenio 183 (2000). La legislación uruguaya contempla los siguientes aspectos:

- a) licencia de maternidad: seis semanas antes y seis semanas después del parto (13 semanas para las funcionarias públicas);

- b) prestaciones económicas y médicas: subsidio de maternidad servido por el organismo estatal de seguridad social (Banco de Previsión Social) y asistencia médica durante el embarazo, parto y posparto;
- c) facilidades para la lactancia: dos pausas diarias de media hora contadas como trabajo efectivo; media jornada en el caso de las funcionarias públicas;
- d) traslado temporal de tareas durante el período de gravidez o de lactancia o, en su defecto, licencia especial abonada por la seguridad social (Ley N° 17.215 del 24 de septiembre de 1999);
- e) conservación del puesto de trabajo: la trabajadora embarazada o que ha dado a luz no puede ser despedida; si lo fuera, el empleador deberá abonar una indemnización especial de seis meses de sueldo, que se acumula a lo adeudado por la indemnización común (Ley N° 11.577 del 14 de octubre de 1950), y
- f) licencia especial de seis semanas para todos los trabajadores (hombres y mujeres) de la actividad pública y privada, que adopten menores.

3. Normas de salud, seguridad e higiene

Prevención del cáncer génito-mamario: un día al año de licencia especial (trabajadoras públicas y privadas) con goce de sueldo, para la realización de exámenes médicos (Ley N° 17.242 del 20 de junio de 2000).

La mayoría de las normas relativas a seguridad e higiene en el trabajo (Decreto N° 406/988) se aplican igualmente a hombres y mujeres. Otras normas prohíben de manera general el trabajo de mujeres: en la limpieza o reparación de motores en marcha (Ley N° 5.032 del 21 de julio de 1914); en trabajos de pintura industrial con cerusa o sulfato de plomo (Convenio Internacional del Trabajo 13); en el manejo de sustancias que desprendan polvos tóxicos, sin protección adecuada (Decreto de 19 de julio de 1941).

Asimismo, existen normas relativas a la obligación de mantener dormitorios, vestuarios y servicios sanitarios separados por sexo (Decreto 406/988), así como de tener asientos suficientes para las mujeres que trabajan (Ley N° 6.102 del 10 de julio de 1918). Se establece una limitación de la carga máxima (25 kilos) a levantar o transportar por las mujeres adultas.

4. Apreciación de la legislación uruguaya sobre el trabajo de las mujeres

Respecto a las normas de igualdad (es decir, aquellas que establecen un tratamiento igualitario de hombres y mujeres en el trabajo, superando una concepción meramente protectora –y frecuentemente discriminatoria– de éstas), la legislación uruguaya tiene un nivel aceptable (documentos internacionales mencionados y Ley N° 16.045), cubriendo un amplio espectro de situaciones. Sin embargo, existen ciertos aspectos negativos o carencias que deberían superarse:

- a) ausencia de normas de *promoción de la igualdad*: las medidas positivas previstas por la Ley N° 16.045 no han sido adoptadas, especialmente en el ámbito de la *formación profesional*⁴ y de las *responsabilidades familiares*;
- b) *insuficiencia de la Ley N° 16.045* en varios aspectos que merecerían su modificación: procedimiento ágil de reclamación; inversión de la carga de la prueba y protección contra eventuales represalias; sanciones adecuadas (y eventual publicidad de las mismas) que desestimen el incumplimiento de las normas; incentivos (económicos y de reconocimiento) a los empleadores que adopten medidas de promoción de la igualdad.

Por otra parte, corresponde señalar la *considerable distancia entre las normas de igualdad y su aplicación práctica*, con la consecuente persistencia de situaciones discriminatorias (en el acceso al empleo, ascenso, remuneración, capacitación, etc.). La Ley N° 16.045 no ha tenido casi ninguna aplicación. Esto parece responder a causas diversas: escasa difusión y conocimiento de la misma, incluso de los operadores jurídicos; dificultades de prueba de la discriminación; ausencia de reclamaciones judiciales durante la relación de trabajo por temor a la pérdida del empleo u otras represalias, etc. Asimismo, la inexistencia de un contralor adecuado del cumplimiento de la normativa, a cargo de la Inspección General del Trabajo, contribuye a reforzar las desigualdades reales.

4 Con la excepción del Programa Piloto PROIMUJER, referido en el numeral 11.

La mencionada distancia entre normas y aplicación de las mismas se debe también a la *no instrumentación de políticas públicas de igualdad*, que persigan el objetivo de aproximarse a una sustancial igualdad de oportunidades y de trato en el empleo. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social no ha puesto en marcha un Plan de Igualdad de Oportunidades en el Empleo, si bien existe asesoramiento externo al respecto. En 2001, comenzó la implementación de un Programa Piloto de orientación e inserción laboral para 500 mujeres (Programa de Promoción de la Igualdad de Oportunidades para la Mujer en el Empleo y la Formación Profesional, PROIMUJER) llevado adelante por la Dirección Nacional de Empleo y la Junta Nacional de Empleo (organismo de carácter tripartito) con el apoyo del Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (CINTERFOR-OIT). En dicho proyecto cabe señalar la iniciativa de la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo, que funciona desde 1997.⁵

En cuanto a las normas protectoras de la maternidad/paternidad son numerosos los déficits legales (ausencia de normas) que se pueden señalar:

- no previsión de un plazo legal de estabilidad después del reintegro de la licencia maternal;
- inexistencia de normas sobre licencia por enfermedad de hijos o menores a cargo;
- ausencia de prohibición expresa de pruebas de embarazo (si bien cabe incluirla en la prohibición genérica de discriminación en el acceso al trabajo);
- inexistencia de disposiciones legales sobre licencia de paternidad (sólo prevista legalmente para los funcionarios públicos, con duración de 3 días), y sobre licencia parental;

5 La Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades y de Trato en el Empleo funciona desde marzo de 1997 y está integrada por representantes del gobierno (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y Ministerio de Educación y Cultura, Instituto Nacional de la Familia y la Mujer), trabajadores (PIT-CNT: Plenario Intersindical de Trabajadores-Convención Nacional de Trabajadores) y empleadores (COSUPEM: Consejo Superior Empresarial).

- ausencia de normativa respecto a las facilidades para el cuidado de los hijos menores (guarderías o reembolso de gastos por este concepto, jardines infantiles, etc.). Uruguay es el único país de la región que carece de legislación al respecto, tratándose –como se sabe– de un problema con especial incidencia en la compatibilización de responsabilidades familiares y laborales.

Respecto a las normas protectoras de la salud y seguridad (sin nexo con la maternidad) –exclusión hecha de la norma sobre prevención del cáncer gínito-mamario– correspondería proceder a la revisión de las mismas con la finalidad de derogar y actualizar según corresponda en cada caso.

En las denominadas “modalidades específicas de contratación”, como el servicio doméstico, trabajo a domicilio y trabajo rural, la legislación es discriminatoria, insuficiente o resulta incumplida. Así, en el servicio doméstico (realizado en un 99% por mujeres) no existe limitación legal de la jornada, ni derecho al seguro de desempleo, y se requiere una antigüedad de un año para recibir indemnización por despido. En el trabajo a domicilio –desempeñado por un número importante de mujeres– si bien existe al respecto una detallada regulación, es muy elevado el volumen de trabajo informal, situación en la que influyen las propias condiciones en que se desarrolla esta modalidad, propicias para eludir los controles de cumplimiento de la legislación. En el trabajo rural, las mujeres se desempeñan como trabajadoras domésticas en los establecimientos dedicados a la ganadería, con bajos salarios y sin limitación de jornada; en el sector de granjas y lecherías, se desempeñan frecuentemente como “ayudas familiares” no remuneradas.

D. BREVE DESCRIPCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La negociación colectiva surgió en Uruguay a fines del siglo XIX. Los primeros acuerdos pusieron fin a huelgas declaradas en algunos sectores, obteniendo ciertas reivindicaciones en las condiciones de trabajo, ya sea en materia de limitación de la jornada o en aumentos salariales. Esa práctica persistió durante las primeras décadas del siglo XX, hasta que en 1943 la Ley N° 10.449 creó los Consejos de Salarios, organismos

tripartitos encargados de fijar salarios y categorías mediante laudos obligatorios aplicables a las distintas ramas de actividad. De todos modos, continuó existiendo la negociación bilateral, y numerosos acuerdos de ese tipo eran llevados a los Consejos de Salarios con el objetivo de que tuvieran un efecto *erga omnes*.

Esa práctica negociadora se vio limitada en 1968 debido a medidas económicas adoptadas por el gobierno. Con el advenimiento del período dictatorial, en 1973, y el consiguiente desconocimiento de la libertad sindical, desapareció la auténtica negociación.

A partir de la reinstitucionalización democrática, en 1985, se retomó la práctica anterior, volviendo a ser convocados los Consejos de Salarios, y la práctica de la negociación bilateral, mediante acuerdos llevados al seno de los Consejos, para su homologación mediante decreto del Poder Ejecutivo.

En septiembre de 1990 el gobierno convocó por última vez a los Consejos de Salarios. Se continuaron celebrando algunos convenios de largo plazo, pero desde 1992 cambió totalmente el rol del Estado, que se retiró de la negociación, dejando que las partes llegaran a acuerdo en la ocasión y forma que entiendan conveniente (Rodríguez, 1998).

La negociación colectiva se caracteriza en Uruguay por no estar regulada de manera sistemática, siendo muy escasas las normas que refieren a algunos aspectos de ella (OIT, 1995). Su reconocimiento jurídico se funda en el derecho de sindicalización, establecido por el artículo 57 de la Constitución. La principal fuente normativa son los Convenios Internacionales del Trabajo: Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948; Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949; Convenio 151 sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978, y Convenio 154 sobre la negociación colectiva, 1981, todos ratificados por Uruguay. Con posterioridad a 1985 los actores sociales debatieron durante largo tiempo la formulación de una ley marco sobre negociación colectiva, sin que arribaran a un acuerdo al respecto.

Se trata de un régimen de amplia autonomía de las partes. Los sujetos negociadores son, por la parte trabajadora, un sindicato o –si éste no existe– delegados electos por el personal; por la parte empleadora puede ser un empleador individual, un grupo de empleadores o una

organización patronal. La negociación puede tener lugar en cualquier ámbito o nivel, no existiendo regulaciones de articulación formal impuestas por la legislación.

Tradicionalmente existió un predominio claro de la negociación por rama de actividad y dentro de ellas, por subgrupos, tendencia que se revirtió en la última década.

De lo anterior se desprende que no hay un procedimiento fijado al que deban ceñirse los sujetos negociadores. El principio general es la negociación voluntaria de las partes. No existe obligación de negociar, establecida explícitamente, si bien la convocatoria a los Consejos de Salarios pudo funcionar como una manera de suplirla.

Puede existir la presentación formal de un pliego de reivindicaciones, pero esto no es obligatorio. Tampoco existen normas legales sobre preaviso de denuncia del convenio, regulándose las causales y formas de esta en los mismos.

El plazo de vigencia se estipula en los convenios. Generalmente es de un año, prorrogable por igual período, siempre que no se proceda a la denuncia del documento por alguna de las partes. A veces se pacta un plazo de vigencia para determinados beneficios.

En Uruguay el contenido de la negociación colectiva es amplio: salarios, categorías, horarios, descansos, organización del trabajo, innovaciones tecnológicas, condiciones de seguridad e higiene, licencias especiales, beneficios sociales, etc. También se incluyen las denominadas cláusulas obligacionales que regulan las relaciones colectivas (cláusulas de paz, fuero sindical, solución de conflictos, etc.).

La doctrina ha determinado la evolución producida en la última década, con la aparición de “nuevos contenidos”, relativos a aspectos salariales (rebaja de la remuneración, pérdida de beneficios, vinculación del salario con los resultados obtenidos), distribución del tiempo de trabajo (adaptación del mismo a las necesidades del sector o empresa), categorías, reestructura de la empresa, organización del trabajo, introducción de tecnología, formación profesional, seguridad e higiene, crisis de la empresa (Rosenbaum y Garmendia, 1998).

En la actualidad, la negociación colectiva se caracteriza por:

- predominio neto de los convenios de empresa por sobre los de rama. De un total de 165 convenios estudiados en el período enero 1999-

diciembre 2000, 144 son de empresa (87.2%) y sólo 21 de rama o sector (12.7%);

- desmejoramiento de las condiciones de trabajo (rebajas salariales, parte del salario en especie, reajustes esporádicos; compensación de horas extras por descanso; pérdida de beneficios; reducción del tiempo de trabajo con rebaja salarial; flexibilidad en el goce de descansos; etc.);
- muy escasas disposiciones sobre salud, seguridad e higiene;
- pocas cláusulas –en general meramente programáticas– sobre capacitación;
- frecuencia de acuerdos multilaterales (firmados individualmente por los trabajadores), que no constituyen convenios colectivos (en 1999 se registraron 60 acuerdos de ese tipo y 54 en 2000);
- restricciones a la libertad sindical (cláusulas de paz más estrictas), y
- establecimiento de causales de caducidad del convenio (o de determinados beneficios).

En cuanto al número de trabajadores cubiertos por la negociación colectiva, las cifras han variado de manera ostensible. En la negociación que tuvo lugar con ocasión de la última convocatoria a los Consejos de Salarios (septiembre 1990), de un total superior a 380.000 trabajadores representados en los sectores de actividad,⁶ más del 90% alcanzó acuerdos de largo plazo (por un período de unos 20 meses) (Pucci, 1992).

Desde 1992, y en especial desde 1995 en adelante, la situación sufrió profundas variaciones. El número de trabajadores cubiertos por la negociación descendió constantemente. En 1990 se calculaba que el 23% de los trabajadores estaba cubierto por convenios colectivos (Rodríguez, 1998). En 1999 se estimó que el porcentaje de asalariados cubiertos por alguna forma de negociación rondaba el 16% del total (Olesker y Osta, sin fecha). No se conoce desagregación por sexo de estas cifras.

La no convocatoria de Consejos de Salarios, el debilitamiento del movimiento sindical, la crisis económica y el contexto de desempleo han sido señalados como los principales factores determinantes de que la negociación colectiva quedara restringida a los pocos sectores que

6 El servicio doméstico y trabajo rural no están comprendidos.

conservaron cierto poder de negociación (Garmendia, 2000). Esto también explica las condiciones menos favorables que con frecuencia envuelven los acuerdos. El Estado sólo continúa interviniendo en la negociación de tres sectores de la actividad privada: construcción, transporte urbano y suburbano, y salud colectiva privada.

E. CLÁUSULAS RELATIVAS AL TRABAJO DE LAS MUJERES Y A LAS RELACIONES DE GÉNERO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

1. Evolución

Hasta 1968 la negociación colectiva se caracterizó por la inclusión de criterios discriminatorios de las mujeres –en materia de categorías y salarios– en numerosos sectores. Esto tuvo lugar a través de distintas formas: (a) fijación de salarios más bajos para categorías iguales; (b) establecimiento de una categoría de “mujeres” o “mujeres mayores de 18 años” con salarios frecuentemente similares a los de los menores; (c) establecimiento de un capítulo “personal obrero femenino” con pocas categorías y salarios más bajos; (d) denominación en femenino de determinadas categorías (puestos reservados a mujeres).

Asimismo, existieron laudos de los Consejos de Salarios que incorporaron el criterio discriminatorio enunciado en la Resolución del Poder Ejecutivo del 14 de febrero de 1945, que habilitaba a establecer salarios inferiores para las mujeres, hasta un 20%, por “razones de rendimiento o económico-sociales” (Márquez, 1993a).

A partir de 1985, con la reinstauración del funcionamiento de los Consejos de Salarios, en los primeros decretos que homologaban convenios desapareció el criterio más abiertamente discriminatorio para las mujeres (menor salario para igual categoría). Desde 1986 también los otros criterios discriminatorios comenzaron a ser eliminados, persistiendo –por lo menos hasta 1990 y en algunos casos después– solamente el que consiste en denominar ciertas categorías en femenino (reserva de puestos a mujeres).

En la ronda de Consejos de Salarios de junio de 1987 se incluyó en todos los laudos y convenios una cláusula de no discriminación salarial con el siguiente texto: “Queda expresamente establecido que el sexo no

es causa de ninguna diferencia en las remuneraciones, por lo que las categorías se refieren indistintamente para hombres y mujeres”. La inclusión generalizada de este texto habría tenido origen en las observaciones formuladas por el “Seminario Tripartito sobre prácticas no discriminatorias en materia de empleo”, realizado por la OIT en Montevideo en 1986.

Las cláusulas más reiteradas refieren a aspectos relativos a la maternidad. En varios sectores se establece (o se restablece) la jornada posnatal reducida (cooperativas de consumo, banca privada, prensa y salud), y en algunos se acuerda un complemento del subsidio de maternidad. Aparecen con cierta frecuencia las licencias por paternidad y también las que conceden licencia por matrimonio y por fallecimiento de familiares directos.

En cambio, son más esporádicas las cláusulas que otorgan primas por matrimonio o nacimiento, y casi inexistentes las licencias por enfermedad de hijo o familiar (generalmente, se las considera simplemente como falta justificada, sin remuneración y sin pérdida de la prima por presentismo). Solamente en la banca privada y en el sector salud se incluye el beneficio de guardería financiado total o parcialmente por la parte empleadora. En varios convenios se incorpora el beneficio de comedores en los lugares de trabajo o un viático por alimentación.

En este período (1985-1995) los convenios no incluyen cláusulas de promoción de las trabajadoras, y las que refieren a capacitación (por introducción de nuevas tecnologías) son muy escuetas, sin aludir específicamente a las mujeres.

2. Análisis de las cláusulas relativas al trabajo de las mujeres y las relaciones de género en el período 1996-2000

En el período 1996-2000, que constituye el epicentro de la investigación realizada, los contenidos de la etapa anterior, 1985-1995, permanecieron en su mayoría sin modificaciones. Es posible señalar cierta generalización de algunos rubros (como las licencias de paternidad y por fallecimiento de familiares directos). Excepto las *cláusulas generales de igualdad de oportunidades* –muy escasas– no se observan otros avances indicativos de la incorporación de una visión de género en la negociación

colectiva, tendiente a promover la igualdad de oportunidades en el empleo y a superar las desventajas que enfrentan las trabajadoras.

El número de cláusulas relativas a las relaciones de género y responsabilidades familiares aumentó entre 1996 y 2000, pasando de 27 a 78, con lo que el promedio de cláusulas por convenio subió de 2 a 4, tal como se observa en el cuadro 1.

Cuadro 1
RESUMEN DE CLÁUSULAS RELATIVAS AL TRABAJO
FEMENINO Y A LAS RELACIONES DE GÉNERO

Total de Cláusulas	1996	1997	1998	1999	2000	Total
Total de cláusulas relativas al trabajo femenino y a las relaciones de género	27	40	33	46	78	224
Total de convenios con cláusulas relativas al trabajo femenino y las relaciones de género	12	11	16	18	19	76
Promedio de cláusulas relativas al trabajo femenino y a las relaciones de género por convenio que contienen cláusulas relativas a este tema	2.2	3.6	2.6	2.5	4.1	2.9
Promedio de cláusulas por convenios suscritos	-	-	-	-	-	0.5
Total de convenios relevados	-	-	-	-	-	406

Fuente: Período 1996-1998, elaboración de Rangel (2001) basada en Negociación Colectiva en el Uruguay (NECOU) 99 (OIT). Período 1999-2000, elaboración propia basada en los convenios registrados en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS).

Respecto al crecimiento indicado en el número de cláusulas corresponde, en todo caso, realizar dos precisiones. La primera es de carácter metodológico. Para seleccionar las cláusulas se adoptó un criterio más amplio que el de considerar sólo aquellas que explícitamente se

refieren al trabajo de las mujeres. Se incorporaron también las relacionadas con las responsabilidades familiares, estimando que tienen estrecha vinculación con las relaciones de género; asimismo, las que establecen ciertos beneficios o previsiones con carácter general, y que pueden incidir de manera distinta en hombres y mujeres, de acuerdo a la situación personal y familiar de unos y otras.

La segunda precisión alude a que el aumento sostenido de cláusulas –con un alza significativa entre 1999 y 2000– responde en gran medida al número de convenios celebrados en el sector financiero privado. En efecto, una consideración de los convenios suscritos según los sectores de actividad muestra una amplia ventaja para el sector servicios, que representa el 68% del total de cláusulas. Dentro de los servicios, el rubro financiero es responsable de 116 cláusulas negociadas, es decir, un 51.5% del total. La industria alcanza un 25.7% y el sector comercio apenas un 5.7% (cuadro 2).

Se analizarán a continuación tres grandes rubros, cada uno de los cuales comprende varios ítemes que refieren a distintos temas abordados (o no) por la negociación colectiva: (a) cláusulas relativas a la *protección de la maternidad/paternidad*; (b) cláusulas relativas a las *condiciones de trabajo de la mujer y las relaciones de género*, y (c) cláusulas relativas a la *equidad de género y no discriminación*. El cuadro 3 muestra un panorama general de las cláusulas relevadas.

3. Cláusulas relativas a la protección de la maternidad/paternidad

Las cláusulas de este rubro se refieren a los temas que se detallan a continuación.

a) *Salud de la trabajadora embarazada*

No se ha encontrado ninguna cláusula que aborde el tema de manera directa. Sin embargo, ciertas disposiciones previstas para hombres y mujeres pueden significar para éstas un beneficio destacable durante el período de embarazo y antes de comenzar la licencia de maternidad como, por ejemplo, el tiempo que pueden disponer para salidas por consultas médicas (sin descuento de haberes), y la autorización –con aviso previo–

Cuadro 2

CLÁUSULAS RELATIVAS AL TRABAJO FEMENINO Y A LAS RELACIONES DE GÉNERO SEGÚN EL AÑO Y EL SECTOR DE ACTIVIDAD

Sector	Cláusulas relativas al trabajo femenino y a las relaciones de género						
	1996	1997	1998	1999	2000	Total	%
Comercio	2	3	-	8	-	13	5.7
Comercio	2	3	-	8	-	13	5.7
Industria	15	4	9	7	22	57	25.4
Agroindustria	-	2	2	-	8	12	5.3
Industria del cuero	4	-	-	-	-	4	1.7
Industria de la construcción	1	-	-	-	2	3	1.3
Industria de la carne	1	-	2	1	3	7	3.1
Industria de la leche	-	-	-	3	-	3	1.7
Industria gráfica	1	-	-	-	1	2	0.8
Industria aceitera	-	-	1	1	1	3	1.7
Industria cerámica	-	-	-	-	2	3	1.7
Industria textil	-	-	-	-	5	5	2.2
Industria de la bebida	6	2	1	2	-	11	4.8
Industria del dulce	1	-	-	-	-	1	0.4
Industria química	1	-	-	-	-	1	0.4
Industria eléctrica y electrónica	-	-	2	-	-	2	0.8
Industria mecánica	-	-	1	-	-	1	0.4
Servicios	10	33	24	31	56	154	68.4
Sector financiero	-	20	20	24	52	116	51.5
Sector salud	2	9	3	5	2	21	9.3
Transporte aéreo	2	4	-	1	-	7	3.1
Transporte marítimo	6	-	-	-	-	6	2.6
Transporte terrestre	-	-	-	1	2	3	1.3
Prensa, radio, comunicaciones	-	-	1	-	-	1	0.4
Total de cláusulas relativas al trabajo femenino y a las relaciones de género	27	40	33	46	78	224	100.0
Total de convenios con cláusulas relativas al trabajo femenino y a las relaciones de género	12	11	16	18	19	76	-
Total de convenios relevados						406	-

Fuente: Período 1996-1998, elaboración Rangel (2001) basada en NECOU 99 (OIT). Período 1999-2000, elaboración propia basada en convenios registrados en el MTSS.

Cuadro 3

CLÁUSULAS RELATIVAS AL TRABAJO FEMENINO Y A LAS RELACIONES DE GÉNERO SEGÚN EL AÑO Y CONTENIDOS

Cláusulas relativas al trabajo femenino y a las relaciones de género	1996	1997	1998	1999	2000	Total	
1. Maternidad/Paternidad	Nº	Nº	Nº	Nº	Nº	Nº	%
Salud de la trabajadora embarazada							
Control médico		1		1		2	0.9
Emergencia médica	1		2	1	3	7	3.1
Licencia de Maternidad							
Complemento del subsidio	1	3	2	3	3	12	5.4
Quebranto de caja, prima presentismo	1	1	2		4	8	3.6
Licencia de Paternidad	5						
Condiciones de trabajo (embarazo y posparto)							
Prioridad para tareas en planta		1				1	0.4
Estabilidad en el puesto				1		1	0.4
No envió al Seguro de Desempleo				1		1	0.4
Vestimenta adecuada			1			1	0.4
Lactancia (reducción horaria, flexibilidad, etc.)		2	2	4	7	15	6.7
Guarderías		2	2		4	8	3.6
Licencia por hijo enfermo (o consulta médica)	1	2		1		4	1.8
Compensaciones parentales							0.0
Prima por nacimiento		1		1	1	3	1.3
Prima por hijo a cargo	1		1			2	0.9
Compensación al núcleo familiar		2	1		3	6	2.7
Seguro de salud		2	4	4	4	14	6.3
Ayuda educacional	1				2	3	1.3
Transporte (pase libre)					1	1	0.4
TOTAL	11	22	20	21	38	112	50.0
2. Condiciones de trabajo (y responsabilidades familiares)							
Remuneración							
Asistencia médica a familiares				2	1	3	1.3
Prima por presentismo, quebrantos de caja	1	3	2	3	6	15	6.7
Compensación por hogar constituido	1	1		1		3	1.3
Descanso semanal		1			1	2	0.9
Licencias especiales							
Por matrimonio	2	3	1	4	7	17	7.6

Continuación Cuadro 3

Cláusulas relativas al trabajo femenino y a las relaciones de género	1996	1997	1998	1999	2000	Total	
	Nº	Nº	Nº	Nº	Nº	Nº	%
Por enfermedad de familiares	2	1				3	1.3
Por fallecimiento de familiares	5	5	2	2	6	20	8.9
Por mudanza		2				2	0.9
Capacitación y formación profesional			4	2	2	8	3.6
Salud, seguridad y medio ambiente de trabajo		1	1	5	8	15	6.7
Organización del trabajo			1	3	2	6	2.7
Beneficios sociales (incentivo de retiro, etc.)	2	1		1	5	9	4.0
TOTAL	13	18	11	23	38	103	46.0
3. Equidad de género y no discriminación							
No discriminación salarial	2			1	1	4	1.8
Igualdad de oportunidades y de trato	1		2	1	1	5	2.2
TOTAL	3		2	2	2	9	4.0
Total de cláusulas relativas al trabajo femenino y a las relaciones de género	27	40	33	46	78	224	100.0
Total de convenios con cláusulas relativas al trabajo femenino y a las relaciones de género	12	11	16	18	19	76	
Total de convenios relevados							406

Fuente: Período 1996-1998, elaboración Rangel (2001) basada en NECOU 99 (OIT). Período 1999-2000, elaboración propia basada en convenios registrados en el MTSS.

para salir del trabajo por razones personales, recuperando las horas perdidas en los días inmediatos siguientes. Ambas facilidades pueden ser obviamente utilizadas a los efectos del control médico del embarazo, asunto que en otros países se prevé expresamente en la negociación (dos cláusulas en el sector financiero privado).

Otro beneficio general consiste en la afiliación (pagada total o parcialmente por el empleador) a un servicio de emergencia médica móvil. El mismo resulta favorable para las embarazadas en caso de necesitar una asistencia médica urgente en horario de trabajo, situación contemplada en la negociación colectiva de otros países (siete cláusulas: cuatro en el sector financiero privado, dos en la industria aceitera y una en la industria de la bebida).

b) *Licencia de maternidad (integridad del salario durante la licencia). Estabilidad pre y posnatal*

La preservación durante la licencia de la integridad del salario percibido en actividad es una compensación destacable, puesto que el subsidio de seguridad social percibido puede implicar una rebaja salarial, debido a la forma de cálculo establecida legalmente (promedio de lo ganado en los últimos seis meses). Esa integridad del salario se establece mediante variadas formas:

- complemento del subsidio: la empresa complementa el importe abonado por el organismo de seguridad social, de manera que la trabajadora reciba un total líquido mensual igual que si estuviera en actividad (12 cláusulas: diez del sector financiero privado, una del sector transporte marítimo y una del sector salud);
- quebranto de caja (se continúa liquidando): es una partida destinada a compensar los posibles faltantes por errores en el manejo de dinero por parte de los cajeros. Durante la licencia de maternidad (así como en otros casos: enfermedad, licencia anual, etc.) se continúa liquidando este beneficio (cinco cláusulas en el sector financiero privado);
- prima por presentismo: no se pierde durante la licencia de maternidad (tres cláusulas: industria de la carne e industria gráfica), y
- no existe en la negociación colectiva ninguna cláusula que establezca un plazo de estabilidad después del reintegro de la trabajadora. Tampoco se observan cláusulas relativas a la estabilidad del trabajador padre, ya sea en el período anterior o posterior al nacimiento.

c) *Licencia de paternidad*

Es una de las cláusulas más comunes en los convenios colectivos, quizá debido a que no existe una disposición legal otorgando licencia por paternidad en la actividad privada. El 10.7% del total de las cláusulas registradas se refieren a este beneficio. En los convenios la duración de la licencia varía de uno a tres días. Se han encontrado 23 cláusulas pertenecientes a los siguientes sectores: 12 en el financiero; dos en la salud; tres en el comercio, y una en agroindustria, cuero, transporte aéreo, transporte marítimo e industrias de la cerámica y bebida.

En la mayoría de los casos se indica que se trata del día del nacimiento (si es sólo un día), o el mismo y los subsiguientes. Sin embargo, en el convenio general del sector financiero y en algunas empresas que siguen ese modelo se indica que la licencia se concede el primer día hábil posterior al nacimiento. Se trata de una cláusula que se aparta de la tendencia a conceder al padre la posibilidad de acompañar a la madre durante el nacimiento. También cabe señalar como aspecto negativo la breve duración de esta licencia en la mayoría de los convenios.

d) *Condiciones de trabajo (embarazo y posparto)*

Pocas cláusulas se refieren específicamente a las condiciones de trabajo durante el embarazo y el período de lactancia:

- estabilidad en el cargo: se establece que el orden del escalafón no variará en caso que –debido a la licencia de maternidad– la mujer piloto de aviación no haya podido realizar los cursos correspondientes (cláusula en el sector transporte aéreo);
- acceso al seguro de parto: las trabajadoras en estado de gravidez no serán pasadas al régimen de seguro de desempleo. Tampoco las que estén gozando de licencias u horarios especiales a consecuencia del embarazo y/o maternidad (una cláusula en el sector lácteo);
- prioridad para realizar ciertas tareas en la planta: se otorga a las trabajadoras zafrales embarazadas o que hayan dado a luz recientemente, de forma que cumplan los jornales necesarios para acceder al seguro de desempleo (una cláusula en el sector de la agroindustria), y
- vestuario adecuado: en la misma cláusula referida a la provisión de “uniformes” al personal, se prevé la entrega de tela a la trabajadora embarazada a efectos que pueda confeccionarse un uniforme adecuado a su estado, cuyo costo es de cargo de la empresa (una cláusula en el sector financiero privado).

e) *Lactancia*

Las cláusulas relativas al período de lactancia consisten en general en la reducción de horario o en otro beneficio.

- reducción de la jornada a la mitad del tiempo normal: se trata de una cláusula que equipara a las trabajadoras del sector privado con las del sector público, aunque generalmente durante un período menor. En muy pocos sectores se han convenido normas de este tipo, pero estas alcanzan a muchas empresas, puesto que se encuentra en el convenio básico del sector financiero privado. El tiempo durante el cual se concede este beneficio es variable: 1.5, 3 ó 6 meses. También oscila el momento desde el cual se cuenta el tiempo de horario especial: mientras algunos convenios establecen que se trata de los seis meses siguientes al nacimiento (fórmula que de hecho comprende un período de la licencia de maternidad, por lo que el período real de medio horario será normalmente de tres meses desde el reintegro), o 90 días a partir de la culminación de la licencia de maternidad (9 cláusulas en el sector financiero privado establecen la media jornada);
- otras modalidades de reducción de la jornada: al reintegro de la licencia, la empleada trabajará –durante un mes y medio posterior– solamente el horario de atención al público (cuatro horas), cuando el horario normal es de 6.5 horas; con posterioridad, y en caso de ser necesario, dispondrá de hasta dos medias horas, es decir, lo dispuesto legalmente (una cláusula en el sector financiero privado);
- otra forma consiste en reducir la jornada –durante tres meses siguientes a la reincorporación– en una o dos horas; en el primer caso, se sigue el criterio legal en cuanto al tiempo de la reducción, pero se establece la unión de las dos medias horas de pausa configurando una hora menos de trabajo (ambas cláusulas en dos convenios de empresas del sector financiero privado);
- flexibilidad de horario en el ingreso y egreso: esta es una facilidad distinta, que consiste en flexibilizar la rigidez del horario de entrada o salida habituales de la empresa, sin implicar reducción de jornada (dos cláusulas en el sector financiero: empresas transportadoras de caudales), y
- otros beneficios: complemento de leche materna. Se prevé la entrega de tres latas por mes, durante dos meses (una cláusula en un convenio del sector agroindustria).

f) *Guarderías*

Son muy escasos los convenios que suplen la ausencia de normas legales con este beneficio. En el sector privado se ha negociado sólo en

dos sectores: financiero privado (los bancos aportan el equivalente al cinco por mil de los sueldos mensuales) y salud (la empresa –en dos casos– contribuye con una suma reajutable).

g) *Licencia por hijo enfermo y otros permisos relacionados*

La licencia para atender a un hijo menor enfermo es un tema casi totalmente ausente en la negociación colectiva. En dos convenios de empresa (salud) se concede licencia en dos situaciones: (a) para atender al hijo en domicilio, un día por cada situación de enfermedad de hijos de hasta de diez años, con un máximo de tres veces al año por cada hijo, y (b) dos días en caso de internación, sin límite de número.

En otro convenio de empresa (industria de la bebida) se consideran inasistencias justificadas las de un día, provocadas por enfermedades de hijos menores de 15 años, con un límite de tres en el semestre, sin perjuicio de autorizaciones especiales de acuerdo al caso concreto.

En un convenio de empresa (sector financiero privado) se establece el derecho para las funcionarias madres de disponer de tres horas mensuales para salidas por consultas médicas de sus hijos menores de un año.

h) *Licencia por adopción*

No se encontró ninguna cláusula en todo el período considerado respecto a la licencia por adopción de menores y tampoco en convenios anteriores. Actualmente, rige al respecto la Ley N° 17.292 del 25 de enero de 2001.

i) *Compensaciones parentales*

Bajo este rubro se consideraron las cláusulas relativas a la concesión de beneficios que tienden a facilitar las responsabilidades de padres y madres. Son las siguientes:

- prima por nacimiento: se encontraron sólo dos cláusulas (sector textil: prima equivalente a 100 horas básicas de determinada categoría, y sector comercio: 60% de un salario mínimo nacional);

- prima por hijos a cargo o compensación familiar: se trata de una compensación especial que el/la trabajador/a recibe siempre que tenga hijos menores a su cargo, hasta los 18 años (seis cláusulas en el sector financiero privado; una en el transporte marítimo, una en la agroindustria);
- cuota mutual (o seguro de salud): el pago de la cuota médica mutual (también denominada seguro de salud) es la cláusula más frecuente en cuanto a compensaciones: nueve cláusulas en el sector financiero privado, dos en el sector financiero oficial; una en salud, otra en la bebida y otra en transporte terrestre;
- ayuda educacional: puede tener lugar de distintas formas: un bono anual para materiales de estudio (un convenio en industria de la construcción); una prima educacional anual por hijos de 3 a 21 años a cargo del empleado y que cursen estudios, equivalente al valor de 40 horas básicas de determinada categoría (una cláusula en la industria textil); creación de una biblioteca de libros de estudio para hijos de los empleados (una cláusula en salud), y
- locomoción (“pase libre”): esta tarjeta para viajar gratuitamente en vehículos de la empresa puede ser utilizada por hijos de los funcionarios hasta los 18 años (un convenio de empresa en el sector transporte terrestre).

4. Cláusulas relativas a condiciones de trabajo de la mujer y a las relaciones de género (incluidas las responsabilidades familiares)

Se trata de cláusulas relativas a las condiciones de trabajo, en las cuales inciden las responsabilidades familiares o la situación particular de la mujer trabajadora (en ambos casos, pues resulta pertinente realizar una lectura “desde las relaciones de género”).

a) *Remuneración*

Se han encontrado diferentes cláusulas que tienen incidencia en la remuneración. Entre ellas debe señalarse:

- asistencia médica a familiares. La empresa abona la cuota mutual al cónyuge (o concubino/a del empleado/a) y a familiares (una cláusula en el sector financiero y otra en salud);

- prima por presentismo, quebrantos de caja: la primera no se pierde por goce de licencia de paternidad u otras licencias por responsabilidades familiares, entre ellas, licencias por matrimonio, fallecimiento de familiares (seis cláusulas en el sector financiero, tres en la industria de la carne, y una, tanto en la industria de la bebida como en salud, transporte terrestre y agroindustria). En cambio, el quebranto de caja sólo se percibirá los días efectivamente trabajados (una cláusula en sector financiero y otra cláusula en la industria láctea), y
- prima por hogar constituido: suma abonada por tener a su cargo cónyuge, concubino/a, o familiares (padres u otros familiares directos) (tres cláusulas en comercio, salud y transporte terrestre).

b) *Jornada y descansos*

Ciertas modalidades de flexibilización del tiempo de trabajo, que en otros países son habituales y se señala que tienen aceptación entre las mujeres –trabajo a tiempo parcial, horarios flexibles, etc.– no están presentes en la negociación colectiva uruguaya.

En cuanto al descanso semanal, se han encontrado dos convenios en que se persigue que el personal goce del mismo en domingo, lo que implica facilitar la coincidencia del tiempo libre entre los miembros de la familia (en el sector financiero, tarjetas de crédito, y en el transporte aéreo).

c) *Licencias*

- *Licencia anual ordinaria*: régimen rotativo para el goce de licencia durante los meses de diciembre, enero y febrero, coincidiendo con las vacaciones escolares (una cláusula en sector comercio); consideración de la situación familiar –otorgando mayor puntaje– para fijar el período de goce de la licencia (tres cláusulas en banca privada).

Entre las *licencias especiales*, caben mencionar:

- *licencia por matrimonio*: la duración oscila entre tres y diez días, siendo el período más común el de cinco días (se encontraron 17 cláusulas);
- *licencia por enfermedad de familiar*: una cláusula en el sector salud y otra en la industria del cuero. Se considera inasistencia justificada

la relacionada con la enfermedad o intervención quirúrgica de familiares directos (una cláusula en industria de la bebida);

- *licencia por fallecimiento de familiares directos*: aparece con frecuencia en los convenios colectivos, y considera la situación aflictiva del empleado/a y sus responsabilidades familiares en el caso de deceso de familiares. Se trata de licencias pagadas, que generalmente no provocan pérdida de la prima por presentismo (19 cláusulas: ocho en sector financiero, tres en el comercio, dos en la salud, y una, tanto en la industria de la bebida como en el transporte marítimo, aéreo y terrestre, cuero, construcción y cerámica);
- *licencia por mudanza*: se considera una situación que trastorna la vida familiar y generalmente hace necesaria la presencia del/la jefe/a de familia. Es un beneficio otorgado muy raramente: un día por cada mudanza con un máximo de dos mudanzas anuales (una cláusula en sector salud); un día hábil por mudanza si la misma se produce a causa de un traslado de lugar de trabajo (una cláusula en el sector financiero).

d) *Capacitación y formación profesional*

La mayoría de las cláusulas encontradas son de carácter programático y, si bien se refieren a la totalidad del personal, no existen menciones particulares respecto a considerar la situación de las mujeres, ya sea para promover la diversificación ocupacional o para facilitar su acceso a los cursos de capacitación.

Sólo en el sector financiero oficial se señala como cometido de la comisión a constituirse la elaboración de propuestas tendientes a una renovación generacional, que incorpore los conceptos de profesionalización de la tarea bancaria a través de una *capacitación específica y de igualdad de oportunidades en el acceso*.

En dos casos (sector financiero oficial y agroindustria) se prevé la creación de comisiones bipartitas con competencia para elaborar proyectos de capacitación, mientras en otros se alude a una participación o compromiso de ambas partes (prensa, industria mecánica y sector financiero privado). En un caso, la empresa asume el pago por parte de los costos del programa de formación de los funcionarios (una cláusula en el sector financiero). En otro convenio se establece la obligatoriedad del personal en seguro de desempleo de concurrir a los programas de

capacitación, previéndose por inasistencia la pérdida de un complemento que se establece (una cláusula en la industria de la bebida).

e) *Salud, seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo*

Son poco numerosos los convenios que incluyen cláusulas relativas a la salud y seguridad en el trabajo. En algunos casos se adoptan recomendaciones a las partes con el fin de instrumentar programas para mejorar las condiciones de seguridad e higiene (sector financiero oficial, salud, cerámica y cemento) llegando a proyectar la creación de comisiones bipartitas (sector financiero oficial y salud) o a establecer un organismo de ese tipo (industria eléctrica y electromecánica y sector agroindustria). Sólo en una empresa del sector agroindustria se prevé, entre otras medidas, la obligación de instalar baños químicos portátiles en las áreas de trabajo, disposición de especial importancia en un rubro donde se desempeñan muchas mujeres en la recolección de frutas y legumbres.

En una empresa del sector financiero (cooperativa de ahorro y crédito) se destaca una cláusula relativa a condiciones y ambiente de trabajo, que podría interpretarse con un alcance que incluye la comprensión de posibles conductas de acoso sexual en el trabajo, aunque se utilice una redacción elusiva: “La empresa cuidará de las buenas condiciones y adecuado ambiente de trabajo, tomando las medidas necesarias para corregir oportunamente desviaciones respecto a las mismas”.

Una cláusula más frecuente relacionada con la seguridad e higiene dispone la provisión de uniformes o ropa de trabajo (cuatro cláusulas en el sector financiero, dos en el comercio y una en la industria gráfica).

f) *Organización del trabajo (reestructuración, innovaciones tecnológicas)*

No se encontraron cláusulas que aludan específicamente a las consecuencias que pueden tener la reestructuración y las innovaciones tecnológicas respecto a las mujeres trabajadoras. Pero existen cláusulas que, de manera general, establecen determinadas garantías en cuanto a las consecuencias negativas que puedan ocurrir, lo que resulta favorable en muchos casos para la situación de las mujeres que ocupan cargos de menor calificación y más susceptibles de ser reconvertidos o eliminados. Entre estas: el acuerdo respecto a que las innovaciones tecnológicas no

producirán cambios para el personal efectivo (un convenio en la bebida), o que no se dispondrán despidos ni reducción de jornadas del personal desplazado a consecuencia de las innovaciones tecnológicas (dos convenios en sector textil); que la empresa hará conocer a la organización sindical la propuesta de reestructuración (salud y lácteos); la creación de una comisión bipartita para analizar la situación del personal excedente por introducción de nuevas tecnologías (sector lácteo).

En un convenio se prevé que la participación de la organización sindical en caso de introducción de tecnologías tiene por finalidad comprobar que ésta no implique una carga de trabajo superior a la normal (industria textil).

g) *Beneficios sociales*

Se trata de distintos beneficios de carácter no salarial, originados generalmente en motivaciones empresariales: renovación o reducción de personal, otorgamiento de facilidades como forma de lograr más interrelación con la empresa, etc. Son los siguientes:

- *incentivo de retiro voluntario, con causal jubilatoria*: mediante estas cláusulas se establecen incentivos económicos para quienes acepten renunciar al empleo al cumplir las condiciones que configuran esta causal. El objetivo para las empresas es el de procurar una renovación generacional, liberando puestos de trabajo para aspirantes más jóvenes, o lograr una disminución de la plantilla efectiva. La doctrina ha considerado estos incentivos como una forma de promover una reducción de la vida laboral efectiva y, por tanto, relacionados con el tiempo de trabajo (Rosenbaum y Garmendia, 1998). En la legislación anterior a la actualmente vigente que es la ley 16.713 de 3/9/1995, las condiciones para acceder a la jubilación eran de 55 años de edad para las mujeres y 60 para los hombres, en ambos casos con 30 años de trabajo. A esa situación hace referencia el convenio del sector financiero privado, cuyos trabajadores están afiliados a un organismo propio de previsión, que mantiene las condiciones mencionadas.⁷ Se

7 Actualmente, para los trabajadores afiliados al Banco de Previsión Social (actividad privada y pública) se configura la causal con 60 años de edad para ambos sexos y 35 años de actividad (Ley N° 16.713 del 3 de septiembre de 1995).

han encontrado cuatro convenios previendo el incentivo de retiro para quienes renuncien teniendo causal jubilatoria: dos en el sector transporte aéreo e igual número en el sector financiero privado;

- *complemento de aportes jubilatorios*: se trata de otra forma de incentivar el pase a retiro de trabajadores/as a quienes les faltan cinco años o menos para configurar causal jubilatoria. Se denomina “beneficio de complemento de aportes jubilatorios” y consiste en que durante este período la empresa realiza aportes jubilatorios por un sueldo superior (una cláusula en la industria de la carne);
- *préstamos para adquisición o refacción de vivienda*: las postulaciones para estos se priorizan en función de la composición del núcleo familiar (con más de dos hijos y/o familiar a cargo, se otorga mayor puntaje). Se encontró una cláusula en el sector financiero privado, y
- *préstamos para otros fines sociales*: se trata de préstamos para vacaciones, estudios del empleado/a, cónyuge, hijos o parientes a su cargo (una cláusula en el sector financiero privado); préstamo para facilitar el arrendamiento de casa habitación, equivalente al valor de seis meses de alquiler que se exija como depósito de garantía (una cláusula en el sector financiero). Otra forma es el otorgamiento de una orden de compra por un determinado valor para adquirir artículos con fines educativos (una cláusula en el sector financiero privado).

5. Cláusulas relativas a la equidad de género y no discriminación

La no discriminación en materia salarial se establece en ciertas cláusulas, aunque se debe señalar que algunas mantienen elementos discriminatorios.

- *cláusulas relativas a la no discriminación salarial*: los convenios colectivos dejaron de incluir la cláusula de no discriminación salarial que se había generalizado en 1987. Sólo en un convenio del sector comercio (cooperativa de consumo) se hace referencia a que “las remuneraciones acordadas son mínimas, teniendo carácter nacional, en régimen de 40 horas semanales y *para ambos sexos...*”. En un convenio del sector textil, bajo el título de “Igualdad de remuneración por sexo”, se establece, sin embargo, una cláusula discriminatoria:

“En toda tarea que no tenga específicamente indicado el sexo de la persona que la ejecuta, la tarifa de salario base correspondiente a la misma registrará indistintamente para hombres y mujeres”. Se trata de una cláusula que proviene del convenio que regía para todo el sector de la industria textil, durante el funcionamiento de los Consejos de Salarios. Como se aprecia, la cláusula da lugar a que se mantengan categorías en que se indique el sexo de quien la ejecuta, y esos casos no están alcanzados por el principio de igualdad; sin advertir, por otra parte, que la indicación del sexo (reservar tareas a determinado sexo) configura en sí misma una discriminación. Asimismo, en dos convenios (uno en el sector perfumería y cosméticos y otro en el sector confiterías), ambos de 1996, se mantienen algunas categorías denominadas en femenino.

Las cláusulas relativas a la *equidad de género* toman la forma de cláusulas generales de igualdad:

- *cláusulas generales de igualdad de oportunidades y de trato*: abordan específicamente la equidad de género, de manera amplia, incluyendo todos los aspectos de la igualdad de oportunidades y de trato, y comienzan a aparecer en la negociación colectiva uruguaya en 1996. Se han encontrado dos cláusulas generales de igualdad en el sector salud y dos en el sector financiero oficial; asimismo, una constancia unilateral de la parte trabajadora en un convenio de empresa en el sector de la industria láctea.

La incorporación explícita de tales principios como contenido de los convenios reviste particular importancia. Se trata de la reiteración de normas cuyo imperio emana de las disposiciones heterónomas que las contienen. Pero esa reiteración significa acercar la problemática al ámbito cotidiano en el cual el convenio es la norma entre las partes. Que el tema se lleve a la mesa de negociación constituye un índice de que el principio de igualdad de oportunidades no tiene una aplicación satisfactoria en el ámbito laboral.

Las menciones a los Convenios Internacionales del Trabajo relativos a la igualdad y a la Ley N° 16.045 persiguen el objetivo de reafirmar la importancia de respetar tales normas, y la actitud vigilante

de la organización sindical sobre el particular. La inclusión del principio en el convenio permite, por otra parte, fundar en este futuras reivindicaciones acerca de distintos aspectos concretos vinculados ya sea a la remuneración, las condiciones de ascenso, las posibilidades de acceder a la capacitación, etc.

F. CONCLUSIONES GENERALES SOBRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y EQUIDAD DE GÉNERO

1. El examen de la negociación colectiva practicada en el período 1996-2000 permite llegar a la conclusión de que la *temática de la equidad de género* está escasamente presente en los convenios colectivos suscritos. En 76 convenios que contienen cláusulas de ese tipo, se encontró un total de 224 cláusulas, lo que significa para todo el período examinado un promedio de tres cláusulas por convenio. Si se tiene en cuenta el total de convenios analizados en el período (406), el promedio es de 0.5 cláusulas por convenio. Sólo el 18% de los convenios examinados contiene alguna cláusula sobre el tema indicado.
2. Al sector servicios le corresponden 154 cláusulas (68% del total), y dentro de este el sector financiero privado negoció 116 cláusulas (50.2%), con un avance importante entre 1999 y 2000. El sector industrial no llega al 26% del total de las cláusulas y el comercio apenas representa el 6.3% (cuadro 2).
3. Si bien se comprueba un aumento del número de cláusulas vinculadas al “*trabajo de las mujeres y relaciones de género*” –notablemente entre 1999 y 2000– tanto en la industria (de 7 a 22 cláusulas) como en servicios (de 31 a 56, con alta incidencia del sector financiero), los contenidos se repiten, sin que se introduzcan nuevos temas que indiquen un avance en la promoción de la equidad de género, excepto las “cláusulas generales de igualdad”, cuya significación ha sido analizada.
4. Las cláusulas relacionadas con la *protección de la maternidad/paternidad* representan casi un 50% del total, siendo más numerosas las que otorgan licencia por paternidad (10.2%) y las que refieren a facilidades para la lactancia (6.6%). Siguen en importancia las que otorgan el beneficio de cuota mutual (asistencia médica) a los hijos

- (6.2%) y las que complementan el subsidio de maternidad abonado por la seguridad social (5.3%).
5. Las cláusulas relacionadas con las *condiciones de trabajo (incluyendo lo relativo a responsabilidades familiares)* son un 46.2% del total. En este rubro se destaca el número de las que refieren a licencia por fallecimiento de familiares (8.9%) y por matrimonio (7.5%), y a la no pérdida de primas por el goce de licencias especiales vinculadas a las responsabilidades familiares (6.6%).
 6. En materia de *seguridad e higiene* se observa un aumento de las cláusulas en el período 1999-2000, llegando a sobrepasar el 6% del total. En esa cifra inciden fuertemente el establecimiento de numerosas provisiones –sobre distintos rubros– en una empresa del sector de la agroindustria, así como la constitución de comisiones bipartitas con competencia sobre el tema en varios convenios del período. En general, la salud y seguridad laboral son objeto de cláusulas programáticas cuya concreción no es evidente. Sin embargo, los contenidos mencionados han sido tomados desde la perspectiva de género como favorables a las mujeres trabajadoras en la medida que –si bien se trata de disposiciones generales– mejoran claramente la situación de las trabajadoras, y al establecer –de manera programática– organismos bipartitos de salud y seguridad laboral su implementación permitiría tratar problemáticas específicas que afectan a las mujeres. No se alude en ningún convenio a lesiones provocadas por esfuerzo repetitivo o monótono, estrés, afecciones musculares y de columna, etc., que resultan de trabajos desempeñados frecuentemente por mujeres.
 7. Las cláusulas referidas concretamente a *la igualdad o equidad de género* alcanzan apenas un 4% del total. En sólo tres convenios de rama (dos en el sector financiero oficial y uno en el sector salud) y en un convenio de empresa (salud) se ha incluido la cláusula general de igualdad de oportunidades y de trato. La constancia unilateral estampada por la parte trabajadora (anexa al convenio) en una empresa de la industria láctea resulta significativa como antecedente para ser retomado en futuros acuerdos, de acuerdo con la práctica previa en el sector.
 8. En las cláusulas sobre *capacitación* destacan dos aspectos: el objetivo de generalizarlas a *todo el personal* y la constitución de *comisiones bipartitas para elaborar planes* (dos elementos que podrían ser usados para mejorar la condición de las trabajadoras, y que por esto han sido

incluidos en estas páginas). Pero no se observan cláusulas que traten en particular la temática de la formación profesional de las mujeres.

9. Son muy escasas las normas que persiguen *facilitar la compatibilidad de las ocupaciones laborales y las responsabilidades familiares*. Tal conclusión señala un severo déficit en cuanto a la adopción de medidas de promoción de la igualdad. Así, el beneficio de guardería se ha extendido en el período considerado sólo a varias empresas del sector financiero sobre la base del convenio marco que lo establece, o mediante la introducción de algunas modificaciones al mismo. En otros sectores no se registra tal beneficio, excepto en un convenio de empresa del sector de la salud.

Por otra parte, las licencias por hijo o familiar enfermo son prácticamente inexistentes, comprobándose en la práctica que habitualmente son las mujeres quienes asumen la tarea del cuidado en dichos casos.
10. La compensación más extendida es el *pago de la cuota médica* (seguro de salud) para hijos o familiares directos, lo que responde a la tendencia a otorgar beneficios por los cuales no se deben aportes a la seguridad social. También se ha extendido el *beneficio de alimentación*, como parte integrante del salario (no pudiendo sobrepasar el 20% de aquel), con similares características de no aportación a la seguridad social.
11. No hay previsiones en los convenios respecto al *impacto de las reestructuras empresariales o introducción de nuevas tecnologías* en el empleo de las mujeres. Sin embargo, las cláusulas que contienen previsiones que abarcan a *todo el personal afectado o que dan participación al sindicato en dichos procesos* han sido incluidas en este informe en tanto abren la posibilidad de considerar la situación de las trabajadoras cuando éstas resultan particularmente afectadas.
12. Es significativa la absoluta ausencia de disposiciones que refieran a las *condiciones de ascenso o promoción*. Habida cuenta de que es una condición de trabajo respecto de la cual no existe legislación interna aplicable a la actividad privada –contándose sólo con los principios emanados de los documentos internacionales– constituye un aspecto particularmente negativo para el desarrollo de la carrera laboral de las mujeres. El tema parecería implicar, de hecho, un rubro de competencia exclusiva de la parte empleadora. Sólo en el convenio del sector financiero oficial se apunta a encarar criterios de evaluación, de carácter programático y con participación sindical.

13. La *participación de las mujeres en la negociación colectiva* –dato que se desprende del texto de los documentos suscritos– alcanza al 13% de los representantes de la parte trabajadora en el total de convenios negociados, durante el período 1999-2000 (único lapso durante el cual ha podido encontrarse este dato). Pero si se consideran –en dicho período– sólo los 37 convenios que contienen cláusulas relativas al trabajo de la mujer y las relaciones de género, en los de 1999 no actuó ninguna delegada mujer, y únicamente en tres del año 2000 hubo representantes femeninas.

Estas cifras estarían indicando, por una parte, la baja participación de mujeres en la negociación colectiva y, por otra, que la presencia de mujeres delegadas sindicales en la negociación no constituye hasta el momento un elemento determinante del avance en la equidad de género. La cuestión se trasladaría a una etapa previa: ¿Influyen las mujeres en las decisiones sindicales que después son llevadas a la mesa de negociación? ¿Plantean reivindicaciones para ser presentadas? Cabe otra interrogante: la participación sindical de las mujeres, inferior a la de los hombres –especialmente en los cargos de dirección–, ¿incide en el escaso número de cláusulas innovadoras en materia de relaciones de género? De las entrevistas realizadas en el sector sindical parece desprenderse que al escaso número de mujeres presentes en la dirección sindical⁸ y en la mesa de negociación cabría agregar otro elemento: una conciencia todavía incipiente en materia de planteamientos con enfoque de género por parte de las trabajadoras en general y, en ciertos sectores, incluso por parte de las que asumen responsabilidades sindicales.

14. La tendencia actual de la negociación colectiva es –además del bajo número de convenios celebrados–⁹ recortar beneficios, desmejorando en consecuencia la situación de los trabajadores. Esto queda de manifiesto en los contenidos de numerosos convenios. En este contexto

8 A nivel de los organismos centrales del PIT-CNT, en el Secretariado Ejecutivo (17 miembros) hay tres mujeres; en la Mesa Representativa (41 miembros) el número de mujeres varía, llegando a un máximo de diez (septiembre 2002).

9 En 1999 y 2000 se registraron 87 y 78 convenios, respectivamente. Nótese que en 1990 se alcanzó a 148.

no es previsible la introducción de cláusulas que signifiquen avances en la equidad de género, particularmente si éstas suponen algún tipo de costo para las empresas o son así consideradas por éstas.

La primera preocupación de la parte trabajadora es –ante una tasa alta y persistente de desempleo– la conservación de los puestos de trabajo, incluso aceptando condiciones inferiores a las anteriormente pactadas.

15. Esta situación no debería, sin embargo, provocar la postergación de *planteamientos tendientes a afirmar la equidad de género*, particularmente mediante medidas dirigidas a lograr la efectiva igualdad de oportunidades para las mujeres respecto a la *capacitación y formación profesional*, lo que incidiría en la disminución de la segmentación del mercado de trabajo. Asimismo, significaría el aprovechamiento del aporte específico de las mujeres en el desempeño de las tareas, así como de sus capacidades en materia de organización y dirección del trabajo, redundando en beneficio de ambas partes.

En materia de formación profesional y capacitación, la visión de género no ha sido todavía incorporada de manera sistemática a las políticas públicas, fundamentalmente a las implementadas a través del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) (Dirección Nacional de Empleo y Junta Nacional de Empleo, organismo este último de carácter tripartito que administra el Fondo de Reconversión Laboral).

Durante 2001 y 2002 se llevó adelante un programa piloto de Promoción de la Igualdad de Oportunidades para la Mujer en el Empleo y la Formación Profesional (PROIMUJER), existiendo acuerdo tripartito para hacerlo permanente.

16. Los acuerdos sobre medidas que no tengan incidencia en los costos laborales (como ciertas formas de flexibilización de horarios, entre otras) constituirían, asimismo, avances en materia de equidad que pueden ser compatibles con las exigencias de las actuales formas de organización del trabajo. Internalizar esta perspectiva a nivel de las dirigencias sindicales femeninas y masculinas, y del conjunto de mujeres trabajadoras, parece imprescindible para obtener algunos logros.
17. De este proceso de concientización de los problemas de género por parte de la dirigencia sindical (femenina y masculina) dependerá, en parte, que los temas sean introducidos en la mesa de negociación. En

ese sentido, es posible comprobar un avance por parte de las mujeres sindicalistas –en especial de quienes integran el Departamento de Equidad y Género de la Central Sindical (PIT-CNT) y las Comisiones de Mujeres de los sindicatos–, y en cierta medida también por parte de los dirigentes masculinos, progreso aún no exteriorizado en políticas de género, a pesar de las propuestas presentadas por las trabajadoras (inclusión de cláusulas generales de igualdad en los convenios, cuota de participación sindical,¹⁰ tratamiento del tema del acoso sexual, atención de hijos menores, etc.).

18. Un avance en la dirección señalada a nivel de negociación requiere también, obviamente, de una actitud más favorable de la parte empleadora en cuanto a la adopción de iniciativas, o de respuestas positivas en materia de promoción de la igualdad, actitud que no resulta comprobable hasta el presente de acuerdo a la opinión sindical recogida y al análisis de convenios realizado.

Ante esta situación, resulta indispensable la puesta en marcha de *políticas públicas de igualdad en materia de empleo*, impulsadas de manera decidida por parte de los organismos estatales –a nivel nacional– para obtener algunos logros, habida cuenta de la trascendencia social y económica del tema. Hasta el momento, tampoco se advierte un compromiso de esas características. En ese sentido resulta paradigmática la falta de apoyo estatal a la acción de la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades y de Trato para la elaboración y puesta en marcha de un Plan Nacional de Igualdad en el Empleo.¹¹

19. Hasta el presente, la negociación colectiva en Uruguay no ha constituido un instrumento para la incorporación de una visión de género, salvo en sectores muy aislados y respecto a cuestiones totalmente puntuales.

Las conclusiones a las que se ha arribado en materia de negociación colectiva no son sino la manifestación –en un ámbito concreto– del

10 El VIII Congreso del PIT-CNT (2003) aprobó el principio de la cuota sindical: no más del 70% ni menos del 30% de integrantes del mismo sexo en los organismos representativos.

11 Cabe consignar que el actual gobierno nacional (asumido por la coalición Encuentro Progresista-Frente Amplio-Nueva Mayoría el 1º de marzo de 2005) incluye en su Programa principios relativos a la equidad de género en el trabajo.

escaso avance de la sociedad en su conjunto respecto a los problemas de las relaciones de género.

Incluir esta dimensión en la actividad normativa autónoma y en la aplicación de la misma pareciera, sin embargo, indispensable para el logro de cambios que hagan posible unas relaciones sociales más equitativas. Pero esa perspectiva encuentra todavía muchas dificultades para ser adoptada por la sociedad uruguaya y, por ende, por los interlocutores sociales en el ámbito del trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

- Ackerman, M. 1998 *La negociación colectiva como instrumento para la aplicación del Convenio 111 de la OIT* (Santiago, OIT).
- CIEDUR, 2000 *El empleo y las remuneraciones en las IAMCS de Montevideo (Informe para el sindicato AFCASMU)* (Montevideo, CIEDUR).
- COFAC-AEBU, 2000 “*Cosas de hombres, cosas de mujeres*”, Jornada-Taller (Montevideo, COFAC-AEBU), mayo.
- Espino, A.; Salvador, S. 2002 “Costos laborales de hombres y mujeres. El caso de Uruguay”, en L. Abramo y R. Todaro (eds.) *Cuestionando un mito: Costos laborales de hombres y mujeres en América Latina* (Lima, OIT).
- Garmendia, M. 2000 *Los efectos jurídicos de un nuevo modelo de negociación colectiva. Primera aproximación*, XII Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Montevideo, FCU).
- Instituto Nacional de Estadística (INE) 2002a *Encuesta continua de hogares* (Montevideo, INE), agosto-octubre-diciembre.
- 2002b *Encuesta continua de hogares*, Boletín N° 217 (Montevideo, INE), agosto.
- 2001 *Encuesta continua de hogares*, Boletín N° 138 (Montevideo, INE), agosto-octubre..
- 2004 *Encuesta continua de hogares* (Montevideo, INE), febrero-abril.
- Márquez, M. 1998 *Legislación laboral relativa a la mujer en los países del Mercosur y Chile. Un estudio comparativo*, serie Documentos de Trabajo N° 82 (Santiago, OIT).
- 1993a *Condición laboral de la mujer trabajadora* (Montevideo, Facultad de Derecho).
- 2003 *Uruguay. Negociación colectiva y equidad de género (1996-2000)*, serie Documentos de Trabajo N° 174 (Santiago, OIT).

- Ministerio de Salud Pública, 2001 *Situación de las IAMCS de Montevideo* (Montevideo, Ministerio de Salud Pública).
- OIT, 1995 *Las relaciones laborales en Uruguay*, Informe Relasur (Madrid, OIT).
- Olesker, D.; Osta, D. sin fecha *La negociación colectiva, la desregulación laboral y sus impactos sobre el empleo y los salarios* (Montevideo, Instituto Cuesta Duarte (PIT-CNT)).
- Pucci, F. 1992 *Sindicatos y negociación colectiva (1985-1989)* (Montevideo, CIESU).
- Racciatti, O.; Garmendia, M.; Goldflus, S. 2000 “Relaciones laborales, incluyendo disputas colectivas, en el sector público”, en *Revista Derecho Laboral*, N° 199 (Montevideo).
- Rodríguez, J. M. et al. 1998 *¿Hacia un nuevo modelo de relaciones laborales?* (Montevideo, Universidad Católica, Editorial Trilce).
- 2001 *La transformación en las relaciones laborales: Uruguay, 1985-2001* (Montevideo, Universidad Católica, Editorial SUI).
- Rangel, M. 2001 *Negociación colectiva y equidad de género en Uruguay* (Santiago).
- Rosenbaum, J. 2001 “La igualdad de oportunidades y los temas de género en la negociación colectiva del Conosur”, en *Revista Derecho Laboral*, N° 202, Tomo XLIV (Montevideo).
- Rosenbaum, J.; Garmendia, M. 1998 “Los nuevos contenidos de la negociación colectiva”, en IX Jornadas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Montevideo).

ANEXO

Cuadro A-1

CONVENIOS CON CLÁUSULAS RELATIVAS AL TRABAJO FEMENINO Y A LAS RELACIONES
DE GÉNERO SEGÚN SUJETOS CELEBRANTES, SECTOR Y AÑO

Sujetos celebrantes	Sector	Número de cláusulas relativas al trabajo femenino y a las relaciones de género				
		1996	1997	1998	1999	2000
1 Aerolíneas Argentinas S.A. y Asociación de Funcionarios de Aerolíneas Argentinas	Transporte aéreo	1	-	-	-	-
2 Alcaraz S.A. (SEMM) y AFEM (Servicio Emergencia Médica Móvil y Asociación de Funcionarios de Emergencia Médica)	Salud	-	-	-	-	2
3 ANDEBU (Asoc. Nacional de Broadcasters Uruguayos) y Asociación de la Prensa Uruguaya (APU)	Prensa, radio, TV	-	-	1	-	-
4 Asociación de Bancos del Uruguay (ABU) y Asociación de Bancarios del Uruguay (AEBU)	Financiero	-	9	10	-	11
5 Asociación de Estudios Profesionales (AEPU) con FUECI (Federación Uruguaya de Empleados del Comercio y la Industria)	Comercio	2	-	-	-	-
6 Instituciones médicas y Federación Uruguaya de la Salud (FUS)	Salud	-	-	-	-	-
7 Ardoño S. A. y representantes de los trabajadores	Transporte terrestre	-	-	-	1	-
8 Automóvil Club del Uruguay y SAFACU (Sindicato Autónomo de Funcionarios del Automóvil Club del Uruguay)	Industria mecánica	-	-	1	-	-
9 AZUCITRUS S. A. con UTRIA (Unión de Trabajadores Rurales e Industriales de Azucitrus)	Agrindustria	-	-	2	-	-
10 Banco ACAC (Asociación de Cooperativas de Ahorro y Crédito) con AEBU	Financiero	-	6	1	-	-
11 BCU (Bco. Central del Uruguay) BROU (Bco. de la República Oriental del Uruguay), BSE Bco. de Seguros del Estado) y BHU (Bco. Hipotecario del Uruguay) con AEBU	Financiero	-	-	3	-	-
12 Bank Boston y AEBU	Financiero	-	-	-	-	2
13 Banco de Galicia Uruguay S. A. y AEBU	Financiero	-	-	-	-	10
14 CADEM y Asociación de Funcionarios Sanatorio Mautone	Salud	-	-	-	2	-

Continuación Anexo Cuadro A-1

	Sujetos celebrantes	Sector	Número de cláusulas relativas al trabajo femenino y a las relaciones de género				
			1996	1997	1998	1999	2000
15	Cámara Uruguaya de Perfumería y Sindicato Trabajadores Industria Química (STIQ)	Industria química	1	-	-	-	-
16	Com. Adm. Mercado Modelo con AEOMM(Asoc. Empleados y Obreros del Mercado Modelo) y FUECI	Comercio	-	3	-	1	-
17	CAOFA(Cooperativa de Ahorro y Crédito Fuerzas Armadas) y representantes de empleados de CAOFA	Comercio	-	-	-	1	-
18	Caribeño S.A. con delegados sindicales y FOEB (Federación Obreros y Empleados de la Bebida)	Industria de la bebida	6	-	-	-	-
19	Centro de Navegación y Centro de Empleados de Agencias Marítimas	Transporte marítimo	6	-	-	-	-
20	CIMA-España y Asociación de Funcionarios de CIMA-España	Salud	-	8	-	-	-
21	COFAC (Cooperativa Financiera de Ahorro y Crédito) y AEBU	Financiero	-	-	-	2	-
22	Compañía Oleaginosa Uruguaya S. A. (COUSA) y Comité de Base de UTA (Unión de trabajadores acieleros)	Industria aceitera	1	-	1	1	1
23	Confederación de Confiterías, Bomboneras y Afines con Unión de Empleados de Confiterías	Industria dulce y envasados	-	-	-	-	-
24	CONAPROLE (Cooperativa Nacional de Productores de Leche) con Asociación Obreros y Empleados de CONAPROLE (AOEC)	Industria de la leche	-	1	-	3	-
25	Cooperativa Policial Canelones con Empleados Cooperativa Policial Canelones	Comercio	-	-	-	6	-
26	Cooperativa Ahorro y Crédito FUCEREP con AEBU	Financiero	-	-	-	11	-
27	Citibank N. A. con AEBU	Financiero	-	-	-	-	9
28	CUMPSA (Cía. Uruguaya de Medios de Procesamiento) con AEBU	Financiero	-	2	-	3	-
29	Empresa Cerámicas Lavalleja y Delegados de Trabajadores	Industria de la cerámica	-	-	-	-	2
30	Empresa Embotelladora del Uruguay S. A. con Sindicato Pepsi y FOEB (Federación Obreros y Empleados de la Bebida)	Industria de la bebida	-	-	-	1	-
31	Empresa Lanera Santa María S.A. y Agrupación Obrera de Lanera Santa María	Industria textil	-	-	-	-	2
32	Empresa Odebrecht, Roggio, Stiler con representantes obreros y SUNCA	Industria construcción	-	-	-	-	2
33	Empresa Itala, Pando, Montevideo y Asociación Laboral de Trabajadores	Transporte terrestre	-	-	-	-	2
34	Establecimientos Colonia S. A. con Personal de Establecimientos Colonia S. A.	Industria frigorífica	1	-	-	-	-
35	Fábricas Nacionales de Cerveza y Centro Gremial de F.N.C.	Industria de la bebida	-	-	1	-	-
36	Frigorífico TACUAREMBO con ADEFRIT (Asociación Obreros y Empleados de Frigorífico Tacuarembó)	Industria frigorífica	-	-	2	1	3
37	FUCAC (Federación Uruguaya de Cooperativas de Ahorro y Crédito) y AEBU	Financiero	-	-	-	7	-
38	Greenfrozen S.A. y Sindicato Obrero de Greenfrozen S.A.	Agroindustria	-	2	-	-	-

Continuación Anexo Cuadro A-1

Sujetos celebrantes	Sector	Número de cláusulas relativas al trabajo femenino y a las relaciones de género				
		1996	1997	1998	1999	2000
39 IMPO (Impresiones y Publicaciones Oficiales) con Personal del IMPO	Industria gráfica	1	-	-	-	1
40 Lanatur S.A. y Centro Obrero de Lanatur	Industria textil	-	-	-	-	2
41 Mak S.A. Industrias Electromecánicas y UNTMRA (Unión Nacionales de Trabajadores Metalúrgicos y Ramas Afines)	Industria eléctrica y electrónica	-	-	2	-	-
42 Maltaría Oriental S. A. (MOSA) y Centro Gremial de MOSA	Industria de la bebida	-	-	-	1	-
43 Maltaría del Uruguay S.A. y Centro Gremial de MUSA	Industria de la bebida	-	2	-	-	-
44 METZEN y SENA S. A. y Asociación Laboral de Obreros de Fábrica Olmos (ALIOFO)	Industria de la cerámica	-	1	-	-	-
45 Método del Uruguay-Ingeniería S. A. con SUNCA (Sindicato Único Nacional de la Construcción y Afines)	Industria construcción	1	-	-	-	-
46 Mi Granja y SIOMI (Sindicato de Obreros de Mi Granja)	Agroindustria	-	-	-	-	8
47 OCA (casa financiera) y AEBU	Financiero	-	-	-	-	6
48 Organización Cooperativa de Asistencia y Asociación Funcionarios del Sanatorio Larghero	Salud	-	-	1	-	-
49 Paysandú Industrias del Cuero (Paycueros) y Unión de Trabajadores de Paycueros	Industria del cuero	4	-	-	-	-
50 Perses S.A. (U.C.M.) y Asociación de Funcionarios de Perses S.A.	Salud	2	-	1	3	-
51 PLUNA (Primeras Líneas Uruguayas de Navegación Aérea) con Organización de Funcionarios de PLUNA	Transporte aéreo	-	4	-	1	-
52 PROSEGUR S.A. y AEBU	Financiero	-	-	-	1	5
53 REDBANC S. R. L. y AEBU	Financiero	-	2	-	-	-
54 SILVILAND y AEBU	Financiero	-	-	-	-	6
55 TECNISEGUR Uruguay Ltda. y AEBU	Financiero	-	-	-	-	4
56 Uruguay-España con Asociación de Funcionarios de Uruguay-España	Financiero	-	-	7	-	-
57 VARIG S.A. y Asociación de Funcionarios de Varig (AFUVAR)	Salud	-	1	-	-	-
	Transporte aéreo	1	-	-	-	-
Total de cláusulas sobre el trabajo femenino y las relaciones de género		27	41	33	46	78
Total de convenios con cláusulas relativas al trabajo femenino y las relaciones de género		12	11	16	18	19
Total de convenios relevados	406					

Fuente: Período 1996-1998, elaboración Rangel (2001) basada en NECOU 99 (OIT). Período 1999-2000, elaboración propia basada en convenios registrados en el MTSS.

CAPÍTULO VIII

VENEZUELA: GÉNERO Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

CONSUELO IRANZO Y JACQUELINE RICHTER

A. INTRODUCCIÓN

Hasta el presente, la situación de la mujer en Venezuela ha sido abordada con políticas públicas fundamentalmente vinculadas con lo que han sido los principales temas de la agenda de los grupos feministas, como son los de la esfera doméstica y la participación política; es decir, la acción del Estado y de las organizaciones de mujeres ha estado centrada en los problemas de protección infantil, maltrato, violencia, embarazo precoz y, en los últimos tiempos, salud reproductiva y SIDA, y en promover la participación política de la mujer. Un ámbito distinto, como es el de la participación femenina en el mercado de trabajo, ha concitado más baja atención y, sin embargo, no es un asunto menos importante, pues la mujer sigue sufriendo situaciones que la colocan en condiciones desfavorables frente al hombre. Pero estas circunstancias no podrán ser superadas mientras los asuntos relativos a la reproducción social y al cuidado de la familia continúen siendo entendidos como problemas exclusivos de la responsabilidad femenina, y no como asuntos que conciernen tanto a hombres como mujeres y, por ende, a la sociedad en conjunto, tal como se han preocupado por remarcar los estudios de género. No obstante, así como se requiere del establecimiento de principios jurídicos equitativos para el tratamiento de los asuntos relativos a ambos sexos, como paso indispensable para atacar las

inequidades existentes en el mercado de trabajo, se necesitan, en el terreno de la acción cotidiana, de otros medios que permitan profundizar las conquistas legales obtenidas y regularlas más directamente en la práctica laboral. El instrumento privilegiado para desempeñar esta tarea es la negociación colectiva. El análisis de la atención que se le ha prestado en el caso de Venezuela a los problemas de género, como parte del estudio comparativo promovido por la OIT, ha permitido poner en evidencia los vacíos que persisten en la esfera de la regulación del trabajo femenino para, a partir de esa base, contribuir a la definición de líneas estratégicas de acción futura que puedan ser adoptadas por parte del movimiento sindical y de los interesados en las causas de los trabajadores, de modo de favorecer una mayor equidad dentro del sistema de relaciones laborales.

Siguiendo los lineamientos del estudio comparativo de la OIT, en el caso de la negociación colectiva venezolana se buscó detectar cláusulas en los siguientes temas: (a) maternidad/ paternidad y cuidado infantil; (b) condiciones de trabajo de la mujer y relaciones de género; (c) equidad de género y no discriminación. Dentro de la metodología común establecida, los convenios colectivos que se iban a estudiar debían reunir las siguientes condiciones: (i) ser los de mayor incidencia dentro de su sector específico y que marcaran tendencias dentro de la negociación colectiva, privilegiando, donde esto era posible, los convenios por rama; (ii) que fueran representativos de empresas o instituciones públicas y privadas y del sector industrial y de servicios. En el caso de Venezuela se estudió un total de 34 convenios colectivos, cuya composición fue la siguiente:

Sector industrial:

- a) Siderurgia y metalurgia: cinco convenios de empresa, cuatro públicas y una privada.
- b) Metalmecánica y automotor: siete convenios de empresa, todas privadas.
- c) Petróleos, petroquímica, química y farmacéutico: cinco convenios de empresa, dos públicas y tres privadas, dos de rama y tres de empresa.
- d) Textil/confección y calzado: dos convenios de rama.

Sector servicios:

- a) Sector financiero: cuatro convenios de empresa a escala nacional, dos públicas y una privada.
- b) Transporte, telecomunicaciones y electricidad: tres convenios de empresas, una a escala nacional, una pública y dos privadas.
- c) Prensa: dos convenios de empresa, ambas privadas.
- d) Servicios públicos: seis convenios del sector público, dos de rama, cuatro de institución, tres de ellos a escala nacional.

Asimismo, se realizaron 11 entrevistas a dirigentes y miembros de las directivas sindicales, con el fin de recoger información sobre el comportamiento sindical en la materia, su presencia en los procesos de negociación colectiva y los grados de cumplimiento e incumplimiento de las cláusulas estipuladas al respecto.

Además de esta introducción, este estudio contiene seis secciones. En la siguiente sección se describe brevemente la situación de la mujer en el mercado de trabajo de Venezuela y, en la tercera, el panorama en que se desarrolla la negociación colectiva, incluyendo las disposiciones legales relacionadas con la mujer y la participación sindical femenina. En la cuarta sección se examinan las cláusulas relativas al género que están presentes en las convenciones colectivas. A continuación, en la quinta sección se analizan los efectos de la incorporación de estas cláusulas en los convenios. El capítulo culmina con una reflexión sobre la incidencia de los asuntos de género en la negociación colectiva, su presencia incipiente y su potencial catalizador.

B. SITUACIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO DE TRABAJO

El primer mecanismo para hacer visibles las diferencias de género son las estadísticas sobre el mercado de trabajo, que demuestran cómo, dentro de la segmentación que lo caracteriza, una de sus principales expresiones es la creciente participación femenina. En Venezuela, al igual que en el resto de América Latina, la tasa de participación femenina ha mantenido un crecimiento progresivo, así como su tasa de actividad. Las mujeres pasaron de ser el 31.5% de la fuerza de trabajo a principios de los

años noventa, a constituir el 36.7% en 2000. Mientras hasta 1989 su tasa de actividad no superaba el 31%, hacia el 2001 se ubicaba en el 42.7%.¹ En términos absolutos, el aumento de la tasa de actividad femenina implica que entre 1990-2001 se incorporaron 1 619 324 mujeres al mercado de trabajo, lo que equivale a un incremento del 76.3%, cifra comparativamente muy superior al 34.2% de crecimiento mostrado por la oferta laboral masculina en similar período.²

Pero el aumento de la participación de la mujer en el mercado de trabajo venezolano ha venido aparejado con una disminución creciente del sector formal y una expansión del sector informal: en el año 2000 éste último generó el 52% de los puestos de trabajo y la participación femenina en su interior aumentó 12 puntos porcentuales en la década –el doble de su crecimiento en la fuerza de trabajo–, mientras que el incremento de la participación masculina fue sólo del 1% en el período (ILDIS, 1998). Para el segundo semestre del 2001, el 52.6% de la fuerza laboral femenina se encontraba en el sector informal de la economía, en comparación con el 48.2% de los hombres. En términos generales, se ha venido produciendo una caída de la incidencia del trabajo asalariado y particularmente del femenino: en la década de los noventa, la reducción del empleo asalariado fue de ocho puntos porcentuales, y en el caso del trabajo de las mujeres la disminución alcanzó los 15 puntos porcentuales. En correspondencia, el crecimiento del empleo por cuenta propia ha sido mayor entre las mujeres que entre los hombres: en el mismo decenio, el empleo femenino en esta categoría aumentó en 16.1 puntos porcentuales (pasó del 21% en 1990 al 37% en 2000), mientras que el empleo masculino se incrementó sólo en ocho puntos porcentuales. Estos datos indican un desplazamiento de las mujeres trabajadoras hacia las formas de trabajo

1 Mientras no se indique una fuente distinta, todos los datos presentados en este capítulo provienen de la Encuesta de Hogares por Muestreo (EHM) del Instituto Nacional de Estadística (INE), antigua Oficina Central de Estadística e Informática (OCEI). Se trabajó con los datos correspondientes a los años 1990-2001.

2 El análisis de los datos del período 1961-1990 muestra una tendencia al incremento de la participación de las mujeres casadas y unidas –las que tienen las mayores responsabilidades familiares– pasando de representar el 7% y el 5% respectivamente en 1961, al 31% y 23% en 1990, superando con ello la participación de las mujeres solteras (Zúñiga y Orlando, 2001).

peor remuneradas de la economía no estructurada, pues el porcentaje de no asalariadas que ganan menos del salario mínimo es seis veces mayor que el porcentaje de los hombres (Cartaya, 1997).

Asimismo, las mujeres venezolanas han sido las más afectadas por el desempleo, tal como en el resto de América Latina. De acuerdo a un estudio del Consejo Nacional para la Promoción de Inversiones, la brecha de desempleo se profundizó en Venezuela a partir de 1992 y, en el primer semestre de 2002, la tasa de desempleo femenino se ubicaba en 23% en comparación con el 13.6% de la masculina (CONAPRI, citado por Rodríguez Pons, 2002). A la alta desocupación femenina se suma la mayor dificultad de las mujeres para encontrar empleo: según la Encuesta de Hogares por Muestreo (EHM) de 2000, la proporción de las que no habían conseguido trabajo en más de un año era 16 puntos porcentuales más alta que la de los hombres (37.3% y 21.4%, respectivamente).

Esta realidad desigual que ilustran los datos confirma la tendencia latinoamericana de *feminización de la pobreza*, que básicamente es consecuencia de las disímiles oportunidades ofrecidas por el mercado de trabajo para hombres y mujeres. Esta situación se ve agravada por las dificultades de las mujeres para conciliar sus actividades laborales y familiares, lo que se deriva de la lógica social y cultural dominante en el ámbito de las relaciones sociales, marcada por las diferencias de género.

C. EL CONTEXTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA ACTUALIDAD

La negociación colectiva en Venezuela enfrenta retos similares a los que enfrenta en otros países de la región, como es su inserción y desarrollo en un contexto desfavorable a su promoción y extensión, básicamente como consecuencia de las profundas y radicales transformaciones que han sufrido los mercados de trabajo en los últimos decenios del siglo XX. En 1998 la negociación colectiva cubría en este país sólo al 27% de los asalariados, quienes a su vez representan el 59% del total de los ocupados. La informalización, la disminución del peso de los asalariados dentro de la fuerza de trabajo, la precarización, la externalización de los costos laborales y la individualización de las relaciones de trabajo son fenómenos presentes y recurrentes en la realidad actual venezolana.

La pérdida de centralidad de la figura del trabajo asalariado y la expansión del trabajo independiente afectan a los procesos de negociación colectiva no sólo porque disminuyen la base de afiliación tradicional del movimiento sindical, sino también porque los trabajadores asalariados, por estar en condiciones relativamente mejores que otros, pueden pasar a ser considerados por determinados grupos de la sociedad como un sector “privilegiado”, lo que afectaría la capacidad de expresión de sus intereses. El crecimiento constante de la informalización del mercado de trabajo ha perjudicado notablemente los procesos de negociación colectiva, pues, estando en su mayor parte fuera de su alcance, introduce un elemento que distorsiona hacia la baja los costos laborales.

Los procesos de externalización de los costos laborales constituyen otro factor que ha afectado profundamente la negociación colectiva, al dejar al margen de ésta a numerosos trabajadores que pasan a tener la condición de independientes, en muchos casos en abierto fraude a la ley laboral. Se trata de un fenómeno de individualización de la relación de trabajo, promovido por muchas empresas para restar fuerzas al sindicato y reducir el ámbito de aplicación del contrato colectivo, lo que ha significado que los trabajadores sometidos a estas modalidades se rijan por la protección social mínima establecida en la ley. Las figuras del trabajo independiente o la simulación de trabajo subordinado, mediante la celebración de contratos civiles o mercantiles, dejan sin protección social a amplias capas de trabajadores.

Adicionalmente, la negociación colectiva enfrenta la disminución del peso del sector público dentro de la fuerza de trabajo, bastión tradicional del movimiento sindical venezolano. Muchos de los avances en la protección se iniciaron en este sector, siendo frecuente que cuando un derecho se arraigaba en su interior era extendido al sector privado con mayor facilidad. Fue el caso de la regulación convencional de la estabilidad laboral, los permisos sindicales, las becas por hijos, por citar los beneficios más conocidos y recurrentes. De tal manera que el debilitamiento del sector público termina lesionando el efecto de irradiación de su negociación colectiva hacia el sector privado.

La reestructuración productiva y la tendencia a bajar los costos laborales y enfrentar la apertura económica han estado también presentes en los procesos de negociación colectiva. El contrato colectivo es considerado por las empresas como una camisa de fuerza que les impide competir

utilizando mano de obra barata y de ahí proviene la tendencia patronal a disminuir los temas de la negociación y, sobre todo, a evitarla si ésta no puede ser utilizada para obtener una baja en las condiciones de trabajo. La década de los noventa presenta una fuerte disminución del número de convenios colectivos celebrados: desde 1 461 en 1990 se pasó a menos de 100 en 2000, como puede observarse en el cuadro 1.

El descenso en la celebración de convenios colectivos fue tan radical y profundo, que la cantidad de convenios celebrados al final del mismo decenio representa el 15% de los suscritos en sus inicios. Los argumentos de los costos, de la recesión y de la crisis de las empresas, de la situación de supuesto “privilegio” en que se encuentran los asalariados con negociación colectiva, aparecen con frecuencia en las mesas de negociaciones para frenar la mejora en las condiciones laborales. Desde comienzos de los años noventa se observa en Venezuela un proceso de

Cuadro 1
CONVENIONES COLECTIVAS DE TRABAJO CELEBRADAS
ENTRE 1990 Y 2000
(en números)

Años	Convenciones
1990	1 461
1991	1 210
1992	1 139
1993	814
1994	924
1995	820
1996	586
1997	578
1998	592
1999	229
2000 ^{a/}	68

Fuente: Ministerio del Trabajo, 2001.

a/ Cifras preliminares.

crisis de las organizaciones sindicales y, por ende, también de la negociación colectiva (Iranzo y Patruyo, 2001). El debilitamiento de las organizaciones sindicales, en medio de una situación económica recesiva, ha conducido en numerosos casos a la negociación de condiciones de trabajo para salvaguardar el empleo, aceptando la disminución o eliminación de las conquistas obtenidas y conformándose con los mínimos estipulados por la ley. La precariedad que rodea a los trabajadores y sus sindicatos los obliga a valorar muy fuertemente el puesto de trabajo con protección social del cual gozan. La estrategia sindical, en este contexto, ha sido en muchas ocasiones tratar de salvar el convenio colectivo a cualquier costo. Ante la posibilidad de perder el instrumento de protección que representa el convenio colectivo, a menudo se ha aceptado reducir los temas de negociación, negociar mínimas modificaciones o prorrogar un convenio ya vencido, pues la fuerza que tiene el sindicato no garantiza el mantenimiento de las conquistas obtenidas.

En este contexto de pérdida de espacios de la negociación colectiva, de precarización de las condiciones de trabajo de amplias capas de trabajadores, de defensa de lo obtenido más que de búsqueda de otras conquistas, el ingreso de nuevos temas en la agenda de negociaciones es difícil; no es un momento de apertura y avances, sino de retrocesos. Son estos elementos de enorme importancia los que se deben tener presentes al momento de evaluar la incorporación de asuntos tales como el de género en las convenciones colectivas.

1. Las disposiciones legales relativas a la mujer

La regulación del tema de la mujer tuvo en este país un impulso especial en la década de los noventa en el campo de la legislación. La Ley del Trabajo promulgada en 1990 aumentó los períodos de licencias de maternidad de 12 a 18 semanas y, además, avanzó considerablemente en el intento de otorgar a la mujer el tratamiento de sujeto de derecho y no objeto de protección. Originalmente, el proyecto de dicha ley mantenía la orientación presente en la ley de 1936, ya que persistían las prohibiciones del trabajo nocturno y, en la regulación del cuidado infantil, se conservaba la idea de que la atención a la reproducción de la especie humana era una obligación natural de la mujer. La acción coordinada de parlamentarias de diversas tendencias políticas, unida al apoyo de

periodistas feministas que cuestionaron la ideología del proyecto, logró su transformación, por lo que finalmente se derogaron las disposiciones que prohibían el trabajo nocturno de la mujer y se garantizó que el trato legislativo se realizase en igualdad de condiciones con el hombre. En la concepción actual, la protección de la maternidad se realiza en un contexto más vinculado con la familia que con la mujer y de ahí que la anterior obligación de guarderías donde los empleadores ocupan más de 30 obreras se transformó en una obligación para el empleador que ocupa más de 20 trabajadores, sin importar su sexo.

En la regulación del trabajo femenino en la Ley del Trabajo hubo una casi total ausencia por parte del movimiento sindical, pues éste centró su acción en los temas de estabilidad y libertad sindical. La profundización de la protección legal y la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato siguieron un camino propio, y una serie de convenios internacionales y leyes fueron ratificados y dictados en el último decenio del siglo XX, cuya discusión e impulso se efectuó al margen del movimiento sindical.

Otros instrumentos legales que vieron la luz en los últimos años son la Convención relativa a la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la ley de igualdad de oportunidades para la mujer y la ley sobre la violencia contra la mujer y la familia, los cuales establecieron nuevos derechos, crearon órganos de protección y sancionaron conductas y hechos lesivos a la integridad de la mujer. La Constitución de 1999 profundizó las medidas en pro de la igualdad de oportunidades y de trato al obligar a garantizar la igualdad y equidad en el trabajo, y al establecer la acción positiva. Al mismo tiempo, la Constitución avanzó en la protección de la mujer al consagrar el derecho a la seguridad social de las amas de casa y proteger el trabajo no remunerado en el hogar. Nuevamente, la acción en pro de los derechos femeninos estuvo en manos de mujeres vinculadas a partidos políticos con el apoyo de las universidades (Centro de Estudios de la Mujer de la Universidad Central de Venezuela), mientras que los sindicatos estuvieron casi ausentes del tema. Por tanto, la consagración de los derechos de la mujer se ha realizado fundamentalmente mediante el acceso que individualidades, vinculadas al sistema político, han tenido a los órganos estatales. La acción ha estado más centrada en el Congreso de la República y en el Ejecutivo que en la organización de las mismas mujeres, lo cual

se corresponde con una dinámica propia al funcionamiento de la sociedad venezolana, arraigado en la acción del Estado y poco propenso al desarrollo de luchas dentro de la sociedad civil. Si bien la consagración constitucional y legal prevé una serie de herramientas que ésta pudiese usar para avanzar en la igualdad de oportunidades y de trato, estos instrumentos han sido poco puestos en práctica, pues este tema todavía es asumido como lejano y ajeno a la realidad cotidiana de la mujer trabajadora. Por esta razón, no es de extrañar que la Defensoría de los Derechos de la Mujer sea poco conocida en el medio laboral, pues su radio de acción sobre la sociedad aún es incipiente.

2. La participación sindical femenina y su presencia en la negociación colectiva

La participación de la mujer venezolana en los sindicatos es superior a la que tiene en la fuerza de trabajo. En el período 1994-1998, las mujeres eran, en promedio, el 36% de la fuerza de trabajo asalariada y los hombres el 64%; en cambio, entre los mismos años, las mujeres representaban el 45% de los sindicalizados y los hombres el 55%.³ Incluso en un sector como la construcción, fundamentalmente masculino, la tasa de sindicalización femenina es superior a la de los hombres. La tasa general de sindicalización ha venido decreciendo desde mediados de los años ochenta, lo que se acentuó en los noventa (entre 1994 y 1998 disminuyó en 8 puntos porcentuales), pero la tendencia ha sido hacia una mayor disminución de la afiliación masculina: entre 1994 y 1998 la tasa de afiliación de los hombres cayó en un 16.9% mientras que la femenina lo hizo sólo en un 7.2%.⁴ Todo esto sitúa la tasa de sindicalización femenina venezolana por encima del promedio mundial, lo que se explica

3 Los datos sobre afiliación sindical disponibles se limitan al período 1994-1998, debido a que fue durante esos años que la OCEI (actual INE) incorporó en la Encuesta de Hogares por Muestreo una sección destinada a explorar la situación de la seguridad social y dentro de ésta, lo relativo a la afiliación sindical.

4 La caída global ha sido muy fuerte: entre 1988 y 1998 el número de trabajadores sindicalizados disminuyó en un 26.6%; al tiempo que las tasas de sindicalización caían dramáticamente al pasar de 40.3% en 1988 a 23.9% en 1998.

en especial por las características de la inserción laboral femenina con un 40% en el sector público, que es el que concentra la mayor proporción de trabajadores sindicalizados. Pero su concentración en este sector no explica por sí misma la tasa de sindicalización femenina. La explicación que resulta más convincente la proporcionó una dirigente sindical entrevistada: “La mujer tiende a sindicalizarse más que el hombre, porque ella entiende que el sindicato le sirve para muchos fines, que tienen que ver con la propia salvaguarda de sus condiciones de trabajo y, por supuesto, de la familia”.⁵ Pareciera que la mujer tiene conciencia de su mayor vulnerabilidad en el trabajo, en especial durante los embarazos y primeros años de vida de sus hijos, y por esto visualiza al sindicato como una instancia de protección. Adicionalmente, muchos beneficios socioeconómicos son más fáciles de obtener con la mediación del sindicato, como es el caso de la caja de ahorro, los descuentos en ciertos bienes y la obtención de otros para los hijos, tales como los juguetes de fin de año y los útiles escolares. Es decir, la valoración de la protección y la mayor facilidad en la obtención de ciertos beneficios sociales, muy vinculados a la familia, se presentan como importantes alicientes para la incorporación de la mujer al sindicato.

Pero que las tasas de sindicalización femenina sean relativamente altas no significa que las mujeres tengan una sensible participación en la dirección de las organizaciones sindicales; por el contrario, ésta es muy baja. En un trabajo sobre la participación de las mujeres en los sindicatos del área metropolitana de Caracas, realizado en 1993, se indicaba que sólo el 19.9% de los miembros de las juntas directivas de los sindicatos de base eran mujeres (Balliache y Febres, 1993). Esta tendencia no se ha revertido y los sindicatos continúan siendo dirigidos por hombres, incluso los que afilian mayoritariamente mujeres. En 1999 se reformó el Reglamento Electoral Nacional de la Confederación de Trabajadores de

5 Esperanza Hermida, presidenta del sindicato tribunalicio (agosto, 2001). Esta dirigente también señaló: “La mujer es como más *echada pa'lante* en el sector tribunalicio. Asume la cuestión sindical, pero lamentablemente no podemos hablar en términos estáticos. En el tiempo de conflictos laborales las mujeres se incorporan muchísimo, pero en épocas de paz, los problemas personales, las limitaciones impuestas por los hijos, el colegio, el trabajo, etc., hacen que la mujer baje el perfil de la participación sindical. Es oscilante”.

Venezuela (CTV), estableciéndose en su artículo 10 que, “por lo menos, un 30% de las postulaciones para cargos en la juntas directivas o comités ejecutivos de las organizaciones sindicales y gremiales afiliadas deberán ser ocupadas por mujeres trabajadoras”. No obstante, en las elecciones efectuadas en los sindicatos de base durante el 2001 esta obligación no parece haberse cumplido y los datos que se manejan reflejan poca presencia femenina en su conducción, aun cuando se han presentado avances respecto a la situación anterior.⁶ Asimismo, en la actual composición de las directivas sindicales federadas y confederadas, la presencia de la mujer es muy baja: de las 23 federaciones regionales, cuatro están presididas por mujeres, y de los 17 puestos del comité ejecutivo sólo dos correspondieron a mujeres.

A título de ejemplo y de acuerdo a las entrevistas realizadas, se puede señalar que no hay ninguna mujer en la directiva del sindicato siderúrgico, sector predominantemente masculino, pero tampoco la hay en uno de los principales sindicatos del sector farmacéutico (donde la participación femenina es mayoritaria), ni en el sindicato de telecomunicaciones de Caracas (donde la mujer representa la mitad de los empleados). La relación es de una mujer por cada tres hombres en las juntas directivas de los sindicatos: del sector financiero (donde la afiliación de las mujeres es mayoritaria), de la prensa y del Metro (donde la mitad de la fuerza de trabajo son mujeres), de textil/confección (donde si bien la presencia femenina es muy alta en confección) –alrededor del 80%, en textil es hoy en día muy baja–; y del calzado (donde la mujer representa aproximadamente el 30% de la fuerza de trabajo). En el sector de la salud (donde mayoritariamente son mujeres), la participación femenina dentro de la junta directiva del sindicato de Caracas es de un 50%, pero los cinco primeros cargos están ocupados por hombres y no hay ninguna mujer en la federación correspondiente. La mayor participación femenina se observa en la junta directiva del sindicato de los trabajadores tribunalicios, donde la presidenta y la mayoría de sus integrantes son mujeres, lo que en este caso sí se corresponde con su alta participación

6 En 2001 se efectuaron más de 2.000 elecciones sindicales de base, organizadas por el Consejo Nacional Electoral. La baja presencia femenina en las directivas sindicales explica por qué la mayor parte de las entrevistas fueron con sindicalistas hombres, quienes son los que dirigen la negociación colectiva en la gran mayoría de los casos.

en el sector. En las funciones donde, por lo general, aumenta la participación femenina es en las representadas por las delegaturas por sindicato o departamento, las cuales se dedican fundamentalmente a solucionar problemas cotidianos del sitio de trabajo y tienen poca injerencia en la toma de decisiones sobre la política sindical.

Para los sindicalistas del sexo masculino entrevistados, la explicación de la baja participación femenina en los cargos sindicales obedece principalmente a sus responsabilidades como madres, pero también al “miedo escénico” y a la baja formación en materia sindical, lo que explicaría que aun cuando haya mujeres sentadas a la mesa de negociaciones, su participación sea ínfima: “están como invitadas de piedra”, sostuvo el presidente del sindicato textil/confección; “la voz cantante la llevan los hombres”, indicó el presidente del sindicato de la salud, quien también señaló que las mujeres tienden a preferir representantes hombres.⁷ Es decir, constatan un hecho, pero no se sienten corresponsables de las causas que lo originan, las cuales competirían básicamente a las mismas mujeres. No existe, por tanto, conciencia de que “la mayoría numérica de los hombres implica prácticas, comportamientos, lenguaje, símbolos, que excluyen a las mujeres, además de la estructura de funcionamiento de las entidades y la organización del cotidiano sindical, adversos a la participación de la gran mayoría de ellas” (Delgado, 1995). Esto lo confirmó la actual presidenta de FetraAragua, para quien la ausencia de dirigentes bien formadas no necesariamente explica la poca participación de la mujer en las direcciones sindicales, sino que éstas deben enfrentar los prejuicios de sus propios compañeros. En su caso tuvo que luchar muy fuertemente dentro de su corriente sindical para presidir su “plancha” (lista) y uno de los argumentos esgrimidos por su contrincante interno era, justamente, su condición de mujer. En telecomunicaciones, las dirigentes sindicales informaron de las fuertes resistencias que debieron enfrentar para reformar los estatutos en coherencia con lo establecido en el mencionado Reglamento Electoral de la CTV relativo al porcentaje de participación femenina en las planchas.

7 En este sindicato, en unas elecciones de hace unos años se presentó una lista compuesta mayoritariamente por mujeres y no ganó, siendo el electorado mayoritariamente femenino. El dirigente señaló que el nivel de formación de las mujeres era muy bueno, pero no lograron convencer a sus bases, “justamente por ser mujeres”.

En el diseño de la política sindical, las pocas mujeres que participan no suelen presentar temas o problemas diversos a los planteados por los dirigentes varones. El tema de la estabilidad laboral y la pérdida de beneficios socioeconómicos son las dos prioridades en el discurso sindical, independientemente del sexo del dirigente.⁸ De manera que las mujeres, o no están presentes en la mesa de negociaciones, o si lo están no se atreven o no saben argumentar, o por temor a ser discriminadas asumen las mismas prioridades que los sindicalistas hombres. La dificultad para darle carácter prioritario a los asuntos laborales femeninos puede también estar relacionada con que “las mujeres trabajadoras parecen no lograr traducir sus necesidades y deseos en reivindicaciones concretas, susceptibles de ser materializadas mediante la negociación colectiva” (Soares, 1998).

D. LAS CLÁUSULAS DE GÉNERO PRESENTES EN LAS CONVENCIONES COLECTIVAS

A continuación, previo al análisis específico de cada una de las cláusulas, se presentan las regulaciones existentes por parte de la legislación de Venezuela en la materia respectiva, las cuales, en principio, deberían ser desarrolladas y ampliadas por la convención colectiva. Debe resaltarse que, tanto por la información recogida en este país como en otros de América Latina (Abramo, 2001), dado el grado de inobservancia de la normativa legal, la mera inclusión de ésta dentro de los contratos colectivos cumple un importante papel como garante para su cumplimiento.

1. Cláusulas relativas a la maternidad/paternidad y al cuidado infantil

Como se podrá observar más adelante, los asuntos relativos a la maternidad son los que han recibido una mayor atención, tanto por parte

8 Si bien esto es lógico desde los años noventa, dada la situación recesiva que ha venido atravesando el país, la tendencia a concentrarse en los problemas salariales es una característica propia de la negociación colectiva en Venezuela.

de la legislación venezolana como de las convenciones colectivas, en el conjunto de problemas atinentes a la mujer trabajadora. Para su análisis, se pueden distinguir los diferentes aspectos entre los referentes al período prenatal y posnatal, lactancia y guarderías, licencia por hijo enfermo y compensaciones parentales.

a) *Período prenatal. Condiciones de trabajo durante el embarazo*

En el prenatal, las condiciones de trabajo de la mujer embarazada se pueden observar en la obtención de los permisos para el control prenatal, el tipo de tareas que debe hacer la trabajadora y la provisión de la vestimenta adecuada a su estado.

Respecto al control prenatal, si bien no existe una disposición expresa legal que regule la obligatoriedad por parte del empleador de conceder permiso con este fin, dadas sus características, está dentro del mismo régimen legal de los permisos remunerados por atención médica en general, pues es una contingencia cubierta por la Ley del Seguro Social Obligatorio. En cuanto al tipo de trabajo, la ley señala que la trabajadora está exenta de realizar cualquier actividad que, *por requerir esfuerzos físicos considerables o por otras circunstancias, sea capaz de producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto, sin que su negativa altere sus condiciones de trabajo* (Artículo 382 de la Ley Orgánica del Trabajo, LOT). Un aspecto como el relativo a la dotación del vestuario adecuado a la condición de embarazo no aparece en la legislación. Lo relativo a la cobertura médica con ocasión del embarazo, que incluye atención durante el prenatal, el parto y el posnatal, está contemplado por la Ley del Seguro Social.

Las convenciones colectivas regulan poco las condiciones de trabajo de la mujer embarazada. Los permisos remunerados para el control prenatal se encuentran solamente en ocho convenios y no existen disposiciones que repitan o refuercen la obligatoriedad del cambio de tareas, o que estipulen lo del vestuario, excepto en uno de los convenios estudiados (el de la industria farmacéutica), donde existen cláusulas relativas a ambos asuntos.

Durante la vigencia de las convenciones colectivas se suelen celebrar acuerdos que pueden después ser incorporados a aquellas o permanecer como tales, siendo de igual compromiso por las partes. Tal

es el caso en el Metro de Caracas donde se estableció, mediante un acuerdo verbal a principios de los años noventa que, una vez que la trabajadora participa su condición de gravidez, inmediatamente debe ser transferida del área operativa a la administrativa. En los otros casos estudiados, excepto en telecomunicaciones, textil/confección y calzado, la tradición es cambiar de puesto a la trabajadora si ésta lo solicita, en lo que fueron particularmente enfáticos los dirigentes sindicales entrevistados en las dos bancas. En los sectores donde existen áreas operativas, se afirmó que la presencia de mujeres embarazadas no es propiamente bien recibida por parte de los propios compañeros de trabajo, sobre quienes repercute como sobrecargo de tareas; las mujeres que tienen continuos embarazos generan rechazo incluso por parte de las otras mujeres.

Las entrevistas en profundidad dan cuenta de la existencia de condiciones inadecuadas para la mujer embarazada: sillas incómodas, sitios mal ventilados, instrumentos de trabajo poco adecuados. No obstante, los dirigentes sindicales no suelen recibir reclamos por esto y, aparentemente, no son situaciones que produzcan abortos o grave peligros para el embarazo. En cuanto al vestuario, en la mayoría de los casos las embarazadas deben abastecerse por su propia cuenta, pero por lo general no se les exige el uso de uniforme (lo que no exige que ella deba correr con el gasto de su propia ropa de trabajo).

Si bien la mayoría de los entrevistados no manifiesta preocupación por la ausencia de cláusulas relativas a la regulación de la salud de la mujer trabajadora durante el embarazo, en virtud de las escasas denuncias por incumplimiento de la ley en la materia, el hecho de que existan contratos que sí las contemplan es un indicio de que el cumplimiento de la ley no siempre es un hecho garantizado. Pero, además, existe otro conjunto de derechos obtenidos a través de la negociación colectiva en otros países, que en Venezuela no han sido contemplados como, por ejemplo, el recorte de la jornada de trabajo para la mujer embarazada. Respecto a la licencia para el control prenatal, existe otro dato adicional que permite comprender la escasa atención a este problema dentro de la convención colectiva: las estadísticas sanitarias señalan una muy baja asistencia de las mujeres a los controles prenatales, lo que dio origen a un programa social a principios de la década (cuando el 82% no lo cumplía), justamente para atacar este problema; es decir, el control prenatal debe analizarse en un ámbito más amplio que la simple consagración legal y

convencional de ese derecho. De ahí que, si no existe gran conciencia sobre la importancia del control prenatal y la mayor parte de las mujeres no lo practica, no es de extrañar que este no sea un tema expreso en la negociación colectiva.

b) *Período posnatal. Licencia por maternidad e inamovilidad*

La legislación venezolana establece que el tiempo de licencia prenatal es de seis semanas y el posnatal de 12, pero permite la acumulación de ambos permisos para después del parto. Durante ese período, su remuneración corre por cuenta del Instituto Venezolano de Seguros Sociales (IVSS). La trabajadora en estado de gravidez y hasta un año después del parto goza de estabilidad, norma muy cuestionada por parte importante del empresariado, a pesar de que pueden llevar a cabo el despido justificado. La licencia por adopción está prevista en la LOT, de manera que toda trabajadora que adopte un niño menor de tres años tiene derecho a 10 semanas de permiso y goza, igualmente, de estabilidad hasta un año después de la adopción.

Respecto de los pagos durante la licencia por maternidad la investigación permitió descubrir un hecho interesante. El monto de la indemnización que paga el Seguro Social era, hasta 1991, del 66.6% del *salario básico*⁹ de la trabajadora. Como en 1990 se reformó la Ley Orgánica del Trabajo, en 1991 se adaptó la Ley del Seguro Social a los nuevos períodos establecido por aquella y, junto con lo anterior, se incrementó el monto de la indemnización que pagaba el IVSS, pasando del mencionado 66.6% del salario al 100% del *salario normal*¹⁰ de la trabajadora. Antes de la reforma de la Ley del Seguro Social, la tendencia en las convenciones colectivas era estipular que el empleador se responsabilizaba de la parte del salario básico que no cubría el seguro, es decir, el 43.4% restante. Después que la reforma estableció que el IVSS

9 Por salario básico se entiende el pago fijo que recibe el trabajador por la jornada ordinaria contratada.

10 Por salario normal se entiende el pago que recibe el trabajador como resultado de la remuneración básica más una serie de pagos como, por ejemplo, los de tickets de cesta, bonos de asistencia y transporte, horas extras, entre otros.

debía asumir el pago del salario normal o completo de la trabajadora, era de suponerse que las convenciones colectivas modificarían su cláusula al respecto, estableciendo, por ejemplo, que la parte que antes daba el empleador pasase a constituir una mejora del salario de la trabajadora durante la licencia maternal o que simplemente quedase eliminada. Sin embargo, se pudo verificar que tanto el mismo IVSS como los empleadores y sindicatos desconocen los cambios que al respecto se realizaron en la ley de 1991, de manera que el primero nunca ha pagado más del 66.6%. Este hecho evidencia la poca importancia del tema de la mujer dentro de la negociación colectiva, porque en la práctica tiene implicaciones que se han pasado por alto por parte de todos los actores. Tiene consecuencias para los patronos, ya que están solventando un gasto que no les corresponde y para la trabajadora, ya que la posibilidad de recibir un salario por encima del porcentaje que le otorga el IVSS queda dependiendo de los resultados de la negociación colectiva.

Aunque no todas las convenciones colectivas tienen cláusulas relativas a la licencia maternal, los sindicalistas fueron enfáticos en afirmar que es un régimen que se cumple sin problemas y que, por lo general, los empresarios dan los permisos correspondientes y siguen pagando a la trabajadora el salario básico, y cuando ésta recibe el cheque correspondiente por parte del IVSS, lo reembolsa a la empresa. No obstante, no se han percatado de que en las nueve convenciones colectivas donde no existe disposición al respecto, así como en otras 11 que sí la incluyen, la trabajadora está recibiendo un pago inferior al que legalmente le correspondería, que es el salario normal, tal como se explicó anteriormente. Las restantes 14 convenciones colectivas estudiadas establecen pagos por encima del salario básico y tres de ellas incluso superan al salario normal. Concretamente, en las convenciones de telecomunicaciones, química y farmacéuticos, es donde el sindicato ha conquistado las mejores condiciones de pago durante la licencia maternal.

En lo que respecta a la duración de los permisos, si bien la mayoría repite los períodos legales, ocho de las convenciones colectivas han logrado ampliarlos y en la electricidad llega a ser hasta de 18 días adicionales remunerados. En cuanto a la estabilidad, tres convenios de rama repiten la normativa legal, lo cual se compadece con el hecho que son los que agrupan también a las medianas y pequeñas empresas, donde se observan más incumplimientos.

En caso de aborto, el permiso solamente está contemplado en dos de los convenios, y siempre y cuando el embarazo supere los 90 días en uno y los 120 en el otro. En lo relativo a la licencia por adopción sólo se encontró en un convenio que repite la consagración legal de este derecho. En este tema la negociación colectiva podría avanzar estableciendo el derecho de permiso para el padre adoptante, no previsto en la legislación.

c) *Lactancia y guarderías*

La Ley Orgánica del Trabajo establece que, durante el período de lactancia, la mujer tendrá derecho a dos descansos diarios de media hora cada uno para amamantar a su hijo en la guardería respectiva. Si no hubiese guardería, los dos descansos previstos en este artículo serán de una hora cada uno, lo que supone dos horas diarias de permiso. El período de lactancia fue limitado hasta un máximo de seis meses *después de ocurrido el parto*. En cuanto a las guarderías, la LOT obliga a todo patrono que emplee más de 30 trabajadores de cualquier sexo a mantener una para que sus trabajadores puedan dejar sus hijos durante la jornada de trabajo; este derecho está limitado a los trabajadores que devenguen menos de cinco salarios mínimos y cuyos hijos tengan hasta cinco años de edad. En caso de que el patrono opte por el pago del servicio a una institución privada, se estableció como monto obligatorio un máximo equivalente al 38% del salario mínimo. En cambio, si opta por el Programa de Hogares y Multihogares de Cuidado Diario, la determinación del costo queda a cargo de las negociaciones entre el empleador y la organización no gubernamental que se escoja dentro del programa.

El derecho a la lactancia está poco presente en las convenciones colectivas, pues sólo lo contemplan ocho de las 34 convenciones revisadas. A la escasa presencia del tema se suma que seis contratos repiten la ley y sólo dos de ellos mejoran el derecho: el de la industria de textil/confección que establece que el período de lactancia tendrá una duración de hasta seis meses continuos, contados a partir de la fecha en que se cumplan las 12 semanas siguientes al parto¹¹ y en el del Metro, donde se encuentra la

11 En este convenio, esa es la única cláusula que supone una protección superior a los mínimos legales en el tema de la mujer, a pesar de ser un sector que emplea mayoritariamente mano de obra femenina.

mejor cláusula al respecto, pues amplía a un año el tiempo de lactancia dejando incluso abierta la posibilidad de un tiempo superior, asunto que le significó una fuerte lucha al sindicato. En las convenciones restantes, en virtud de que la mayor parte de las mujeres se reincorpora al trabajo seis meses después de ocurrido el parto, por efecto de acumular el prenatal y juntarlo con el posnatal, más el tiempo de sus respectivas vacaciones, el derecho a la lactancia queda prácticamente sin efecto; el plazo establecido por la legislación constriñe, entonces, el período de la lactancia, a pesar de las indicaciones médicas que prescriben más tiempo.

A través de las entrevistas se pudo conocer que el ejercicio del derecho a la lactancia se ha transformado, en la práctica, en una reducción de la jornada de trabajo de la mujer lactante, pues la mayoría de las mujeres no amamantan durante la jornada de trabajo, sino que usan las 2 horas juntas al inicio o al final de la jornada. Esta forma de resolver el problema es el resultado del incumplimiento con las guarderías, como se examina a continuación, pues su existencia es lo único que puede garantizar el verdadero ejercicio del derecho a la lactancia.

La cláusula respecto a la guardería se encuentra en 14 de los 34 convenios revisados, repitiéndose en nueve de ellos la legislación vigente, sin especificar si se empleará el pago o la constitución de una guardería y en los otros 5 casos se desmejora la previsión legal, ya sea porque se especifica un pago inferior al contemplado, se reduce al período en el cual se tiene derecho o se restringe el beneficio al caso de las mujeres trabajadoras.

Al no especificar la forma en que se debe cumplir con la obligación, las convenciones colectivas la dejan sujeta a la discrecionalidad patronal, lo que se ha traducido simplemente en incumplimiento, como indican las estadísticas oficiales. Por tanto, las guarderías infantiles continúan siendo un tema pendiente en el sistema de relaciones de trabajo venezolano, pues el alto grado de inobservancia de la ley no ha sido objeto de acciones de la administración del trabajo y tampoco es causal de procedimiento de multas por parte de la inspectoría del trabajo, y pocos son los sindicatos que han hecho de esto un problema a confrontar.

b) *Licencia por paternidad*

No existe ninguna disposición legal en Venezuela respecto de la licencia paternal y, sin embargo, 26 de las convenciones colectivas la

contemplan; es decir, esta es una conquista fruto de la negociación y de la acción sindical. Sin embargo, en la mayoría de los casos el permiso es de un día y en 10 de los contratos estudiados el permiso es de tres días o de cinco si el trabajador debe trasladarse lejos de su lugar de trabajo, por lo que el carácter del permiso refuerza la idea de que la responsabilidad del infante es exclusiva de la madre. En ninguna convención está contemplada la estabilidad para el padre después del nacimiento de su hijo.

c) *Las licencias por hijo enfermo*

Los permisos (con o sin remuneración) para atender hijos enfermos son de origen convencional en Venezuela, pues no existe previsión legal sobre este aspecto. En este sentido, su consagración en las convenciones colectivas es, sin duda, una conquista del movimiento sindical.

Este tipo de licencia no suele estar restringida a los hijos, sino que abarca padres, hijos, cónyuge o persona con quien se haga vida marital e incluso en ciertos convenios, los abuelos y otros parientes que dependan económicamente del trabajador. Estos permisos están contemplados en siete de las convenciones colectivas estudiadas y su duración oscila desde uno hasta un máximo de diez días hábiles al año, con excepción de dos convenios en los que no se fijan límites, sino que queda sujeto a los informes médicos.

Los permisos por enfermedad de familiares no son frecuentes en la contratación colectiva, pero, dado que existen en empresas públicas y privadas muy diferentes, constituyen un buen indicio que se ha iniciado su consagración convencional y que se podría estar en un tránsito hacia un régimen contractual en torno al trabajador con responsabilidades familiares.

d) *Compensaciones familiares*

En las convenciones colectivas venezolanas existe un conjunto de cláusulas que establece beneficios económicos por diferentes conceptos vinculados a la familia, las cuales son también de origen convencional. Sin embargo, es muy importante destacar que dichas compensaciones, a menos que se estipule lo contrario, no forman parte del salario. No obstante, los bajos salarios predominantes y la congelación de la parte

del salario que tiene efectos sobre las prestaciones condujo a utilizar la vía de las bonificaciones como forma de mejora del ingreso, lo que supuso un proceso de desalarización, el cual fue limitado con la reforma de la LOT en 1997. Es por lo anterior que, dentro del sistema de relaciones laborales, las denominadas cláusulas socioeconómicas, entre éstas las compensaciones parentales, han sido, junto con todo lo relativo a los salarios, el tema privilegiado dentro de la negociación colectiva.

Los tipos de compensaciones que involucran a los hijos son diversos: prima por nacimiento, subsidio familiar (bono por hijo u otras modalidades), ayuda educacional (subsidio educativo, becas, servicios educativos, útiles escolares, ayuda por hijos excepcionales), seguro de salud y recreación (juguetes y recreación infantil).

El renglón de las compensaciones familiares es, largamente, el que reúne el mayor número de cláusulas en las convenciones colectivas respecto a los otros temas estudiados, pues, de un total de 275 cláusulas vinculadas a los asuntos considerados,¹² suman 164, lo que representa el 47% del conjunto. No obstante, excepto lo relativo al seguro de la salud, por lo general, las cantidades otorgadas por las diferentes causales son muy pequeñas y a veces incluso pírricas (en su mayoría están entre 1.400 y los 25.000 bolívares)¹³. Aunque son beneficios en dinero que tienen cierta incidencia para una población que recibe muy bajos salarios, denotan la tendencia de la negociación colectiva en este país de enfatizar en los asuntos de carácter económico por sobre otros aspectos que tienen mayor efecto a largo plazo.

1. Cláusulas sobre las condiciones de trabajo

En esta sección se incluyen salud ocupacional, condiciones de ingreso, ambiente y organización del trabajo, formación profesional y acoso sexual.

12 En todos los casos no representan cláusulas en sí mismas; en algunos, una cláusula contiene diferentes renglones o beneficios, mientras en otros casos sí están discriminados.

13 Para el momento de la investigación (2002), la tasa de cambio estaba a 980 bolívares por dólar y el salario mínimo urbano era de 190.000 bolívares, es decir, US\$194.

a) *Salud ocupacional*

En materia de salud ocupacional, la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) señala que el trabajo deberá desarrollarse en condiciones adecuadas para preservar la capacidad física y mental de los trabajadores y señala específicamente que estas deben garantizar una protección adecuada a la mujer. No contiene otras disposiciones específicas relativas a salud ocupacional o enfermedades profesionales típicamente femeninas, pero sin duda todas estas se encuentran englobadas en la definición de la ley y se les aplica el mismo régimen.

En las convenciones colectivas, las cláusulas relativas a la salud, cuando existen, tienen por lo general una redacción general, poco comprometedora y no hay normas que se refieran expresamente a la salud de la mujer, al tipo de tareas que desarrolla más comúnmente o que estén vinculadas a la atención de las enfermedades propias de su sexo, al margen de lo relacionado con su condición de madre. A pesar de que en la muestra de convenciones colectivas estudiadas se observa una diversa representación de ramas productivas, de todas en las que trabajan mujeres, aunque sea en proporción muy baja, solamente en un convenio se encontró una mención a la atención médica a la mujer (empleados de la Universidad Central de Venezuela, UCV) donde se contempla la garantía de un servicio de medicina preventiva que incluye las consultas de ginecología y el despistaje o detección de cáncer.

b) *Condiciones de ingreso, ambiente y organización del trabajo*

Los aspectos sobre los cuales hay prácticamente una total ausencia en materia de regulación son los relativos a las condiciones de trabajo de la mujer, por lo que es el ámbito donde se presentan las situaciones más críticas. Este es un tema poco desarrollado respecto a los trabajadores en general, rasgo común con el resto de América Latina. “Se observa la total ausencia de cláusulas relacionadas con el medio ambiente de trabajo, así como a los ritmos y organización de los puestos de trabajo. Vale señalar que esta ausencia existe no sólo en lo que se refiere a las condiciones y problemas específicos de las mujeres, sino también en relación con el conjunto de los trabajadores” (Abramo, 2001).

En ninguno de estos aspectos existe una regulación específica en la legislación ni en las convenciones colectivas estudiadas. La única cláusula que se pudo identificar, donde se hace referencia al sexo femenino en materia de condiciones de trabajo, fue una relativa a la distinción sobre la ropa de trabajo que debe ser suministrada a las mujeres, lo que aparece en tres convenios colectivos. En lo referente a los salarios, en la ley y las convenciones colectivas lo repiten, se establece la igualdad de salario por trabajo igual; pero, aparte de la dificultad de establecer esta uniformidad cuando no son tareas idénticas, las diferencias salariales son básicamente la consecuencia de la discriminación previa en la adjudicación del puesto de trabajo.

c) *Formación profesional*

Desde el punto de vista legislativo, en materia de formación profesional sólo se puede mencionar la obligación prevista en la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer, que establece que el Estado y el sector empresarial deberán crear centros de adiestramiento para la superación profesional del sexo femenino (Artículo 39 de dicha ley). Esta obligación perfectamente podría ser desarrollada en las instancias de diálogo social o en la negociación colectiva.

En los contratos revisados se encontró un número importante de cláusulas que hacen mención a la capacitación profesional, pero no sólo ninguna de ellas hace mención a la mujer, sino que, además, todas son sumamente generales, a manera de declaración de intenciones sobre la necesidad de apoyar y favorecer la formación de los trabajadores, pero sin establecer compromisos específicos. Es decir, materias como la regulación de la capacitación dentro de la jornada de trabajo, o la inclusión de porcentajes de mujeres dentro de los beneficiarios, están totalmente ausentes. A través de las entrevistas se pudo constatar que ambos problemas restringen la incorporación de las mujeres.

d) *Acoso sexual*

El Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo regula el acoso sexual como una expresión de discriminación inconstitucional y lo considera causal de despido justificado. Además, el acoso sexual en el

trabajo es considerado un delito y los patronos pueden ser objeto de multas, si no toman todas las medidas necesarias para evitarlo.

En ningún convenio existe una cláusula dirigida a atacar el problema del acoso sexual. Sin embargo, todos los entrevistados coincidieron en considerar que es un problema muy presente en sus respectivos lugares de trabajo.

Ante la pregunta acerca de si sería conveniente introducir una cláusula sobre la materia, los entrevistados respondieron con escepticismo, pues consideraron que es un problema muy complejo, de difícil demostración y que, además, una cláusula no garantizaría el término del acoso, como tampoco la existencia de una legislación al respecto. En síntesis, el problema existe con una cierta magnitud, se observa con mayor o menor preocupación al momento de abordarlo, pero es un asunto frente al cual el sindicato no se siente protagonista para intervenir. También ocurre que todavía es percibido desde una perspectiva claramente machista que le adjudica la responsabilidad a la mujer, como un problema del ámbito de lo privado, o como parte de un juego de complicidades.

3. Equidad de género

En muchos de los aspectos anteriormente abordados se observa que existe desigualdad de oportunidades, pero hay otros ámbitos de la vida laboral que también expresan la presencia de discriminación en función del sexo, edad, raza, estado civil, apariencia personal o condición física.

La legislación establece varios principios para lograr la igualdad de oportunidades y de trato en las condiciones de trabajo, con prohibición expresa de todo tipo de discriminación. Estos principios abren un amplio campo para la toma de medidas de acción positiva en favor de la mujer. Las directrices legales señalan objetivos a alcanzar, cuya concreción puede ser determinada por la negociación colectiva, que ha iniciado tímidamente ese camino.

Un total de siete convenios se refieren al tema. La mayoría hace referencia al trato equitativo, pero tres se remiten específicamente a la no discriminación. Las cláusulas que abordan esta materia lo hacen de manera muy similar a algunas declaraciones legales y, en términos muy generales, señalan la necesidad de realizar acciones que garanticen un

trato digno a los trabajadores por parte de sus superiores; es decir, están hechas con la intención de promover un ambiente de relaciones laborales más democrático, eliminando prácticas autoritarias y discrecionales en el manejo del personal.

Las cláusulas sobre equidad de género y no discriminación en las convenciones colectivas son de fecha reciente. El hecho mismo de su aparición, aunque sea de forma tan general, representa una conquista, porque de esa manera se pone de manifiesto una valoración del asunto y aportan un marco para responder frente a situaciones de diversa naturaleza.

E. DERIVACIONES MÁS IMPORTANTES DEL ANÁLISIS DE LAS CONVENCIONES COLECTIVAS

1. Los temas de mayor presencia

Las contingencias con ocasión a la maternidad ocupan un lugar preponderante en las convenciones colectivas, sólo superado por las compensaciones parentales en cantidad de cláusulas, pero no en contenido y significado de la regulación. Estratégicamente, tiene mayor peso una cláusula que aumente los pre y posnatales o que establezca la licencia de paternidad, que la de juguetes de fin de año. Esto explica que las ampliaciones en las licencias pre y posnatal y los pagos con ocasión de éstas, las licencias por paternidad, las licencias por hijo enfermo y los pagos por guardería, son más indicativos de una preocupación en torno a la maternidad como aspecto central de la regulación convencional del trabajo desde una perspectiva de género.

La regulación de la licencia de maternidad cuenta con cierto arraigo en la negociación colectiva y son cláusulas de pacífica aceptación desde hace muchos años. El asunto de la protección de la maternidad estuvo en el tapete público a inicios de los años noventa con la promulgación de la Ley Orgánica del Trabajo; durante los primeros años de esa década los sindicalistas se preocuparon de presionar por la introducción en sus respectivas convenciones colectivas de cláusulas relativas a los nuevos derechos que confería la ley y por garantizar que el empleador continuase asumiendo parte del costo salarial de la trabajadora en reposo. Pero, más que en la ampliación de los plazos de la licencia, la principal resistencia

patronal radicó en la extensión de la inamovilidad hasta un año después del parto, amenazando que con esto se dificultaría la contratación de mujeres, ya que eso les resta flexibilidad en el manejo del volumen de su personal. A partir de entonces, se consolidó una matriz de opinión acerca de los costos excesivos que provoca el régimen de maternidad.

Después de esto, el tema ha perdido mucha visibilidad; que permaneciera en la agenda pública de esos años no significó que todo el régimen protector aprobado fuese conocido y menos que tuviese aplicación. En la protección a la maternidad, la principal violación proviene del propio Estado (del IVSS, tal como se reseñó anteriormente). Vale la pena preguntarse si los sindicatos habrían permanecido ajenos si esto hubiese ocurrido, por ejemplo, respecto a los pagos en caso de accidentes profesionales que afectan más a los hombres que a las mujeres. El hecho de que el Seguro Social no aplique la ley y que nadie le reclame no puede ser explicado simplemente por la situación de insolvencia y reestructuración crónica que vive la seguridad social en el país, sino que es un ejemplo más de las dificultades que enfrentan las mujeres para conocer y hacer respetar sus derechos.

Menor atención incluso que a la licencia por maternidad se le ha prestado a la salud de la mujer embarazada. Para los dirigentes sindicales, aunque no existe la garantía de los otros aspectos, se aduce, por lo general, que se cumplen en la práctica. No obstante, el hecho de que algunos de esos aspectos estén estipulados en las convenciones colectivas y otros no, es muestra de la escasa atención frente a estos últimos, más aún cuando parte de la normativa al respecto no es tan clara o indiscutible como lo es la licencia por maternidad. No obstante, la licencia para el control prenatal no ha sido dejada a la discrecionalidad patronal en diversos sectores –algunos casi opuestos–, pues está contemplada en convenios que responden a sistemas de relaciones laborales muy disímiles. En unos casos, tales cláusulas son expresión de una tendencia a la formalización, y en otros, requisito para hacer respetar un derecho no siempre reconocido.

Más allá de la maternidad y de la familia, poco es lo que se puede encontrar en relación con la mujer. Las cláusulas son redactadas teniendo como norte la imagen masculina, y a menudo ni siquiera el lenguaje reconoce las diferencias de género. Para los mismos sindicalistas, las particularidades que representa la mujer se agotan en el hecho de la

maternidad y sólo un dirigente sindical del sexo masculino manifestó consideraciones específicas acerca de las diferencias que frente al trabajo supone la condición femenina y de la discriminación soterrada que se manifiesta en la selección de los ascensos, de los integrantes de los cursos de capacitación, etc. Es decir, son temas que no han alcanzado aún visibilidad en la práctica sindical ni en la negociación colectiva.

La equidad de género aparece en los contratos en cláusulas genéricas similares a algunas declaraciones legales y, en muchos casos, en un contexto destinado a garantizar un trato digno y respetuoso a los trabajadores por parte de sus superiores. Sin embargo, el mero hecho de que comience en los contratos a hablarse de respeto e igualdad indica que se ha iniciado el tránsito hacia la regulación convencional de la garantía constitucional y legal de la no discriminación en el puesto de trabajo por razones de sexo.

2. Las diferencias por sector productivo y los factores que están operando

Partiendo de que la temática sobre género ha avanzado relativamente poco en la convención colectiva venezolana, se puede intentar establecer ciertas diferencias. En términos cuantitativos generales, la industria, que es un sector mayoritariamente masculino, reúne un mayor porcentaje de convenios con cláusulas relativas a la mujer y género que el sector servicios. La materia en el sector industrial aparece tanto en convenios que protegen mayoritariamente mano de obra masculina (petróleos, química, metalurgia) como en otros que cubren principalmente mano de obra femenina (farmacéuticos). La diferencia entre unos y otros se presenta en la cantidad y en los tipos de beneficios, pues, por ejemplo, la metalúrgica estatal se concentra en los beneficios con ocasión de la maternidad, mientras que el sector farmacéutico va más allá, creando un marco regulatorio de mayor amplitud. Pero ambos casos cuentan con un sindicalismo relativamente fuerte y una larga experiencia. Tales factores parecen ser los de más incidencia para explicar que, habiendo logrado las conquistas de los asuntos más elementales, hayan podido trascender hacia otros aspectos. Esto podría ser un indicio de un cambio en la centralidad de los beneficios no salariales. En estos convenios, las cláusulas sindicales y los aportes para actividades

recreativas han perdido peso, reforzándose los beneficios familiares, tendencia que puede considerarse la expresión del inicio de un régimen convencional de protección del trabajador con responsabilidades familiares, dentro del cual podrían estar comenzando a cobrar fuerza también los beneficios particularmente referidos a las mujeres.

La mayor presencia de cláusulas en el sector industrial que en el de servicios también puede ser expresión de una mayor conflictividad y menor institucionalización de las relaciones laborales en algunas ramas del primero, y en las privadas, sobre todo. De manera que en materia de la maternidad, los permisos parentales y las condiciones de trabajo adversas pueden hacerse evidentes justamente en sectores industriales que enfrentan serios retos para el cumplimiento de las normas más elementales. Otro factor que podría estar incidiendo para que en ciertos sectores masculinizados existan más cláusulas de género es que, desde el punto de vista patronal, sería más fácil aceptar cláusulas que favorezcan a una minoría, en la medida que éstas implican más bajo costo económico, a diferencia de los sectores con alta participación femenina, donde las erogaciones pueden ser importantes.

Si bien convenios respaldados por sindicatos más débiles con una alta presencia femenina (textil/confección) están más centrados en garantizar los mínimos de la legislación que en avanzar en la obtención de nuevos beneficios, también convenios promovidos por sindicatos fuertes (automotor), con poca presencia femenina en la fuerza de trabajo, pecan de condiciones similares. Para comprender por qué ocurre esto se requeriría un estudio más exhaustivo al respecto. Un factor a considerar es que estos dos últimos sectores mencionados están atravesando desde finales de los años ochenta, en mayor o menor medida, una prolongada crisis, que contribuye a reforzar la tendencia sindical previamente anotada de concentrarse en la preservación del empleo y del salario.

Todo este panorama indica que las razones para explicar las diferencias, tanto dentro del mismo sector industrial como entre éste y el sector servicios, son sumamente complejas y diversas y que implican asuntos tales como el grado de fuerza y desarrollo del movimiento sindical, el nivel de institucionalización de las relaciones obrero-patronales, el tamaño de la empresa, la situación económica del sector, por mencionar sólo los aspectos que parecieran más relevantes.

3. El liderazgo del sector público en la negociación colectiva

En esta investigación se pudo corroborar la pervivencia de la tendencia histórica de que es en el sector público donde la negociación colectiva ha logrado obtener las mejores condiciones de trabajo. Esto puede considerarse como una expresión más de la segmentación del mercado de trabajo, pues los grados de protección social que gozan los trabajadores no sólo varían por su ubicación en el sector formal o informal, sino que dentro del sector formal se abre una brecha entre los que tienen negociación colectiva, por un lado, y, por otro, los que están sometidos a formas de simulación del contrato de trabajo o que se rigen por los mínimos de la legislación laboral. Dentro de los que disfrutaban de negociación colectiva, los beneficios en cuanto a estabilidad, seguridad social, tiempo de trabajo, utilidades, son mayores en el sector público que dentro del privado. La estabilidad legal y convencional del sector público marca una gran diferencia, pues la seguridad en el puesto de trabajo permite avanzar en la búsqueda de nuevos y mayores beneficios.

En los temas estudiados en esta investigación, la consagración de derechos en el sector público es mayor tanto en cantidad como en calidad, pues las cláusulas son superiores en su contenido. Las ventajas observadas en el sector público se observan en los diferentes aspectos analizados en relación con la maternidad: en primer lugar, los permisos por maternidad son respetados y pagados con la remuneración total; en segundo término, la cobertura médica del embarazo y de la familia se realiza en su gran mayoría mediante pólizas privadas de salud; en tercer lugar, en la obligación de guardería; el sector donde hubo mayor cumplimiento fue la administración pública centralizada, sea porque está pagando el 38% del salario mínimo o porque cuenta con guarderías o preescolares propios. Pero, además, aunque no exista alguna cláusula en particular, en la función pública no se aprecia la rigidez o autoritarismo en el manejo de las relaciones de trabajo que suele presentarse en el sector privado. Al contrario, las relaciones de trabajo se desarrollan con apego a la institucionalidad laboral y en materia de la familia existe una extensa tradición de permisos para todo lo relacionado con el cuidado de los hijos. La estabilidad absoluta en el cargo es un elemento que está muy presente en la conciencia del funcionario público, lo que posibilita incluso

enfrentar y desafiar a sus superiores jerárquicos. Por esto, no es aventurado sostener que si se incorporan al análisis las prácticas de la función pública no recogidas en sus convenios, los derechos alcanzados son superiores.

La consagración de un régimen más beneficioso en el sector público permite, por tanto, que las mujeres que prestan sus servicios en este gocen de condiciones de trabajo superiores a las de sus pares con negociación colectiva en el sector privado. La mayor presencia de asalariadas en el sector público, con condiciones de trabajo que permiten compatibilizar las responsabilidades laborales con las familiares, sitúan la discusión de la equidad de género en un contexto muy diferente al que puede observarse en el sector privado, aunque paradójicamente es en aquél donde la brecha de remuneración entre hombres y mujeres es más marcada. De ahí que la discusión en el sector público pudiese avanzar no centrada en el cumplimiento del régimen protector de la maternidad o en la consagración de condiciones especiales que permitan compatibilizar el desarrollo profesional y las responsabilidades familiares, sino justamente en el tópico central de la discriminación por género: las diferencias salariales y el ascenso profesional. Este camino no ha sido ni siquiera visualizado por los sindicatos del sector público y es un desafío pendiente en su agenda, sobre todo, por la riqueza del tema y las potencialidades que tiene para dar un vuelco a una negociación colectiva anquilosada y centrada en aspectos salariales de carácter general, que le quitan legitimidad no sólo frente a sus bases, cuando los aumentos finalmente se logran por vía de decretos legislativos, sino también frente a la sociedad en su conjunto, que visualiza al sindicalismo simplemente como una instancia reivindicativa sectorial y no como promotora de la democratización de la sociedad en su conjunto.

4. La presencia de la legislación y los avances de la negociación colectiva

En el estudio de las diferentes convenciones colectivas se pudo observar que existen cláusulas que reproducen la legislación laboral, incluso remitiéndose directamente a ella. Para los sindicalistas esta es la única forma de asegurar que los trabajadores, incluso los delegados, estén al tanto de cuáles son sus derechos, pues son muy pocos los que conocen toda la legislación en la materia (que, por lo demás, está diseminada en

varios instrumentos) y, por tanto, tener las regulaciones más importantes dentro de la convención colectiva es a su vez una forma de garantizar la exigencia de su cumplimiento. Esto incluso fue planteado respecto a los empleadores, ya que muchos de los pertenecientes a medianas y pequeñas empresas desconocen la misma legislación. De esa manera, se estaría, además, asumiendo una única interpretación, impidiendo futuros malos entendidos. También se adujo que una vez que la cláusula está incluida en el contrato es más fácil introducirle modificaciones y obtener mejoras en el futuro.

La negociación colectiva ha introducido una serie de beneficios que no tienen consagración legal, siendo sin duda un avance en la protección, sobre todo, de la familia, lo que allana el camino para la reafirmación legal de nuevos derechos, pues es habitual en el país que, cuando una práctica se arraiga en las convenciones colectivas, su paso a la ley genere menos polémicas. De hecho, ha sido el argumento utilizado para justificar la inclusión de nuevos derechos en la legislación laboral.

Lo más trascendente de las cláusulas al respecto es que desvinculan la protección de la maternidad exclusivamente de la madre al consagrar una serie de derechos a favor del padre, tales como la licencia por paternidad. Las compensaciones parentales presentes en la mayoría de las convenciones también reflejan la importancia que la protección de la familia ocupa en las relaciones de trabajo, aunque no se puede eludir que la inclusión de tales cláusulas ha servido como mecanismo para compensar los bajos salarios y disminuir los efectos del salario sobre el resto de los pagos con ocasión del trabajo. Sin embargo, no puede menospreciarse que la vía para esto haya sido la familia y no la recreación, deportes o cláusulas sindicales, que también cumplen efectos similares en la desalarización.

Entre las cláusulas introducidas sobre materias de género, si bien hay reiteraciones de la normativa legal, son más las que incorporan mejoras. Algunas cláusulas son innovaciones como las de paternidad, licencia por hijo o familiar enfermo o compensaciones parentales. También la cláusula sobre permiso prenatal, en la medida en que no existe una regulación directa y explícita en la materia, es una innovación de la convención colectiva. En lo que respecta al tema de la maternidad se observan avances entre convención y legislación en cuanto a los períodos de duración del permiso y a la remuneración (haciendo la salvedad del

incumplimiento de base del IVSS). También existen cláusulas sobre la lactancia que introducen mejoras. En otros aspectos, como licencia por adopción o equidad de género y no discriminación no hay cláusulas que mejoren lo estipulado, sino que las actuales lo reproducen. Respecto a la legislación, el asunto peor tratado es el de las guarderías, pues incluso hay cláusulas que la desmejoran, único asunto en que se observa tal fenómeno. Los aspectos sobre los que se observa un enorme vacío son todos relativos a las condiciones de ingreso, ambiente y organización del trabajo, donde están incluidos los temas de los salarios, los ascensos, la formación profesional y el acoso sexual, pues no se encontró ninguna cláusula dirigida a corregir los graves problemas existentes.

A pesar de las insuficiencias, en líneas generales, la convención colectiva está siendo un instrumento de superación de los términos estipulados legalmente. Las mejoras alcanzadas en algunas convenciones colectivas permiten apreciar que existe todavía un amplio espacio de mejoras posibles para la mayor parte de las convenciones colectivas sobre las cuales deberán actuar los sindicatos, muchos de los cuales a menudo se dan por satisfechos con lo establecido por la ley.

F. A MODO DE CONCLUSIÓN

La incorporación de cláusulas sobre género y su cumplimiento no puede desligarse del nivel general de acatamiento de la legislación laboral, del grado de institucionalidad de las relaciones laborales en cada sector en particular, del tipo y fuerza del sindicalismo y, por supuesto, del estado general de la convención colectiva en el país.

La tendencia a centrar los reclamos en los incumplimientos más graves y flagrantes debe analizarse tomando en consideración que se está frente a un ámbito laboral donde las infracciones por parte de los patronos son un hecho común. La presencia sindical en el sitio de trabajo es un elemento clave para garantizar el respeto de la convención, siempre que no se trate de sindicatos patronales o de protección. En sectores como el financiero, por ejemplo, que cuenta con sindicatos en todas las agencias bancarias, no siempre está asegurada la defensa clasista de los trabajadores: en la banca pública, las relaciones clientelares atraviesan la acción sindical y, en la banca privada, los sindicatos han sido tradicionalmente muy afectos

a los discursos patronales sobre la superación individual dentro de la empresa. Este mismo problema se presenta en los convenios por rama de industria, que, además, enfrentan la ausencia de sindicatos en las pequeñas y medianas empresas, por lo que no es de extrañar que estos sean los sectores donde también se observa un mayor incumplimiento en los temas vinculados a la mujer.

Sin embargo, en materia de la maternidad pareciera prevalecer cierto grado de institucionalidad en torno al régimen protector y no está entre los aspectos que los sindicatos denuncian como los de mayores incumplimientos patronales. Esto no puede desvincularse de la jurisprudencia administrativa y judicial que fue consolidando el régimen tuitivo de la maternidad. Esta acción consistente de la jurisprudencia nacional reforzó la creencia colectiva de que las mujeres embarazadas son intocables hasta un año después del parto. Otros asuntos vinculados a la maternidad, como los permisos para los controles prenatales, los cambios en los puestos de trabajo, las licencias para atención del hijo enfermo, tienen diversos grados de cumplimiento y esto se encuentra estrechamente vinculado con la institucionalización de las relaciones de trabajo en la empresa y sus características internas (modernización y ubicación en el sector estructurado de la economía). Así, en una empresa con condiciones de trabajo estables y organización interna con criterios institucionales, los permisos y licencias con ocasión del embarazo y de la maternidad tienden a desarrollarse en un medio más favorable que en otra empresa con poca modernización tecnológica y organizacional. En las otras empresas, es la presencia de dirigentes o delegados sindicales informados y formados lo único que puede realmente garantizar el cumplimiento de la convención colectiva en estos y otros ámbitos.

El área donde se pudo constatar el mayor incumplimiento es el de las guarderías, siendo un terreno en el que ha avanzado muy poco la negociación colectiva. La ley deja abierto un amplio espectro de posibilidades, que bien podrían ser precisadas por el convenio colectivo para garantizar un mayor cumplimiento. Su inexistencia repercute a su vez en la posibilidad de ejercer el derecho a la lactancia, estimulando así su conversión en una reducción de la jornada de trabajo para la madre, lo que desvirtúa su objetivo, que es garantizar al infante el beneficio de la leche materna. Pero los mayores problemas se concentran en las áreas que son menos visibles y a las cuales la convención colectiva no ha

prestado ninguna atención: condiciones y medio ambiente del trabajo femenino.

De cualquier manera, los asuntos vinculados al género no están en la actualidad en la agenda de nuevas peticiones, ni en el discurso de los dirigentes ni en las preocupaciones de la base. Esto se pudo recoger tanto a través del análisis de los proyectos, en los que en muy pocos casos se observaron peticiones diferentes, y a través de los mismos entrevistados, quienes reconocen que, en donde hubo modificaciones o rechazos, no se hizo de ello un problema de principios, porque la atención fundamental estaba situada en otros aspectos.

Los temas propios de la mujer tampoco surgen en las asambleas o consultas sobre el contenido del pliego y las pocas mujeres que participan en la mesa de negociaciones no suelen introducir los asuntos relativos a la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato. Por los tópicos presentados en las asambleas y en los pliegos de peticiones, por la regulación que se encuentra en las convenciones colectivas y por las informaciones obtenidas en las entrevistas, pareciera que las mujeres no tienen necesidades especiales en su trabajo, que son tratadas sin discriminación y que enfrentan los mismos problemas que los hombres. De acuerdo a los sindicalistas, por lo general, el régimen de la maternidad se respeta, los permisos para cuidar hijos enfermos rara vez son negados y existe una serie de beneficios a favor de la familia sobre los cuales se suelen sentir orgullosos. ¿Este cuadro tan favorable es real? ¿La mujer venezolana goza de equidad en materia de género?

Pero la otra cara de la moneda, que también surgió en las entrevistas, es que las mujeres padecen problemas muy específicos: ocupan los puestos peor remunerados; tienen muchas dificultades para ascender e incluso en sectores donde son mayoritarias predominan los jefes y supervisores hombres; la composición de los trabajadores subcontratados suele ser predominantemente femenina; sufren situaciones de acoso sexual con escasa posibilidad de solución. Además, casi todos se refieren en términos que oscilan entre la admiración y la conmiseración, a la doble jornada de trabajo de la mujer.

Asimismo, los dirigentes sindicales consultados, en su mayoría hombres, consideran más responsables a las mujeres en el puesto de trabajo, más disciplinadas y hasta más comprometidas. Faltan menos, trabajan más y ganan menos, pero no se quejan y sean muchas o pocas

(que es lo más común) las que ocupan cargos directivos, ellas mismas no colocan sus propios problemas en la mesa de negociaciones; parecería que a las mujeres les cuesta tomar conciencia de sus problemas particulares.

La mujer enfrenta problemas en el puesto de trabajo, pero formando parte de una agenda oculta que cuesta incluso a la propia mujer asumir. Sus problemas no pueden desvincularse de la conciencia de género, pues de ésta depende la solución de una situación que permanece poco visible y ocurre cotidianamente. Pero tampoco pueden desvincularse del contexto actual de la negociación colectiva y del país en general. Las presiones por asuntos no estrechamente vinculados a violaciones elementales de las condiciones de trabajo pueden parecer exóticas en un medio laboral que no cuenta mayoritariamente con protección social, y, por ende, no generar mayores solidaridades o repercusiones sociales. Las trabajadoras que están cubiertas por la negociación colectiva son casi unas privilegiadas entre sus pares, desarrollan su trabajo en un ambiente de relativa protección, por lo que, ante la desprotección absoluta que las rodea y el descenso del salario en su conjunto, sus problemas tienden a pasar inadvertidos. Por tanto, no es posible analizar la incorporación de los temas de género en la negociación colectiva sin considerar las condiciones mismas por las que esta ha atravesado. “La debilidad de los temas de género no es un problema específico, sino que refleja la debilidad general de los procesos de negociación colectiva” (Abramo, 2001). Esta situación, amén de la falta de capacitación de los mismos dirigentes sindicales, desincentiva la inclusión de nuevos temas en la negociación, bien sean los relativos al género o a la reestructuración productiva producida durante el período. Una situación similar es la que se ha vivido en el resto de la América Latina, incluido el caso del Brasil. Según el Departamento Intersindical de Estadísticas y Estudios Socio Económicos (DIEESE), en los años ochenta, en el marco del proceso de transición democrática y de reorganización del movimiento sindical se logró una importante ampliación de los espacios de negociación colectiva, así como de sus contenidos y resultados. En los años noventa, a su vez, en el contexto de la apertura comercial y de la reestructuración productiva, se observa un estancamiento de las conquistas de los años ochenta, así como una fuerte embestida patronal en contra de los derechos anteriormente adquiridos (DIEESE, 1999).

El sindicalismo ha pasado por épocas difíciles en los últimos años en Venezuela. La crisis política le ha permitido recuperar espacios de legitimidad ante la sociedad, pero los ha perdido en el mundo del trabajo. La principal expresión de sus dificultades para cumplir una de sus misiones más elementales, en su papel de representante del trabajo en el sistema de relaciones laborales, es el estado actual de la negociación colectiva: cobertura cada vez más limitada y reducida a temas netamente salariales, en los cuales tampoco está incidiendo en forma preponderante y, en muchas ocasiones, el convenio colectivo simplemente reproduce una decisión tomada por el empleador.

No obstante, el tema de la dignidad y respeto en el puesto de trabajo ha comenzado a aparecer tímidamente en las convenciones colectivas, y tal vez sea el primer reflejo de la entrada en la agenda de las negociaciones del tema de las condiciones de trabajo de la mujer. La visibilidad de sus problemas es todavía incipiente y ocupa un lugar secundario dentro de la negociación colectiva. Dentro de estas dificultades y a pesar de la fuerza de una cultura donde prevalece lo masculino, hay convenciones colectivas que han atendido algunos de esos problemas, que podrían servir como efecto de demostración de lo que es posible llevar a cabo.

En el rescate de la negociación colectiva y en la ampliación de su cobertura, las materias de equidad de género pueden desempeñar un papel catalizador. Este tema tiene muy importantes potencialidades para transformar el sitio de trabajo y reforzar el poder sindical, constituyendo una buena razón para sentarse en la mesa de negociaciones en momentos en que, debido a la profunda crisis, lo netamente salarial tiene limitaciones severas y se revela como insuficiente para resguardar los espacios de negociación perdidos. Pero esto requiere tomar conciencia de que la democratización del sitio de trabajo necesita garantizar la igualdad de trato y de oportunidades para ambos sexos.

BIBLIOGRAFÍA

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

- Balliache, D.; Febres, C. E. 1993 *Participación de la mujer en los sindicatos en Venezuela* (Caracas, ULA/ILDIS).
- Cartaya, V. (coord.) 1997 *Venezuela: Exclusión e integración ¿Una síntesis en construcción?* (Ginebra, Instituto Internacional de Estudios Laborales, OIT).
- De Oliveira, O.; Ariza, M. 2000 “Trabajo femenino en América Latina: Un recuento de los principales enfoques analíticos”, en E. de la Garza Toledo *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo* (México D.F., El Colegio de México/FALCSO/UAM/Fondo de Cultura Económica).
- Delgado, M. B. G. 1995 “Sindicalismo latinoamericano: El difícil diálogo entre mujeres y hombres”, en M. Silva Portella de Castro y A. Wachendorfer *Sindicalismo latinoamericano: Entre la renovación y la resignación* (Caracas, ILDIS/Editorial Nueva Sociedad).
- DIEESE, 1999 “O comportamento das negociações coletivas de trabalho nos anos 90: 1993-1996”, en *Pesquisa DIEESE*, N° 15 (São Paulo, DIEESE).
- ILDIS, 1998 *Informe social 3. 1997 Venezuela* (Caracas, ILDIS).
- Iranzo, C.; Patruyo, T. 2001 “Consecuencias de la reestructuración económica y política en el sindicalismo venezolano”, en *Revista Cuadernos del CENDES*, N° 47 (Caracas, Centro de Estudios del Desarrollo, Universidad Central de Venezuela).
- Ley Orgánica del Trabajo (LOT), diversos artículos.
- Rodríguez Pons, C. 2002 “Los jóvenes profesionales y las mujeres son los primeros en las estadísticas de desempleo”, en *El Nacional*, 14 de julio de 2002, Cuerpo D, pág. 1 (Caracas).
- Soares, V. 1998 “Acordos coletivos e as trabalhadoras”, en L. Abramo y M. Rangel *Genero e trabalho na sociologia latino-americana* (São Paulo, Ed. ALAST/SERT).
- Zúñiga, G.; Orlando, M. B. 2001 “Trabajo femenino y brecha de ingresos por género en Venezuela”, en *Papeles de Población*, N° 27 (Ciudad de México, Universidad Autónoma del Estado de México, Centro de Investigación y Estudios Avanzados de la Población), enero-marzo.

ANDROS IMPRESORES