

Grupo 14: Género, trabajo y mercado laboral
Coordinación: Laura Pautáis - lpautassi@arnet.com.ar
Carla Zibecchi - carlazibecchi@hotmail.com

Negociación colectiva durante 2003-2007, un análisis desde la perspectiva de género.

David Trajtemberg
DTRAJTEM@trabajo.gov.ar

Colaboración:

Hernán Varela
HVARELA@trabajo.gov.ar

Florencia Revale
FREVALE@trabajo.gov.ar

Gabriela Pontoni
GPONTONI@trabajo.gov.ar

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación

1. Introducción

Después de las transformaciones socio-laborales generadas durante los noventa, observamos que las mujeres, a partir del 2003, se han ido incorporando en forma masiva al mercado de trabajo. Sin embargo, continúan persistiendo ciertos rasgos de desigualdad y precariedad. Las desigualdades se expresan, básicamente, en la elevada segmentación horizontal y vertical del mercado de trabajo femenino y en la brecha salarial entre hombres y mujeres. Por tanto, pese a la evolución positiva de algunos indicadores laborales del grupo bajo análisis, aún deben librarse algunas batallas para superar esas desigualdades.

Los cambios institucionales –normativos, organizativos y de gestión pública- otorgan a las mujeres trabajadoras un marco de mejores condiciones laborales y de igualdad de trato y oportunidades, a la hora de insertarse en el mercado de trabajo. Entre las medidas más relevantes del período se encuentran la sanción de la Ley de Cupo Sindical Femenino y la Ley de Protección Integral a las Mujeres, las cuales marcan un claro quiebre en la generación de institucionalidad entre los noventa y la actualidad.

Finalmente, introducimos el tema de la negociación colectiva, otro de los ejes que guía nuestro análisis, considerada como instrumento superador de la normativa legal vigente, que ha logrado

mejorar la situación laboral de mujeres –y hombres- promoviendo la conciliación entre trabajo y familia, pero aún no se consolida como mecanismo elegido por los actores sociales–sindicatos, estado, empresas- para elevar las condiciones laborales y de equidad de género en los ámbitos de trabajo.

Por lo expuesto, el trabajo analiza los cambios operados en la situación laboral de las mujeres enfocándose en: las características del mercado de trabajo; la evolución en materia de institucionalidad generada para elevar la igualdad de género y en los avances producidos en materia de la negociación colectiva de género. A tales fines, se comparó el período 2003-2007 con el de los noventa, para lo cual se relevaron datos referentes a la situación de las mujeres en el mercado de trabajo; se crearon categorías de análisis para reflexionar acerca de los avances en la generación de instituciones protectoras de los derechos de la mujer y por último, se relevaron las cláusulas de los convenios y acuerdos homologados en nueve sectores de actividad seleccionados por su alto nivel de empleo femenino.

La ponencia se estructura de la siguiente forma: primero se analiza la evolución de distintos indicadores del mercado de trabajo en un orden cronológico, pero haciendo hincapié en el período 2003-2007; en segundo lugar se estudiaron los cambios operados a nivel institucional –normativos, organizativos y de gestión pública-; y por último se investigó sobre la evolución de la negociación colectiva en tanto mecanismo superador de las condiciones laborales y de igualdad trato y oportunidades de las mujeres en el ámbito laboral.

2. Análisis del mercado de trabajo post-convertibilidad desde una perspectiva de género.

La evolución de la participación de la mujer en el mercado de trabajo reconoce dos contextos socio-económicos distintos en los últimos 20 años: El de la década del 90 que se extiende hasta comienzos de este siglo y un período más breve que se extiende desde 2003 hasta la actualidad.

En los noventa, la apertura de la economía y la apreciación del tipo de cambio determinaron que el salario se constituyera en la variable relevante para determinar la competitividad de las empresas. Se emprendió, entonces, una búsqueda dirigida hacia la reducción de los costos laborales y la flexibilización de las condiciones de uso de la fuerza de trabajo. La pérdida o reducción de los ingresos del jefe de hogar varón o de otros miembros –secundarios-, empujó a las mujeres al mercado de trabajo. Según estudios realizados sobre la temática (Contartese y Maceira, 2006; Rodríguez Enriquez, 2001), la tasa de actividad de las mujeres de 15 a 65 años aumentó un 7,6%

entre 1990 y 2002, mientras que la tasa de actividad de los varones, para la misma franja etaria, cayó un 3%. Se produjo, entonces, una convergencia de tasas según género que refleja una disminución de la brecha entre mujeres y varones.¹ También los logros educativos de las mujeres favorecieron su participación en el mercado laboral (Gallart et al, 1993). Sin embargo, esto no se tradujo en una mejora de las tasas de empleo, sino que se incrementaron las tasas de desocupación y subempleo femenino.²

Persistió la discriminación en el empleo, representada por la segregación por género, tanto de carácter vertical como horizontal, y la discriminación en la percepción de ingresos, encarnada por la brecha de ingresos.³ En este sentido, durante el período, los sectores con mayor concentración de mano de obra femenina fueron: enseñanza (79% del empleo), servicios sociales y de salud (66%) y servicio doméstico. Estas ocupaciones, caracterizadas como “típicamente femeninas”, concentran más del 65% de mujeres, verificándose la segregación de tipo horizontal. En cuanto a la segregación vertical, notamos que pese a que las mujeres poseen un mayor nivel educativo que los hombres que trabajan en un mismo sector, éstas tienen menos posibilidades de acceder a niveles gerenciales y directivos. Por su lado, la brecha de ingresos se vincula a características personales diferentes, entre las cuales el género cobra la mayor relevancia (Gallart *et al* 1993; Esquivel, 2007)

A partir de 2003, se plantea un nuevo esquema económico que, apoyado en el cambio de los precios relativos, mejora la competitividad de los sectores productores de bienes promoviendo la sustitución de importaciones y las exportaciones. Este proceso fue acompañado por una política activa de ingresos, impulsada por el poder ejecutivo nacional, que reforzó el mercado interno mientras la negociación colectiva se fortalecía gradualmente. Estos cambios operaron positivamente en el nivel de empleo, mejorando las condiciones en el mercado laboral.⁴ La tasa de desocupación se redujo a

¹ Este fenómeno tuvo mayor incidencia en los hogares de menores ingresos, con el fin de sortear la situación pobreza estructural. Ver: INDEC, 2000; DGEyEL – SSPTyEL, 2008, en base a EPH y Contartese y Maceira, 2006.

² Entre 1990 y 2002, la desocupación femenina pasó de 7,6% a 18,9% y la subocupación horaria de 14,3% a 25%, en el marco de un crecimiento generalizado del desempleo (Contartese y Maceira, 2006).

³ Siguiendo a Pautassi, *et al.* (2004), la *segregación ocupacional vertical*, se debe a la sobrerrepresentación de las mujeres en puestos de mayor jerarquía laboral, generalmente vinculados a los fenómenos conocidos como “techo de cristal” y “piso pegajoso”. La *segregación ocupacional horizontal*, refiere a la sobrerrepresentación de las mujeres en determinados sectores de actividad. Por otro lado, el indicador *brecha de ingresos*, refiere al diferencial de ingresos que perciben personas que se desempeñan en trabajos de características similares.

⁴ Durante el período de referencia, el empleo se expandió en casi un 5,5% anual; desde 2005, el empleo generado presentó ciertas características de calidad: declarado por los empleadores, registrado ante las instituciones de la seguridad social y amparado por las instituciones del mercado de trabajo, principalmente por la negociación colectiva y el salario mínimo legal (Beccaria, 2007).

un valor de un dígito, por primera vez en diez años, alcanzando en el cuarto trimestre de 2007 el 7,5%⁵.

En este contexto, ciertos sectores tuvieron una mayor incidencia en el crecimiento del empleo. En el sector de la construcción, se verificó una mayor demanda de mano de obra, mientras que en la industria, los servicios personales y la intermediación financiera y servicios a las empresas también tuvieron un rol relevante (Beccaria, 2007). Por su parte, la industria manufacturera, resultó beneficiada por el crecimiento de la competitividad en el mercado interno y externo, dados los cambios señalados previamente.

Con respecto a la participación de la mujer en el mercado de trabajo, se constata que a partir de 2003 la tasa de actividad se estabiliza, asemejándose al comportamiento de la tasa de actividad masculina. Así, la tasa de actividad específica por género, en el año 2006, se ubica en torno al 38% para las mujeres y en el 55% para los hombres (Castillo et al, 2007).

Asimismo, si se analiza la tasa de actividad de las mujeres por pertenencia a distintos estratos de ingreso, se comprueba que, las mujeres en hogares de bajos ingresos participan en menor medida que aquellas de estratos altos (Rodríguez Enríquez, 2007; Maurizio, Perrot, Villafañe, 2008)⁶. Además, mientras que la tasa de actividad de las mujeres más educadas se mantuvo relativamente estable, la de las mujeres menos educadas se redujo⁷ (Contartese y Maceira, 2006). Este comportamiento posiblemente se relacione con dos factores: por un lado, la falta de servicios que reemplacen o simplifiquen las actividades que, en general, se atribuyen socialmente a las mujeres en el ámbito privado. Por otro lado, y a modo de hipótesis, la modificación en el acceso al empleo del jefe de hogar, o bien, el incremento de los ingresos del hogar, habrían posibilitado que las mujeres de menores ingresos se retiren del mercado de trabajo.⁸

El ciclo económico reciente afectó de distinta manera a hombres y mujeres. En general, los hombres están más expuestos a los vaivenes de la producción en la economía, tanto en los ciclos expansivos

⁵ Dato según INDEC, EPH Continua.

⁶ Por otro lado, en 2002, producto de la implementación del Plan Jefas y Jefes, el aumento de la tasa de actividad pudo haber reflejado el efecto “trabajador (des)alentado” (Beccaria y López, 1995 en Actis Di Pasquale, E.; Lanari, E. (2003)), En dicho caso, aquellos que se encontraban ocultos en la inactividad, engrosaron la tasa de actividad promedio. Principalmente, esto obedeció al incremento de la tasa femenina.

⁷ A mayor nivel educativo, mayor calidad del empleo y permanencia en el mercado de trabajo. Esto se refleja en que la tasa de actividad de las más educadas, se mantuvo estable para el período 2003-2005 (67,9% y 67,3%), mientras que la de las menos educadas se redujo del 48,3% al 44,7%, respectivamente.

⁸ La literatura económica presenta ambigüedades al respecto, por un lado plantea una relación inversa entre el aumento del ingreso y la decisión de ingresar al mercado de trabajo; por otro, sugiere que a mayores oportunidades de empleo, los trabajadores desalentados retoman la búsqueda de trabajo.

como en los recesivos (Cortés, 2003).⁹ Esto se debe a que la dinámica de las ramas de actividad en las cuales las mujeres se insertan tradicionalmente (servicio doméstico, educación y salud) está menos atada al ciclo económico, y evidencia la segregación ocupacional horizontal por género, que reproduce la tradicional división social de tareas del ámbito privado. En el desempleo, cuando las condiciones de trabajo se deterioran, la brecha de la tasa de desempleo entre ambos géneros tiende a igualarse o a cerrarse, mientras que sucede lo contrario en épocas de expansión económica (Castillo *et al*, 2007).

La estructura del empleo sigue conservando los rasgos de concentración horizontal heredados de períodos previos. En este sentido, la participación de la mujer en el mercado de trabajo reside en el servicio doméstico (con presencia femenina casi excluyente), la enseñanza (tres de cada cuatro ocupados son mujeres) y los servicios sociales y de salud (donde el 63,2% son mujeres). También se destaca su inserción en los servicios comunitarios, sociales y personales, hoteles y restaurantes, siendo marginal en sectores como construcción y transporte y almacenaje (Contartese y Maceira, 2006). Por otro lado, con respecto a los '90, la industria presenta una mayor feminización de la mano de obra, concentrándose en determinadas ramas -alimentos, bebidas, tabaco, textil, confecciones y calzado.

La inserción laboral de las mujeres se caracteriza por su precariedad, informalidad y no registro en consecuencia, está expuesta a contingencias como las enfermedades profesionales y accidentes laborales, de la pérdida de trabajo y de las fluctuaciones de los ingresos. Por ejemplo, si observamos la tasa de no registro, en el primer trimestre 2007 para las mujeres ésta fue del 46,5% mientras que para los varones fue del 35,8%. En cuanto al salario –para las dependientes- y el ingreso laboral mixto –para las independientes-, éstos se ubican entre los más bajos, debido a que los trabajos y/o sectores donde se insertan son de baja productividad, o bien a que la frecuencia horaria en que pueden desempeñarse es limitada¹⁰.

Con respecto a la segmentación vertical observamos que, entre la década pasada y la actual, la demanda relativa de mano de obra no calificada descendió respecto a la demanda de calificaciones operativas. Las cifras marcan que el porcentaje de las mujeres que desarrollaban tareas no calificadas pasó del 40,4% en 1997 al 32% en el 2005, al mismo tiempo que, el de aquellas que desarrollaban tareas operativas pasó del 27,9% al 39,3% (Contartese y Maceira, 2006). Esto

⁹ Efectivamente, durante el 2003-2006, la tasa de empleo femenina se expandió dos puntos, mientras que en el caso de los hombres la expansión fue de cuatro puntos. (Castillo *et al*, 2007).

¹⁰ Existe un uso del tiempo diferenciado por género que, más allá de los cambios en la actividad extra-doméstica, indica una asignación tradicional de roles en la economía doméstica y extra-doméstica: entre las mujeres se observa una mayor representación de trabajo a tiempo parcial que entre los varones (45,9% y 20,2% respectivamente) (Contartese y Maceira, 2006).

indicaría que la variable de ajuste en el período recesivo pasó por la calificación, independientemente del género, pues las empresas buscaron cuidar sus inversiones en capital humano.

En cuanto a la tasa de desempleo de la mujer, ésta se ubica siempre por encima de la general, lo que indica que la mayor carga del desempleo la soportan las mujeres. Durante el período 2003-2007, para las mujeres la tasa de desempleo descendió permanentemente pasando del 23,3% al 12,5%, mientras que para los hombres pasó del 18,2% al 7,8% -véase Grafico N°1-.

Por otro lado, podemos caracterizar los rasgos centrales del perfil personal de la mujer desocupada a partir de distintas fuentes. Estos son: i) Las mujeres más jóvenes exhiben mayores tasas de desocupación¹¹. Sin embargo, este fenómeno no discrimina entre varones y mujeres, pues los primeros también se observa una elevada desocupación; ii) en las edades centrales (entre los 25 y los 49 años), es donde se verifica una distancia mayor entre la tasa femenina y masculina, coincidiendo con el período en el cual la participación de las mujeres es más alto; iii) la desocupación de larga duración –más de un año- es mayor entre las mujeres que entre los hombres¹²; iv) la experiencia laboral previa de las mujeres desocupadas, se asocia al empleo privado, no registrado y de bajos ingresos (como el servicio doméstico); v) las mujeres con nivel educativo hasta secundario incompleto tienen mayor probabilidad de quedar desocupadas que las que alcanzan estudios terciarios o universitarios¹³, pero la franja educativa con mayor desempleo corresponde a secundario completo y universitario incompleto; vi) la desocupación se reduce más lentamente entre las mujeres que entre los hombres¹⁴; vii) las mujeres jefas de hogar presentan una tasa de desocupación más alta que los hombres¹⁵.

Resumiendo, la tendencia presentada por el mercado de trabajo durante los noventa, para las mujeres, se caracterizó por: una mayor tasa de actividad, un leve aumento de la tasa de empleo, una inserción laboral signada por la precariedad y los bajos ingresos, y un crecimiento de la tasa de desempleo visible. En contraposición, durante el período de recuperación económica (2003 -2007), se observa que la tasa de actividad femenina se estancó, reflejando un freno en el proceso de

¹¹ Las mujeres hasta 29 años tienen una tasa de desocupación del 16,4%, el doble del nivel general, y aproximadamente un 60% del desempleo total femenino.

¹² Las mujeres que buscan activamente empleo y no lo consiguen por un lapso mayor al año representan el 37% de las desocupadas, mientras que los hombres representan el 27%.

¹³ En el primer trimestre de 2007, el 42% de las mujeres desocupadas contaban con un nivel de estudios igual o inferior al de secundaria completa. En el caso de los hombres con el mismo nivel educativo, la desocupación concentraba el 60%.

¹⁴ Disminuyó un 55% en los hombres y un 45% en las mujeres entre 2003 y 2007.

¹⁵ En el primer trimestre de 2007, la tasa de desocupación de las jefas de hogar alcanzaba al 8,2 y la de los jefes sólo al 3,9%.

incorporación de la mujer al mercado de trabajo, si bien la tasa de empleo presentó un desarrollo favorable (de 25% a 33%). Esta evolución se tradujo en una reducción continua de la tasa de desocupación, siendo éste, uno de los logros más importantes respecto de la participación de la mujer en el mercado de trabajo (véase Cuadro N°1). A pesar de lo expuesto, persisten ciertos rasgos discriminatorios por género, como la segmentación horizontal y vertical, causantes de dificultades en el acceso a puestos de trabajo de mayor productividad, acordes con la capacidad y experiencia de las mujeres. Finalmente, la discriminación salarial las sigue afectando con salarios inferiores, aún desempeñando tareas similares a las de los hombres.

3. Nuevos espacios institucionales promotores de la equidad de género.

Para reducir las desigualdades que se presentan entre hombres y mujeres en distintos ámbitos, pero principalmente en el laboral, se impulsó la creación de diferentes institutos. El extenso abanico de instrumentos para promocionar la igualdad de género transita desde la sanción de nuevas normativas hasta la implementación de políticas específicas y puntuales.

Desde la restauración democrática a comienzos de los 80 y hasta la actualidad, se apuntó a producir una nueva institucionalidad, cuya ejecución operó sobre tres esferas. En primer lugar, sobre la *esfera normativa* que se tradujo en la sanción de nuevas leyes autóctonas y en la ratificación de convenios internacionales. En segundo lugar, sobre el ámbito *organizativo* que se materializó por intermedio de la creación de áreas de la mujer tanto en el entorno del sector público como en el de los sindicatos. En tercer lugar, sobre el dominio de la *gestión pública* que incluyó la ejecución de programas y planes, específicos y transversales, que tuvieron como destino a la mujer (véase Cuadro N°2).

La reforma de la Constitución Nacional de 1994 se constituyó en uno de los primeros antecedentes en los que operó la esfera *normativa*. La misma, al ratificar los convenios internacionales, les asignó jerarquía suprallegal vía el Art. 75, inciso 22. Esto posibilitó la incorporación de la *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer – CEDAW –*, que establece garantías constitucionales contra la discriminación.

Históricamente, el diseño de la legislación laboral apuntó a regular el trabajo de las mujeres protegiéndolas de condiciones penosas o insalubres. Así surgieron disposiciones como el descanso semanal y la mejora en las condiciones de salubridad, entre otras (Pautassi *et all*, 2004). Sin

embargo, en el derecho laboral primó una visión de la mujer en la que antepone su rol de madre antes que su condición de trabajadora¹⁶.

En este sentido, la *Ley de Cupo Sindical Femenino* -N° 25.674, reglamentada por el Decreto N° 514/03-, produjo una ruptura en la lógica del diseño de la legislación laboral. La misma, fue sancionada hacia fines de 2002, con el fin de promover los derechos de la mujer trabajadora en la negociación colectiva y abrir nuevos espacios de participación femenina. El antecedente de esta norma se encuentra la *Ley de Cupo Femenino* (Ley N° 24.012¹⁷) que impulsó la participación de las mujeres en la actividad política en distintos ámbitos de representación democráticos.

Inicialmente, la Ley de Cupo Sindical Femenino, fue promovida por mujeres sindicalistas, grupos políticos de representación de las mujeres, intelectuales y científicos de las más variadas orientaciones ideológicas. A su sanción, le antecede un largo proceso de debate que se inicia en 1994 con la presentación del proyecto de ley. De hecho, el proyecto generó profundas resistencias en el seno del movimiento sindical. Las argumentaciones, aducían que la aprobación del cupo femenino implicaría la modificación de la Ley de Asociaciones Profesionales, instituto que, históricamente, una parte importante del sindicalismo se resiste a cambiar (Novick *et all*, 2005); otros sostenían que para reivindicar y mejorar la situación de las mujeres trabajadoras era necesario revertir la escasa presencia femenina en la conducción sindical.

A pesar de los debates planteados, la Ley de Cupo Femenino estableció un reaseguro para, por un lado, garantizar la presencia de mujeres en los cargos electivos de los sindicatos, y por el otro, lograr formar parte de las comisiones negociadoras de los convenios colectivos.

En el primer caso, establece que las asociaciones sindicales deberán procurar la representación femenina en los cargos electivos y representativos en un 30%¹⁸, como mínimo, siempre y cuando el número de mujeres alcance o supere esa proporción sobre el total de trabajadores¹⁹. En el caso de que la proporción de mujeres trabajadoras, sobre el total sectorial fuese menor, el cupo para cubrir

¹⁶ El diseño del derecho laboral incorporó a la mujer garantizando la preservación de su salud en cuanto madre y en cuanto garante de la reproducción de la población (Martinez Vivot, 1981). Incluso en la Constitución, reformada en 1994, no existe un tratamiento que le asigne garantías a la mujer trabajadora y sólo establece un régimen especial de seguridad social para la embarazada y la madre durante el tiempo de lactancia. (Art. 75 inciso 23).

¹⁷ En noviembre de 1991 fue sancionada en el país, la llamada “Ley de cupos” para cargos políticos que disponía que las listas que se presentaran a cualquier elección debían tener un mínimo de 30% de mujeres entre los candidatos a elegir, de tal forma, que se mantuviera también esa proporción en las posibilidades de resultar electas”.

¹⁸ El decreto reglamentario 514/2003 estableció que el porcentaje de mujeres debe calcularse sobre el total de afiliados, y no sobre el total de trabajadores de la actividad.

¹⁹ En todas las listas de candidatos se deberá cumplir con los porcentajes mínimos exigidos respecto del total general de cargos a cubrir. Para los cargos en órganos ejecutivos, se deberá también cumplir el porcentaje mínimo, respecto de los totales parciales de cargos a cubrir para secretarías y para vocalías titulares y suplentes. Mientras que, en órganos deliberativos, se deberá cumplir el porcentaje mínimo también respecto de los totales parciales de cargos titulares y suplentes (Decreto reglamentario N° 514/03).

la participación femenina será proporcional a esa cantidad. A su vez, para que sea relevante la participación de las mujeres en el proceso electoral, se promueve su inclusión en lugares de la lista que viabilicen su elección. En este sentido, la Ley no es un mero instrumento declarativo, sino que avanza en la consolidación de la incorporación femenina en los sindicatos.

En el segundo caso, la ley propone que las comisiones paritarias deben conformarse con una cantidad proporcional de mujeres delegadas, en función de la cantidad de trabajadoras de la rama o actividad. Cuando esto no se cumpla, los contenidos pactados no serán de aplicación a las trabajadoras, excepto cuando las condiciones negociadas sean más beneficiosas.²⁰

Recientemente se ha sancionado la *Ley de protección integral a las mujeres* (Ley 26.485-B.O.14/4/09) para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en aquellos espacios donde desarrollen sus relaciones interpersonales. En este sentido, se propone proteger a las mujeres de las violencias física; psicológica; sexual; económica y patrimonial; simbólica, en sus distintas modalidades (doméstica, institucional, laboral, contra la libertad reproductiva, obstétrica, mediática). El organismo competente para llevar a cabo estos propósitos será el Consejo Nacional de la Mujer (CNM). Además se crea el Observatorio de la Violencia contra las Mujeres -en el ámbito del CNM-, cuyo objetivo general será el de monitorear, recolectar, producir, registrar y sistematizar los datos e información sobre la violencia contra las mujeres.

Por lo expuesto, parecería vislumbrarse ciertos cambios en el diseño de la legislación laboral. El debate académico y político, ha planteado la discusión de si eran -o no- necesarias las regulaciones para el trabajo de la mujer. Algunos sostenían que no era preciso un trato diferente respecto del hombre, excepto en la contingencia de la maternidad. La ley de cupo femenino sindical y la de protección integral a las mujeres, quiebran con la lógica de la no intervención estatal, efectuando una discriminación positiva.

Por otro lado, en cuanto al ámbito *organizativo*, encontramos que, a nivel sindical y estatal la evolución en la creación de institucionalidad en pos de la participación femenina se inicia en 1973 con la creación del *Departamento de la Mujer de la CGT*. A mediados de los '80, las mujeres introducen en la vida sindical distintas temáticas por medio de mesas de discusión, integradas por corrientes políticas heterogéneas, cuyo interés común fue la defensa y promoción de los derechos femeninos.

²⁰ Algunos críticos de esta cláusula (Caubet, s/f) sostienen que no se establece con precisión la pauta con la que debiera realizarse la comparación de institutos a fin de determinar la superioridad -o no- de la norma convencional aplicable a la mujer trabajadora.

En 1984, se conformó la *Mesa de Mujeres Sindicalistas*, compuesta por distintos sindicatos. Su espíritu fue generar una transversalidad de género a pesar de las internas gremiales. Fue necesario crear y transformar las relaciones de poder al interior de las estructuras sindicales, para articular acciones que mejoraran las condiciones de trabajo de las mujeres trabajadoras. No se debe perder de vista que la participación femenina en las conducciones gremiales, era escasa y en las comisiones paritarias, nula.

Simultáneamente a la creación de la *Mesa de Mujeres Sindicalistas* surge el *Movimiento Nacional de la Mujer Sindical*, conformado por agrupamientos gremiales justicialistas. Su objetivo central: eliminar la discriminación de la mujer en la esfera laboral y sindical.

En esa época, surgen los primeros departamentos de la Mujer, como por ejemplo, la Secretaría de la Mujer de la Unión del Personal Civil de la Nación (UPCN)²¹, creada en 1984²². Otra estrategia adoptada para propiciar la participación de las mujeres en la vida sindical, fue la de promover su inserción en las secretarías de Cultura²³. Tal es el caso de la creación del Departamento de Capacitación y Desarrollo de la Mujer de la CGT (1987).

En 1988, se organiza el *Foro de Capacitación e Investigación de Mujeres Sindicalistas (FOCAI)* con el objetivo de fomentar la participación de las mujeres en los niveles de toma de decisiones de los sindicatos²⁴.

En esta línea, el *Plenario de la Unificación del Movimiento Obrero* se crea el Instituto de la Mujer de la CGT (1992). Las funciones del mismo se orientaron a: atender las problemáticas de la mujer trabajadora; promover y desarrollar iniciativas en pos de la modificación de la legislación vigente; procurar la participación femenina en el sindicato; participar en Congresos Nacionales e Internacionales que traten la problemática de la Mujer, representando a la CGT; desarrollar políticas que integren a las mujeres en igualdad de condiciones.

Asimismo, en el año 2000, por primera vez, se incorporó una mujer en la mesa de conducción de la CGT, ocupando el cargo de vocal titular 3^{ra}, como resultado de las elecciones del Consejo Directivo Nacional. Actualmente, éste lo integran 25 personas, entre secretarios y subsecretarios, de las cuales

²¹ Sindicato representante de los trabajadores estatales.

²² En 2001, se decreta su autodisolución y se convierte en Secretaría de Igualdad de Oportunidades. Si bien este proyecto trajo avances con respecto a la participación de las mujeres en el movimiento sindical, su actuación sólo se limita a ocupar determinados cargos, no siempre relevantes en cuanto a la toma de decisiones. En momento de creación de la Secretaría, se encontraba sólo una mujer entre los 17 integrantes de la llamada “mesa chica” - una especie de secretaría ejecutiva en la estructura sindical-.

²³ Generalmente, esta área se encarga de la capacitación frente al cambio tecnológico.

²⁴ El FOCAI se mantuvo entre 1989 y 1993, y su objetivo fue llevar a cabo acciones colectivas que jerarquicen y apoyen los esfuerzos individuales realizados en algunas organizaciones sindicales.

dos son mujeres. Éstas se desempeñan en la Secretaría de Igualdad de Oportunidades y Género y en la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente.

Por su parte, la Central de Trabajadores Argentinos (CTA)²⁵, posee actualmente espacios institucionalizados como la Secretaría de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades, creada en 2000. El objetivo principal de la Secretaría es contribuir a la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres, fomentando la perspectiva de género en las políticas de la institución. De esta forma se reconocen los reclamos y demandas permanentes en virtud de mejorar el acceso y participación de las mujeres a puestos de decisión, aunque con cierta debilidad para concretar acciones.

En cierta forma, esa debilidad se refleja en la conformación de la conducción nacional. La misma se compone por 20 cargos, de los cuales sólo seis son mujeres, quienes ocupan las secretarías de: Formación, Asistencia Social, Igualdad de Género y Oportunidad, Actas, Juventud y de Previsión Social. Esta debilidad no es exclusiva de la CTA, sino que representa una constante en el movimiento sindical argentino, que se suma a la falta de formación en una perspectiva de género de quienes integran las secretarías y, a su vez, por la prioridad otorgada a otras demandas coyunturales, más relevantes, como la pobreza y el desempleo.

A pesar de lo dificultoso del camino recorrido, la CTA constituyó el primer antecedente referente al cupo femenino en los organismos sindicales. La reforma de su estatuto, en 1992, estableció un mínimo del 20% en la composición de sus cargos directivos, cualquiera fuera su nivel -local, provincial, regional o nacional-. Estos hechos provocaron un giro institucional que reforzó y garantizó la presencia femenina en los sindicatos locales y en las comisiones directivas²⁶.

Por último, hacia 2006 (Decreto N° 214/06) se creó la Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato (CIOT), a través del artículo 125 del Convenio Colectivo de Trabajo General del Sector Público Nacional, (que se aplica a los trabajadores de la administración pública nacional). Entre sus principales objetivos se encuentran: velar por el cumplimiento del principio de no discriminación; monitorear y corregir cualquier acción que vulnere la dignidad de las/os trabajadoras y sus derechos; garantizar acciones tendientes a la erradicación de la Violencia Laboral; promover planes de igualdad de oportunidades y de trato en todo el ámbito del Sector Público comprendido en el Convenio Colectivo de Trabajo General.

²⁵ La CTA es una central sindical alternativa, de reciente formación, sus inicios se remontan a 1992 y agrupa fundamentalmente a algunos de los gremios más afectados por las políticas de ajuste: trabajadores/as del estado, gremios provinciales, docentes y algunas representaciones industriales del interior del país.

²⁶ Al respecto, véase: <http://www.bibliotecacta.org.ar/bases/pdf/BIT01634.pdf>

Por último, en el ámbito de la *gestión pública* también se recurre a los denominados “programas de acción positiva”²⁷, cuya finalidad es establecer políticas públicas que faciliten el acceso de las minorías, en este caso las mujeres, a determinados ámbitos, que de otra forma les sería sumamente difícil insertarse.

El primer paso fue el diseño del *Plan de Igualdad de Oportunidades* y la conformación de las *Comisiones Tripartitas en el Mundo del Trabajo*, que fueron posibles gracias al reconocimiento de tratados internacionales por la nueva Constitución Nacional sancionada en 1994, tal como se marcara más arriba.

En este sentido, en 1998 se firmó el *Pacto Federal del Trabajo*²⁸ entre representantes del gobierno nacional y el de las provincias, donde se incorpora el *Plan para la Igualdad de Oportunidades entre varones y mujeres en el mundo laboral (PIOHM)*. El objetivo fue acordar entre el Consejo Nacional de la Mujer (CNM) y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTySS) distintas acciones que impulsen la igualdad de oportunidades y trato.

Estos acuerdos promovieron, entre otros factores, la conformación de la *Comisión Tripartita de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral (CTIO, Acta 57 de 1998)*, institución compuesta por representantes del Estado, de los trabajadores y del sector empresario. La CTIO favorece la interacción e intercambio entre estos actores con el fin de desarrollar estrategias que fortalezcan la concertación y el diálogo social, para la igualdad de trato y oportunidades en el mundo laboral.²⁹

En esta misma línea se creó la *Coordinación de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo (CEGIOT)*, responsable del diseño e implementación de las políticas de género e igualdad de oportunidades –en forma transversal– en el campo laboral, dentro y fuera del MTEySS.³⁰

²⁷ Se entiende por tal “cualquier acción que tenga por objeto contribuir a suprimir o corregir desigualdades de hecho, poniendo a disposición de los miembros [...] oportunidades de educación y de formación [...]. Designa medidas que tienen por fin promover la igualdad de oportunidades de determinados grupos sociales que [...] no estén en condiciones de ejercer en la práctica sus derechos a la igualdad” (Comité de Expertos en Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, 1996).

²⁸ Aprobado por el Decreto 254/98; ratificado posteriormente en el año 2000 (Ley N° 25.212).

²⁹ El pasado 16/3/09 se firmó en el MTEySS un acta de acuerdo donde distintos ministerios, secretarías y subsecretarías del Estado, junto a la CGT y la CTA, por la parte sindical, la UIA, CAC, CAME, la Confederación General Empresaria, la Confederación General de Comercio y Servicios, APYME, FFA, CACIPRA y la Federación de Cámaras de Mujeres Pymes, Microemprendimientos, la Cámara Argentina de Emprendedores y la Central de Entidades Empresariales Nacionales, por la parte empresarial, establecen la nueva integración de la CTIO y expresan los objetivos ampliados y consensuados por los tres sectores.

³⁰ Entre sus objetivos más relevantes se encuentran: impulsar la elaboración de políticas preventivas no discriminatorias; colaborar con la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral -en la órbita del MTEySS-; impulsar el diálogo social tanto con las Comisiones Tripartitas de Igualdad de Oportunidades, como con las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales interesadas en la problemática.

Por lo expuesto, observamos que, en el mercado de trabajo se produjo un quiebre que, en el nuevo contexto económico de crecimiento observado a partir de 2003, favoreció la inserción de las mujeres. En cambio, en el marco de la generación de institucionalidad, hallamos una continuidad en las políticas impulsadas en pos de la promoción de la equidad de género, durante la última década. Vale señalar, sin embargo, que la sanción de la ley de cupo femenino sindical –principalmente– y la de protección integral a las mujeres, marcan un salto cualitativo en la materia. Pese a estas mejoras, la mujer sindicalista no ha podido romper el “techo de cristal”, y alcanzar cargos más relevantes en las estructuras sindicales. En este sentido, un debate aún no resuelto, respecto a la negociación colectiva, refiere al rol de las mujeres en las paritarias³¹, como veremos en el próximo apartado.

4. La negociación colectiva en Argentina. Breve reseña sobre su evolución.

Desde su sanción legal en 1953, la negociación colectiva ha estado sometida al devenir de los vaivenes políticos y económicos de nuestro país. En función de los mismos, se pueden distinguir dos etapas: la primera abarca desde su sanción hasta fines de los años ‘80 y se caracteriza por una alta inestabilidad institucional, dada por la alternancia de gobiernos democráticos y militares; la segunda etapa comienza a fines de los ‘80 y continúa hasta nuestros días, período en que se afianza la estabilidad democrática, pero que se enfrenta con severas crisis de carácter económicas.

A pesar de las diferencias de contexto en cada uno de esos períodos, se sostuvieron los rasgos centrales del modelo de la negociación colectiva, que se pueden reseñar en los siguientes puntos: i) unicidad sindical en la representación de los trabajadores; ii) fuerte intervención estatal en el otorgamiento de la personería gremial, la constitución de las comisiones negociadoras y la facultad de homologación; iii) negociación colectiva centralizada por rama de actividad y de grandes unidades de negociación; v) extensión de la negociación a todos los trabajadores, independientemente de su afiliación sindical; vi) ultractividad de las condiciones de trabajo y salariales. Sin embargo, en la década del noventa se intentó modificar algunas de las condiciones estructurales de la negociación colectiva, apuntando a descentralizar la negociación colectiva al nivel de empresa, terminar con la ultractividad de las condiciones de trabajo y eliminar o al menos reducir el monopolio de representación sindical.

En este sentido, un estudio (Novick y Trajtemberg, 2000) señala que la negociación colectiva entre 1991 y 1999 se diferencia de períodos anteriores. La apertura económica y el crecimiento de la desocupación modificó la conducta de los sindicatos, la que ocupó posiciones defensivas,

³¹ Esto es, los integrantes sindicales encargados de la negociación colectiva.

negándose a negociar en condiciones desventajosas, de allí que se derive una de las causas del relativamente bajo promedio de negociaciones anuales durante todo el período. También se constató una dinámica convergente orientada a bajar el nivel de negociación a la empresa, más específica en los contenidos, pero de menor cobertura, adquiriendo mayor significación este ámbito que el histórico correspondiente a la rama o actividad. La negociación se concentró principalmente en las actividades más dinámicas de la industria manufacturera (complejo automotor, petróleo y químicas) y en las empresas privatizadas (ferrocarriles, teléfonos, energía eléctrica, etc.).

A partir de 2003, en el marco de la recuperación económica, la negociación colectiva se transformó paulatinamente en el instituto seleccionado por los actores para negociar condiciones de trabajo. Este cambio en la tendencia difiere del período previo no sólo por la cantidad de negociaciones y la ampliación de su cobertura, sino también por su contenido y, en especial, por el contexto singular en el que tiene lugar.

La cifra de negociaciones se expandió anualmente entre 2003 y 2008, hasta que en este último año alcanzó la cifra de 1231 convenios y acuerdos colectivos homologados, la que se inscribe como la cifra más alta desde la restauración de la negociación colectiva en 1988.

Esta revitalización se reflejó en todos los niveles: i) en la reapertura de unidades de negociación en el nivel de actividad, que habían estado en situación de letargo durante los '90; ii) el mantenimiento del ritmo de negociación a nivel de empresa; y iii) en las nuevas unidades de negociación emergentes del crecimiento económico observado a partir de 2003. Entre los factores que promovieron la negociación por actividad, se destaca la sanción de la Ley de Ordenamiento Laboral (Ley N° 25.877) en 2004, que otorga supremacía a la negociación de nivel superior sobre la de nivel inferior.

Fue el Estado, principalmente, quién a través de las políticas salariales promovió la negociación colectiva, pues al disponer la incorporación de los aumentos de suma fija no remunerativa -que se comenzaron a otorgar a los asalariados privados desde 2002- a los básicos de convenio, impulsó la conformación de paritarias, debido al achatamiento de las escalas salariales.

El mismo esquema de articulación -entre políticas salariales activas y la negociación colectiva- continuó durante 2004 y 2005. En este período se reactivó el funcionamiento del Consejo del Salario Mínimo, instituto tripartito de negociación, que permitió que el salario mínimo -estancado en \$200 desde agosto de 1993 -se incrementara en forma paulatina pero acelerada³².

³² Esta política tendió a favorecer a los sindicatos más débiles, pues elevaba el “piso” salarial, y a su vez, estimulaba la negociación de nuevas escalas de convenio para los sindicatos con mayor poder de negociación.

El salario real se fue recuperando de los bajos niveles posteriores a la devaluación, y con ella, comenzaron a aparecer los componentes de demandas sindicales de reajustes de salarios asociadas con la recomposición por el aumento de precios y con la participación funcional del ingreso. El aumento del salario mínimo y la reapertura de la discusión colectiva de salarios impulsaron un proceso de convergencia entre el salario de convenio con el efectivamente pagado por las empresas³³, cerrando la brecha que propiciaba una mayor discrecionalidad en la determinación de salarios en las firmas.

Otro aspecto que presenta cambios en la negociación colectiva del período, fue la ampliación de su cobertura debido a la operatividad de dos factores en forma simultánea: por un lado, el incremento de negociaciones por rama de actividad –que tienden a cubrir un mayor número de trabajadores- y por el otro, al crecimiento del empleo asalariado registrado. En este sentido, la cantidad de trabajadores comprendidos en los convenios del sector privado pasó de 3 millones en 2003 a 5 millones en 2008, es decir, se registra un crecimiento de 66% en el plazo de cinco años. La expansión del universo de trabajadores amparados por el convenio colectivo garantizó una mayor representación de los sindicatos, lo que les otorga un mayor poder de negociación en un contexto de reducción del desempleo.

Por último, en cuanto a los contenidos, predominaron los aspectos salariales de la negociación, a diferencia de la década pasada en la que se habían impuesto los contenidos de flexibilidad de las condiciones de trabajo. También se pactaron otras cláusulas no-salariales, entre las que se destacan las referidas a relaciones laborales³⁴ y control sindical de la oferta de trabajo³⁵.

En resumen, se ha observado un quiebre en la negociación de contenidos salariales y no salariales, en la cobertura de la negociación colectiva, y en la revitalización del actor sindical en la fijación de condiciones laborales, entre los '90 y el período 2003-2008.

5. La negociación colectiva de género entre 2003 y 2007

El objetivo del estudio es analizar los contenidos de la negociación colectiva en materia de género en los últimos cinco años. Para esto, se han seleccionado nueve sectores de actividad: textil,

³³ En efecto, los salarios de convenio en 2001 constituían, en promedio, poco más de 50% de los efectivamente pagados por las empresas, mientras que en 2006 los salarios de convenio representaban el 81% de los efectivamente pagados.

³⁴ Particularmente los que establecen aportes, tanto de trabajadores no sindicalizados como de las empresas, destinados a financiar las actividades sindicales.

³⁵ Por ejemplo, en el sector petrolero y telefónico esto se traduce en demandas de incorporación de personal de empresas subcontratadas, encuadrado en otros sindicatos, o bien en la fijación de condiciones de trabajo y salariales similares a los de las empresas principales.

alimentación, salud, comunicaciones, cosmética, gastronomía, comercio, maestranza y el personal de la administración pública comprendido en el Sistema Nacional del Empleo Público (SINEP)³⁶.

La selección de los sectores se efectuó sobre la base de tres factores: i) la participación del empleo femenino (véase cuadro N°3); ii) el incremento del empleo femenino en el sector y su participación porcentual en la estructura ocupacional en el período bajo estudio; iii) la relevancia de los antecedentes en materia de negociación colectiva del sector en cuanto al tratamiento de la temática de género. (Véase en el Anexo “Apartado metodológico: Criterios de selección de los sectores bajo estudio”).

Las cláusulas negociadas se clasificaron según las siguientes temáticas: a) *reproducción y maternidad/paternidad*, serían los derechos básicos que garantizan y preservan el rol reproductivo de la mujer; b) *familia*, aquellos que se orientan a preservar el bienestar familiar, buscando generar un equilibrio entre el tiempo de trabajo y las obligaciones familiares, sea en términos de licencias para ambos cónyuges, o determinadas situaciones familiares -fallecimiento de cónyuge, atención de familiares enfermos, mudanza, vacaciones y asignaciones familiares, entre otras-; c) *condiciones de trabajo de las mujeres*, en este caso se analizó si se establecen condiciones laborales específicas para las mujeres (jornada laboral, remuneraciones, seguridad e higiene y prohibición de tareas riesgosas, entre otras); d) *equidad de género*, entendiéndose por tal a las cláusulas que impiden cualquier acción discriminatoria y la promoción de la igualdad (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.).

Un segundo eje de clasificación y análisis se orientó a determinar el alcance de la cláusula relevada en función de otros dos criterios: i) alcance de cada cláusula, discriminando entre las que sólo se ajustan a la normativa legal, retomando o refiriendo la letra de la legislación (*cláusula legal*) o, por el contrario, las que plantean condiciones más favorables que las de la Ley (*cláusula convencional*); ii) según su aplicación por sexo, es decir, si se aplican solo a las mujeres, a hombres o ambos.

5.1 Análisis de los datos relevados en los acuerdos y convenios.

En el período comprendido entre 2003 y 2007 fueron homologadas 3.279 negociaciones, cifra que supera ampliamente los 2.119 acuerdos y convenios pactados en los doce años del período comprendido entre 1991 y 2002. La revitalización de la negociación colectiva también se advierte

³⁶ Se seleccionaron las cláusulas negociadas en los convenios y acuerdos regulados por la Ley 14.250 y sus modificatorias. En el caso del SINEP se han tomado todas las negociaciones del período de referencia entre el Estado Nacional Empleador y los sindicatos ATE y UPCN, en particular el convenio colectivo homologado por el Decreto N° 214/06 para el personal, las jurisdicciones y entidades comprendidos en el Decreto N° 1252/07.

en los sectores analizados, que en total registraron 443 homologaciones –entre acuerdos y convenios- de actividad y de empresa. (Véase Cuadro N°4 del Anexo).

De acuerdo a la categorización propuesta, de las 443 negociaciones relevadas se ha constatado que 19,2% de las mismas han incorporado por lo menos algún tipo de cláusula referida a “*Familia*” mientras que 15,8% lo han hecho con cláusulas referidas a “*Maternidad y Paternidad*”. En cuanto a las “*Condiciones de trabajo de la mujer*” y de “*Equidad de Género*”, han sido las menos celebradas con un 3,4% y 3,2% respectivamente. (Véase Cuadro N°5)

Estas tendencias se mantienen en las ramas de actividad bajo estudio. En efecto, la distribución porcentual de las cláusulas referentes a “*Familia*”, oscila entre el 44%, correspondiente al sector *estatal*, el 14,9%, a *gastronómicos y salud* y el 2.6% para *comercio*. Por su parte, las negociaciones con cláusulas de “*Maternidad*” van desde el 24,2% de la actividad *telefónica* pasando por 11,1% registrado en el SINEP, y en el extremo, también se encuentra *comercio* con el 5,1%. Vale destacar que *maestranza* no ha acordado ningún contenido vinculado a las problemáticas de género (Véase Cuadro N° 6).

Por otra parte, si se toma además la cantidad de cláusulas relativas al *trabajo femenino y relaciones de género* nuevamente, los *telefónicos* sobresalen con un total de 429 cláusulas negociadas, en 95 negociaciones, cuyo promedio es de 4,5 por negociación. A este sector le siguen: *alimentación, los estatales nacionales, sanidad, textil y gastronómicos*. Los más relegados en la materia fueron: *comercio, la industria cosmética y maestranza* (Cuadro N°7).

Desagregando aún más la información (Cuadro N°8), se infiere que la negociación estableció cláusulas orientadas al *mejoramiento de las condiciones de vida familiar* (59% del total de las cláusulas relevadas). Los sectores que sobresalen en este aspecto son: *telefónicos (241), alimentación (72), sanidad (85), gastronómicos (54)*. Por su parte, quienes incorporaron más cláusulas referidas a “*Maternidad y paternidad*” son los sectores: *telefónico (188), textil (36), sanidad (15) y estatal (7)*. Respecto a las “*Condiciones de trabajo de las mujeres*”, su negociación es menos frecuente, siendo los sectores *sanidad (13), los gastronómicos (8) y alimentación (2)*, los más representativos. Por último, las cláusulas menos negociadas son las referentes a la “*Equidad de género*”, siendo el sector de *alimentación (8)*, el que posee mayor cantidad de cláusulas negociadas en este sentido. En definitiva, lo que se deduce de los datos presentados es que los acuerdos y convenios negociados han introducido la temática de género, en particular, aquellas cláusulas referidas a la “*Maternidad y paternidad*” y “*Familia*”. (Véase Cuadro N°9).

En cuanto al nivel protectorio de las convenciones analizadas -convencional o legal- de las cláusulas relevadas, se relevaron 865 cláusulas (Véase Cuadro N°10), de las cuales se rescata que

casi un 69% de ellas (597) mejoraba las condiciones legales existentes, mientras que en el 31% restante (268) reproducían los términos de la legislación. Estos datos demuestran que si bien la negociación colectiva es un instrumento establecido para aumentar los beneficios legales para los trabajadores, aún no se consolida como mecanismo que incorpore –y mejore- las problemáticas referentes a la igualdad de género.

En cuanto al sexo al que se aplican, lo que se desprende de los datos es que el 53% del total de las cláusulas -legales y convencionales- relevadas se aplican tanto a hombres como a mujeres. También son importantes aquellas que se aplican exclusivamente a las mujeres superando el “piso legal”, pues alcanzan el 19% (165) del total, predominando las referidas a “Maternidad” (99), le siguen las de “Familia” (51) y en menor medida las referidas a “Condiciones de trabajo” (13) y “Equidad de género” (2) (Véase Cuadro N°11). En cuanto a las cláusulas referidas solo a los hombres se destacan las de “Paternidad” con 104 cláusulas, de las cuales 98 son convencionales.

Desagregando aún más la información relevada (Cuadro N°12), encontramos que las cláusulas referentes a “*Maternidad*” y de “*Paternidad*”, en particular, las que regulan las licencias por nacimientos de hijos para mujeres y hombres, son las más negociadas, en un 10,9% para las mujeres y en 7,7% para los hombres. A su vez, en general, en el caso de las mujeres se negociaron cláusulas legales (88), mientras que para los hombres fueron de tipo convencional (61), acordando un incremento de la licencia por paternidad.³⁷

A su vez, del análisis se desprende que las cláusulas que regulan el intercambio de tareas durante el embarazo representan un 7% del total de negociaciones³⁸. Asimismo, las licencias por adopción, que no se encuentran contempladas legalmente, han sido incorporadas a la negociación colectiva tanto para mujeres (8,8%) como para hombres (8,5%)³⁹. En esta línea de desagregación, se evidencia que, las cláusulas relativas a “*Familia*” sobresalen: las licencias especiales por: matrimonio (15,6%), mudanza (11,7%), examen (9,5%) y fallecimiento de familiares (15,6%)⁴⁰. También, en un 7,2% de las negociaciones se incluye el pago de “asignaciones por guardería”. Este beneficio se orienta, generalmente, a aquellas trabajadoras mujeres con hijos de hasta cinco años, excepto en el convenio de la administración pública nacional que no distingue entre sexos.

³⁷ En el caso del convenio del SINEP, por ejemplo, es el único que aumenta la licencia por maternidad (Art. 134).

³⁸ Por ejemplo, en el CCT N° 489/07 firmado entre la Federación de Trabajadores de la Industria de la Alimentación con la Cámara Argentina de Productores avícolas, acordaron que “la empleada tendrá derecho a que se le acuerde un cambio provisional de tareas cuando su ocupación habitual perjudicara el desarrollo de la gestación conforme a constancias de los médicos de la empleada y de la empresa”.

³⁹ El CCT N° 829/06 “E”, por ejemplo del sindicato telefónico de Santa Fe con Telefónica de Argentina establece 30 días corridos de licencia para las mujeres que adopten.

⁴⁰ Por su parte, en 12,6% de las negociaciones aparece la “extensión de las vacaciones” incluidas en diez negociaciones donde se incrementa el período previsto por la ley.

En cuanto a las “*condiciones de trabajo*” de las mujeres no se observa una frecuencia considerable, manteniendo la tendencia ya mencionada. Se destaca lo negociado en el sector de sanidad dónde se acordó que la tarea de telefonista nocturno o el trabajo en calderas se realicen exclusivamente por personal masculino. En sentido contrario, encontramos cuatro negociaciones en el sector gastronómico establecen como innecesaria y desaconsejable el otorgamiento de la pausa de dos horas al medio día, establecida en el artículo 174 de la L.C.T., en virtud de “las especiales características de la actividad, el régimen de jornada y descansos establecido en el Convenio Colectivo”, suprimiéndose dicha pausa.

En cuanto a la “*Equidad de género*” aparece un 2% de negociaciones con prohibiciones de discriminación por motivos de género⁴¹.

De lo expuesto se desprende que la negociación colectiva durante 2003-2007 se ha orientado, mayoritariamente, a establecer cláusulas que procuran una mejor calidad de *vida familiar* para ambos sexos. Particularmente, las cláusulas que se aplican sólo a mujeres alcanzan el 19% de las negociaciones. Las mismas se vinculan principalmente a la protección de ésta en la *maternidad* – por embarazo o adopción-. No obstante lo señalado, poco ha sido lo negociado en lo que respecta a las *condiciones de trabajo* de las mujeres, y en materia de *equidad de género*, las cláusulas negociadas no fueron de carácter relevante. Lo anterior nos lleva a pensar que la negociación colectiva aún tiene un largo camino por recorrer para consolidarse como instrumento de mejora de las condiciones laborales de las mujeres.

5.2 Vinculación entre la estructura de los sindicatos y la negociación colectiva sobre género.

La Ley de Cupo Femenino representó un quiebre en la vida institucional de los sindicatos. Permitió que las mujeres comenzaran a formar parte de las comisiones directivas de los sindicatos y de las comisiones paritarias que se encargan de la discusión de los convenios colectivos de trabajo⁴². Esta mayor participación de la mujer en la vida pública de los sindicatos se ha constituido en un elemento determinante para impulsar una negociación colectiva de género que contemple la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

⁴¹ Un ejemplo de esto es negociación firmada por la Federación de la Alimentación con el Centro de Empresas Procesadoras Avícolas que establece que “las condiciones expresadas en el presente Convenio para trabajadores/as se aplicarán indistintamente a ambos sexos”.

⁴² En el caso de la Asociación Viajantes Vendedores de la Argentina de Industria, Comercio y Servicios (A.V.V.A.) se establece por estatuto que para cumplir con dicha ley, el Consejo Directivo deberá asegurar la representación femenina en las comisiones negociadoras del convenio colectivo. A su vez, determina que la junta electoral no oficializará ninguna lista de candidatos que no respete la integración mínima de representación femenina.

Del análisis efectuado se desprende que 23 sindicatos, sobre un total de 25 en los nueve sectores seleccionados, cuentan con mujeres en la dirección de distintas Secretarías⁴³, lo que representa una tasa de participación femenina de 92% en los sindicatos. Es de remarcar que la proporción de Secretarías ocupadas por mujeres se elevó a un 26% -sobre un total de 329 Secretarías disponibles-, porcentaje que, ha cambiado drásticamente si se considera que durante los noventa las mujeres solo ocupaban el 1% de los cargos.

A pesar de estos cambios, la segmentación vertical continúa siendo preocupante al interior de la estructura sindical. A su vez, el “techo de cristal” instalado en estas organizaciones impide a las mujeres alcanzar puestos jerárquicos de alto nivel, como por ejemplo el de la Secretaría General. En este sentido, ninguno de los 25 sindicatos analizados, tiene mujeres ocupando ese puesto, y en sólo uno de ellos una mujer alcanzó a ocupar el cargo que le sigue en relevancia, la Secretaría Adjunta (Véase Cuadro N° 13).

Por otro lado, no se encontró una relación lineal entre negociación colectiva de género y la participación femenina en los sindicatos. Si bien existe una relación positiva entre mujeres en los cargos de conducción de los sindicatos y la incorporación de cláusulas de género en la negociación colectiva -20 de los 25 sindicatos de los estudiados, poseen alguna mujer en la conducción y pactaron a su vez, alguna cláusula de género-, también encontramos sindicatos sin mujeres en las secretarías que pactaron cláusulas de género y, a su vez, sindicatos con mujeres en la conducción que no incorporaron cláusulas de género en la negociación colectiva⁴⁴.

Sumado a lo anterior, encontramos que algunos sindicatos establecen estrategias que no sólo posibiliten una mejor vinculación entre familia y trabajo, sino que, además, replantean la distribución de tareas segmentadas por género, que superen las desigualdades entre hombres y mujeres. No obstante, siguiendo la relación mujeres en la representación sindical-negociación de género, vemos que en los sindicatos con participación femenina predomina la negociación de cláusulas relacionadas a “*maternidad*” y “*familia*”.

Por último, los sindicatos que poseen secretarías específicas de la mujer o de la promoción de la igualdad de oportunidades se encuentran a la vanguardia de la negociación colectiva de género, pues dan un mayor impulso a las problemáticas vinculadas a la mujer.

⁴³ También encontramos mujeres que ocupan cargos de vocales, los que no han sido considerados para este análisis.

⁴⁴ El Sindicato de Empleados de Comercio de la Capital Federal y el Sindicato de Obreros de Maestranza, tienen un 29% y 38%, respectivamente, de secretarías ocupadas por mujeres y, sin embargo, la perspectiva de género no se refleja en sus acuerdos. Por su parte, los sindicatos telefónicos FOESITRA y FOPSTTA pactaron al menos una cláusula de género y, sin embargo, no cuentan en sus conducciones con mujeres.

Resumiendo, la información relevada nos permite inferir que no existe una relación causa-efecto entre la conformación de las comisiones directivas sindicales y paritarias y la negociación de género. Si se rescata que en aquellos sindicatos con secretarías específicas de la mujer o de la promoción de la igualdad de oportunidades, la negociación colectiva presenta un sesgo favorable hacia los temas de género.

6. Conclusiones

En primera instancia se rescatan los cambios cualitativos y cuantitativos operados en materia de negociación colectiva en nuestro país entre los '90 y el período 2003-2008, en cuanto a los contenidos salariales y no salariales, a la cobertura, y la revitalización del actor sindical en la fijación de condiciones laborales.

A su vez, también se observa un quiebre en la estructura de mercado de trabajo y en el marco legal, administrativo e institucional de la negociación colectiva de género. Esto posibilitó no sólo un cambio en la negociación de cláusulas superadoras de las diferencias de género, sino también, cambios en las estructuras sindicales.

Respecto al mercado de trabajo femenino, vimos como durante los '90 se incrementó la tasa de actividad y la tasa de empleo, aunque la inserción laboral estuvo marcada por la precariedad, los bajos ingresos, y el aumento de la tasa de desempleo visible. A partir de la recuperación económica pos-convertibilidad, se observa que la tasa de actividad femenina se estancó, frenando el proceso de incorporación de la mujer al mercado de trabajo, aunque la tasa de empleo tuvo un desarrollo favorable (de 29% a 33%). Por tanto, la reducción de la tasa de desocupación fue continua, siendo éste, uno de los logros más relevantes del período. Sin embargo, persisten, lamentablemente, rasgos discriminatorios vinculados al salario y la segmentación horizontal y vertical, que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de trabajo de calidad, acordes con sus capacidades y experiencia.

En cuanto a la generación de institucionalidad, se visualizó una continuidad en las políticas impulsadas para la promoción de la equidad de género, durante la última década. En este sentido, se destaca principalmente la sanción de la ley de cupo femenino sindical y la de protección integral a las mujeres, pues han marcado un salto cualitativo en la materia. Sin embargo, a pesar de estas mejoras, la mujer sindicalista no ha podido romper el “techo de cristal”, y alcanzar cargos más relevantes en las estructuras sindicales, siendo aún un debate no resuelto, por ejemplo, el rol de las mujeres en las comisiones paritarias.

En referente a la negociación colectiva y su efecto sobre la promoción de la igualdad de oportunidades de género en los nueve sectores estudiados se arribó a lo siguiente:

- La negociación colectiva, como único instrumento de intervención en las relaciones laborales de género, no alcanza para promover los derechos y la igualdad de oportunidades de las mujeres en los sectores de alta heterogeneidad ocupacional y productiva como la industria textil, el comercio o la gastronomía. A su vez el trabajo no registrado dificulta la aplicación de este tipo de normas, por lo cual deberían instrumentarse otros mecanismos superadores la negociación entre sindicatos y empresas.
- Se visualiza un predominio de las cláusulas referidas a “Familia” (19,2%) y a “Maternidad y Paternidad” (15,8%). Más relegadas quedaron las cláusulas de “Condiciones de trabajo de la mujer” y de “Equidad de Género” con 3,4% y 3,2% de las negociaciones, respectivamente.
- Existe cierta feminización de la desigualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. En este sentido, la negociación colectiva se orienta a la regulación del trabajo de las mujeres, en particular, frente embarazo o adopción, mejorando algunas licencias y el pago de beneficios relacionados con la vida familiar. Por tanto, el rol del hombre frente a estas situaciones queda un poco relegado, acentuando las diferencias de género en los espacios laborales. A su vez, este tipo de convenciones refuerzan las estructuras familiares tradicionales superponiendo el rol reproductivo de la mujer sobre el productivo.
- Continúa verificándose que el Estado es el empleador más propenso a incorporar las cláusulas de género en la legislación laboral y en la negociación colectiva. Esto es así no solo por los cambios cualitativos operados en el nuevo convenio colectivo de la Administración Pública Nacional, sino también en la creación de la Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato (CIOT).
- La participación femenina en al interior de las estructuras sindicales ha favorecido el debate para mejorar la negociación colectiva de género. En efecto, se visualiza una relación positiva entre sindicatos con conducciones ocupadas por mujeres y la incorporación de cláusulas de género en la negociación colectiva. No obstante, esta no es una relación lineal causa-efecto, pues existen sindicatos sin mujeres en la conducción que negociaron cláusulas de género y sindicatos con mujeres que no lo hicieron. A su vez, aquellas organizaciones que cuentan con *oficinas de la mujer* o de *igualdad de oportunidades*, han dado mayor impulso al tratamiento de las problemáticas de la mujer en los ámbitos laborales.

Finalmente, de lo anterior se infiere que la negociación colectiva ha avanzado en la mejora de la situación de la mujer en el ámbito laboral, principalmente en los temas vinculados a la maternidad y la vida familiar. No obstante, la baja frecuencia que muestran tanto las cláusulas sobre condiciones de trabajo de las mujeres como las de igualdad de trato y oportunidades, marcan que falta un largo camino por recorrer para que la negociación colectiva se consolide como instrumento privilegiado para promover la inclusión social de las mujeres. En este sentido, el trato seguirá siendo desigual en tanto no se ataquen decididamente los problemas preexistentes de discriminación de género.

Bibliografía

Beccaria y López, (1995), citados por Actis Di Pasquale, E.; Lanari, E. (2003), “Asimetrías entre géneros en el mercado laboral marplatense”, en VII Jornadas Nacionales de Historias de las Mujeres y II Congreso Iberoamericano de Estudios de Género, 2003, Universidad Nacional de Salta, Comisión de la mujer GESNOA, Salta, Argentina.

Beccaria, L. (2007): “El mercado de trabajo luego de la crisis. Avances y desafíos”. En Crisis, recuperación y nuevos dilemas: La economía argentina 2002-2007. Bernardo Kosakoff (ed.). Colección de documentos de proyectos. CEPAL, Buenos Aires.

Castillo, V.; Esquivel, V.; Rojo, S.; Tumini, L.; Yoguel, G. (2007): “Cambios en la composición por sexo del empleo registrado 2002-2006. Efecto del nuevo patrón de crecimiento sobre el trabajo femenino”. Documento elaborado en el marco del Proyecto CEPAL/GTZ “Program Modernization of the State, Public Administration and Regional Economic Development”.

Caubet, A. (s/f): “La necesaria participación de las mujeres en la estructura y en la vida sindicales”. Editorial La Ley.

Contartese, D.; Maceira, V. (2006): “Diagnostico sobre la situación laboral de las mujeres. Segundo Trimestre de 2005”. Trabajo, Ocupación y Empleo N° 3. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Cortés, R. (2003): “Mercado de trabajo, pobreza y género. El caso argentino, 1994-2002”, en Valenzuela, M. E. (comp.), *Mujeres, pobreza y mercado de trabajo. Argentina y Paraguay*, Santiago de Chile, OIT.

Esquivel, V. (2007): “Estructura productiva y empleo: Un enfoque transversal: Género y diferenciales de salario en la Argentina”. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Gallart, M. A.; Moreno, M.; Cerrutti, M. (1993): “Educación y empleo en el Gran Buenos Aires 1980-1991. Situación y perspectivas de investigación”. Cuadernos del CENEP.

Martínez Vivot, J. (1981): “Los menores y las mujeres en el derecho del trabajo”. Editorial Astrea.

Maurizio, R.; Perrot, B.; Villafañe, S. (2008): “Dinámica de la pobreza y el mercado de trabajo en Argentina”, Proyecto ARG/04/034; SSPTyEL, MTEySS, PNUD.

Novick, M.; Heredia, F.; Trajtemberg, D (2005): “América Latina: Negociación colectiva y equidad de género”. OIT Chile. Abramo, L. y Rangel, M. (Editoras).

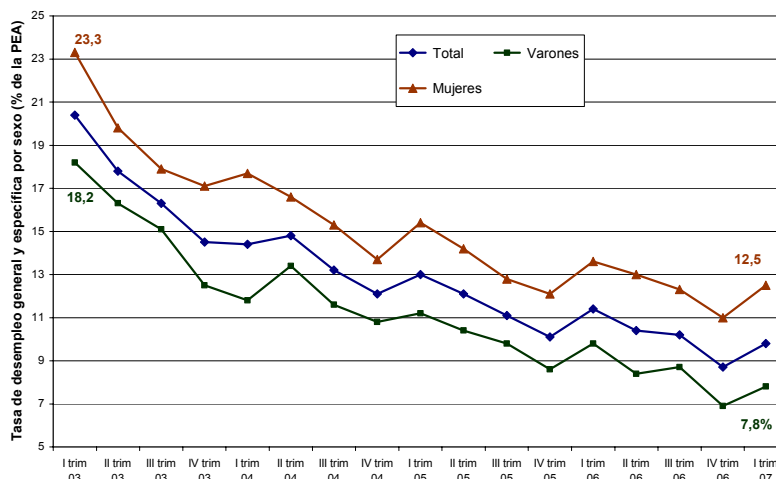
Novick, M.; Trajtemberg, D. (2000): “La negociación colectiva en el período 1991-1999”. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Pautassi, L.; Faur, E.; Gherardi, N. (2004): “Legislación laboral en seis países latinoamericanos. Avances y omisiones para una mayor equidad”. Serie Mujer y Desarrollo. CEPAL, Santiago de Chile.

Rodriguez Enriquez, C. (2001): “Todo por dos pesos (o menos): Empleo femenino remunerado y trabajo doméstico en tiempos de precarización laboral”. Centro Interdisciplinario para el Estudio de las Políticas Públicas (CIEPP).

Anexo Metodológico y Estadístico⁴⁵.

Grafico N° 1: Evolución de la tasa de desocupación general y específica por género. Período 2003-2007.



Cuadro N° 1: Tasas de actividad, empleo y desempleo para 1997-2007. En %.

	Mayo 1997*			I trimestre 2007**		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Tasa de actividad	53,1	31,5	42,1	55,4	37,9	46,3
Tasa de empleo	45,6	25,4	35,3	51,1	33,2	41,7
Tasa de desempleo	14,1	19,3	16,1	7,8	12,5	9,8

* EPH puntual

**A partir de 2003 cambia la metodología de medición del INDEC de la EPH.

Fuente: BEL, MTEySS.

Cuadro N° 2: Clasificación de Instituciones según ámbito de incidencia.

Tipo de Institución	Institución	Año de creación	Objetivo/Función
Normativo	Ley de Cupo Femenino	1991	Garantizar, para cargos políticos, que las listas que se presenten a cualquier elección tengan un mínimo de 30% de mujeres entre los candidatos a elegir, de tal forma, que se mantenga esa proporción en las posibilidades de resultar electas.
Normativo	Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)	1994	Establecer garantías constitucionales contra la discriminación.

⁴⁵ Ordenado según su aparición en la ponencia

Tipo de Institución	Institución	Año de creación	Objetivo/Función
Normativo	Reforma de la Constitución Nacional de 1994	1994	Ratificar los convenios internacionales, dando jerarquía suprallegal vía el Art. 75, inciso 22, a la <i>Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer –CEDAW–</i> , que establece garantías constitucionales contra la discriminación, entre otras.
Normativo	Ley de Cupo Sindical Femenino	2002	Garantizar la presencia de mujeres en los cargos electivos de los sindicatos y lograr formar parte de las comisiones negociadoras de los convenios colectivos.
Normativo	Ley de Protección Integral a las Mujeres (Ley 26.485)	2009	Prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en aquellos espacios donde desarrollen sus relaciones interpersonales.
Organizativo	Departamento de la Mujer de la CGT	1973	Antecedente del Instituto de la Mujer.
Organizativo	Mesa de Mujeres Sindicalistas	1984	Articular acciones que mejoraran las condiciones de trabajo de las mujeres trabajadoras.
Organizativo	Movimiento Nacional de la Mujer Sindical	1984	Eliminar la discriminación de la mujer en la esfera laboral y sindical.
Organizativo	Secretaría de la Mujer de la Unión del Personal Civil de la Nación (UPCN)	1984	Propiciar la participación de las mujeres en la vida sindical.
Organizativo	Departamento de Capacitación y Desarrollo de la Mujer de la CGT	1987	Propiciar la participación de las mujeres en la vida sindical, a través de su inserción en las secretarías de Cultura.
Organizativo	Foro de Capacitación e Investigación de Mujeres Sindicalistas (FOCAI)	1988	Fomentar la participación de las mujeres en los niveles de toma de decisiones de los sindicatos.
Organizativo	Instituto de la Mujer de la CGT	1992	Atender las problemáticas de la mujer trabajadora.
Organizativo	Secretaría de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades de la CTA	2000	Contribuir a la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres, fomentando la perspectiva de género en las políticas de la CTA.
Organizativo	Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato (CIOT)	2006	Velar por el cumplimiento del principio de no discriminación; monitorear y corregir cualquier acción que vulnere la dignidad de las/os trabajadoras y sus derechos; garantizar acciones tendientes a la erradicación de la Violencia Laboral; promover planes de igualdad de oportunidades y de trato en todo el ámbito del Sector Público comprendido en el Convenio Colectivo de Trabajo General.
Gestión Pública	Comisión Tripartita de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral (CTIO)	1998	Desarrollar estrategias que fortalezcan la concertación y el diálogo social para la igualdad de trato y oportunidades en el mundo laboral.
Gestión Pública	Plan para la Igualdad de Oportunidades entre varones y mujeres en el mundo laboral (PIOHM)	1998	Coordinar entre el Consejo Nacional de la Mujer (CNM) y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTySS) distintas acciones que impulsen la igualdad de oportunidades y trato.
Gestión Pública	Coordinación de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo (CEGIOT)	2007	Diseñar e implementar de las políticas de género e igualdad de oportunidades –en forma transversal– en el campo laboral, dentro y fuera del MTEySS.

Apartado metodológico: Criterios de selección de los sectores bajo estudio.

Efectivamente, cada sector seleccionado responde a los criterios señalados, pues por un lado, la información relevada en el Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (SIJP) permite rescatar las tasas de feminización sectoriales (véase Cuadro N°1) y su evolución dentro del empleo asalariado registrado, y por otro lado, los estudios previos sobre negociación colectiva y equidad de género establecen cuáles son los sectores que han tratado esta temática.

- Los sectores: *textil, confección, sanidad y maestranza* se encuadran en el primer grupo, con un claro predominio del empleo femenino⁴⁶.
- El segundo grupo – aquellos con una alta propensión a la incorporación de mano de obra femenina-, se encuentra *alimentación, gastronomía, comercio e industria perfumista*⁴⁷.
- En el último grupo, se destacan los *servicios públicos y privados, administración pública y telecomunicaciones*, sectores que presentan una importante base de ocupación femenina y una relevante capacidad para incorporar normativa que regula el trabajo y amplía los derechos laborales de las mujeres⁴⁸.

En lo que respecta al segmento del empleo no relevado por el SIJP -empleo asalariado no registrado y el empleo no asalariado- encontramos que es en la industria textil, la confección, comercio y restaurantes, donde el trabajo no registrado cobra mayor relevancia.

**Cuadro N°3: Tasa de empleo femenino.
Ramas de actividad seleccionadas (1996 y 2006)**

Rama de actividad	Tasa de empleo femenino	
	1996	2006
Productos textiles	29,9	27,9
Confecciones	60,7	59,9
Productos químicos	24,0	27,1
Industria	17,9	18,4
Comercio y reparaciones	28,5	32,4
Hoteles y restaurantes	33,5	40,1
Servicios sociales y de salud	73,0	73,1
Total	31,2	33,9

Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS, en base al SIJP.

⁴⁶ La tasa de feminización de la rama de servicios sociales y salud era de 76%, superando ampliamente el 42% promedio de la rama de servicios; en el sector de confección, el 60% es mano de obra femenina y en el textil es del 28%, en 2006.

⁴⁷ Comercio, gastronomía y hotelería, fueron los sectores con mayor variación positiva en la tasa de feminización entre 1996 y 2006. Véase Castillo *et al*, 2007.

⁴⁸ Estudios previos (Novick *et al*, 2005) señalan que el Estado, como empleador era más propenso a la incorporación de cláusulas de género a través del instituto de la negociación colectiva.

Cuadro N° 4: Cantidad de negociaciones por actividad (2003-2007)

Actividad	Cantidad de negociaciones
Gastronomía	94
Telefonía	95
Salud	74
Alimentación	59
Textil	58
Comercio	39
Adm. Pública	9
Cosmética	9
Maestranza	6
Total	443

Cuadro N° 5: Cantidad de negociaciones con cláusulas de género

Cláusulas	N°	%
Reproducción y maternidad/paternidad	70	15,8
Familia	85	19,2
Condiciones de trabajo de la mujer	15	3,4
Equidad de género	14	3,2

Cuadro N° 6: Cantidad de negociaciones con cláusulas de género por rama de actividad.

Actividad		Cláusulas			
		Maternidad / Paternidad	Familia	Condiciones de trabajo de la mujer	Equidad de género
TEXTIL	N°	11	12	1	4
	%	19,0	20,7	1,7	6,9
ALIMENTACION	N°	13	16	1	8
	%	22,0	27,1	1,7	13,6
SALUD	N°	10	11	6	1
	%	13,5	14,9	8,1	1,4
TELEFONICOS	N°	23	26	0	0
	%	24,2	27,4	0,0	0,0
COSMÉTICA	N°	0	1	0	0
	%	0,0	11,1	0,0	0,0
COMERCIO	N°	2	1	1	0
	%	5,1	2,6	2,6	0,0
SINEP - ESTATALES	N°	1	4	0	1
	%	11,1	44,4	0,0	11,1
MAESTRANZA	N°	0	0	0	0
	%	0,0	0,0	0,0	0,0
GASTRONOMÍA	N°	10	14	6	0
	%	10,6	14,9	6,4	0,0

* Los porcentajes están calculados sobre la cantidad total de negociaciones de cada actividad.

Cuadro N° 7: Cantidad de cláusulas relativas al Trabajo Femenino y a las Relaciones de Género por actividad.

Actividad	Cláusulas	Negociaciones	Cláusulas por negociación
Telefónicos	429	95	4,5
Alimentación	133	59	2,3
Sanidad	113	74	1,5
Textil	84	58	1,4
Gastronómicos	82	95	0,9
Estatales	17	9	1,9
Comercio	7	39	0,2
Cosmética	1	8	0,1
Maestranza	0	6	0,0

Cuadro N° 8: Cantidad de cláusulas según objetivo de protección y sector de actividad.

Actividad		Maternidad / Paternidad	Familia	Condiciones de trabajo	No discriminación	Total cláusulas	Total negociaciones
Textil	N°	36	47	1	4	88	58
	%	40,9%	53,4%	1,1%	4,5%		
Alimentación	N°	47	72	2	8	129	59
	%	36,4%	55,8%	1,6%	6,2%		
Sanidad	N°	15	85	13	0	113	74
	%	13,3%	75,2%	11,5%	0,0%		
Telefónicos	N°	188	241	0	0	429	95
	%	43,8%	56,2%	0,0%	0,0%		
Estatales	N°	7	6	0	4	17	9
	%	41,2%	35,3%	0,0%	23,5%		
Cosmética	N°	0	1	0	0	1	8
	%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%		
Gastronómicos	N°	20	54	8	0	82	95
	%	24,4%	65,9%	9,8%	0,0%		
Comercio	N°	2	4	0	0	6	39
	%	33,3%	66,7%	0,0%	0,0%		
Maestranza	N°	0	0	0	0	0	6
	%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%		
Total		315	510	24	16	865	443

Cuadro N° 9: Cantidad de Convenios y acuerdos con cláusulas relativas al Trabajo Femenino y a las Relaciones de Género.

Actividad	N° de Cláusulas			Total negociaciones
	De 1 a 4	De 5 a 9	De 10 a 17	
Textil	4	5	3	58
Alimentación	3	9	4	59
Sanidad	1	2	8	74
Telefónicos	3	2	21	95
Estatales	3	0	1	9
Cosmética	1	0	0	8
Gastronómicos	5	8	1	95
Comercio	1	1	0	39
Maestranza	0	0	0	6
Total	21	27	38	443

Cuadro N° 10: Cláusulas de género pactadas según alcance personal y normativo.

	Mujer	Hombre	Ambos	Total
Legal	130	6	132	268
Convencional	165	105	327	597
Total	295	111	459	865

Cuadro N° 11: Tipo de cláusulas según su alcance legal o convencional

Tipo de Cláusula	Legal			Convencional			Total
	Mujer	Hombre	Ambos	Mujer	Hombre	Ambos	
Maternidad / Paternidad	110	6	1	99	98	1	315
Familia	19	0	131	51	0	309	510
Condiciones de Trabajo	1	0	0	13	7	3	24
Equidad de género	0	0	0	2	0	14	16
Total	130	6	132	165	105	327	865

Cuadro N° 12: Cláusulas relativas al trabajo femenino y a las relaciones de género según el tipo de cláusula.

Cláusula	Legal			Convencional			%
	Mujer	Hombre	Ambos	Mujer	Hombre	Ambos	
1. Maternidad/Paternidad							
a) Embarazo	0	0	0	32	0	1	3,8%
b) Licencia por maternidad	88	0	0	6	0	0	10,9%
c) Paternidad	0	6	0	0	61	0	7,7%
d) Adopción	0	0	1	39	37	0	8,9%
e) Lactancia	22	0	0	22	0	0	5,1%
2. Familia							
a) Guardería infantil	18	0	0	34	0	4	6,5%
b) Cuidado de hijo enfermo	1	0	0	0	0	32	3,8%
c) Compensaciones parentales	0	0	4	15	0	10	3,4%
d) Licencias especiales	0	0	127	2	0	263	45,3%
3. Condiciones de trabajo para la mujer							
a) Remuneración	0	0	0	0	0	0	0,0%
b) Jornada	1	0	0	11	6	0	2,1%
c) Seguridad e higiene	0	0	0	0	0	3	0,3%
d) Salud de la mujer (Aborto, SIDA, Prevención cáncer ginecológico, otros)	0	0	0	1	0	0	0,1%
e) Acoso sexual	0	0	0	0	0	0	0,0%
f) Control/revisión de personal	0	0	0	0	0	0	0,0%
g) Prohibición de tareas riesgosas	0	0	0	1	1	0	0,2%
4. No discriminación y promoción de la igualdad							
a) Prohibición de discriminación por motivos de género	0	0	0	1	0	8	1,0%
b) Promoción de la equidad/igualdad de género	0	0	0	1	0	6	0,8%
TOTAL	130	6	132	165	105	327	100,0%
	TOTAL LEGAL			TOTAL CONVENCIONAL			
	268			597			

Cuadro N° 13: Participación femenina en los sindicatos y cláusulas de género en la negociación colectiva

Sindicatos	Cantidad de cláusulas de género	Secretarías ocupadas por mujeres	Secretarías con mujeres (%)	Secretaría de mujeres	Mujer a cargo de la secretaria general o adjunta
ASOCIACION DE TRABAJADORES DE LA SANIDAD ARGENTINA DE ROSARIO.-	66	8	50%	Si	No
ASOCIACION DE TRABAJADORES DE LA SANIDAD ARGENTINA FILIAL BUENOS AIRES.	30	4	20%	Si	No
ASOCIACION GREMIAL DE EMPLEADOS DE COMERCIO DE CORDOBA.	2	4	36%	No	No
ASOCIACION OBRERA TEXTIL DE LA REPUBLICA ARGENTINA	25	2	20%	Si	No
ASOCIACION TRABAJADORES DEL ESTADO F.O.E.T.R.A.SINDICATO BUENOS AIRES.	16	3	33%	No	No
FEDERACION ARGENTINA DE EMPLEADOS DE COMERCIO Y SERVICIOS	111	4	31%	No	No
FEDERACION ARGENTINA DE EMPLEADOS DE COMERCIO Y SERVICIOS	7	6	20%	Si	No
FEDERACION ARGENTINA TRABAJADORES PASTELEROS, CONFITEROS, HELADEROS, PIZZEROS Y ALFAJOREROS	18	2	25%	No	No
FEDERACION DE ASOCIACIONES DE TRABAJADORES DE LA SANIDAD ARGENTINA.-	24	8	35%	Si	No
FEDERACION DE OBREROS, ESPECIALISTAS Y EMPLEADOS DE LOS SERVICIOS E INDUSTRIA DE LAS TELECOMUNICACIONES DE LA REPUBLICA ARGENTINA	1	0	0%	No	No
FEDERACION DE ORGANIZACIONES DEL PERSONAL DE SUPERVISION Y TECNICOS TELEFONICOS ARGENTINOS.	11	0	0%	No	No
FEDERACION DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA ALIMENTACION	132	4	22%	No	No
FEDERACION OBRERA DE LA INDUSTRIA DEL VESTIDO Y AFINES	26	2	29%	No	No
FEDERACION UNICA DE VIAJANTES DE LA ARGENTINA	0	2	25%	No	No
SINDICATO DE EMPLEADOS TEXTILES DE LA INDUSTRIA Y AFINES DE LA REPUBLICA ARGENTINA .-	37	3	30%	Si	No
SINDICATO DE OBREROS DE MAESTRANZA.-	0	3	38%	No	Si
SINDICATO DE TRABAJADORES DE INDUSTRIAS DE LA ALIMENTACION	37	2	20%	No	No
SINDICATO DE TRABAJADORES DE LAS TELECOMUNICACIONES DE ROSARIO	79	4	36%	No	No
SINDICATO DE TRABAJADORES PASTELEROS, PIZZEROS, ALFAJOREROS Y FACTUREROS (TUCUMAN)	20	1	17%	No	No
SINDICATO DE TRABAJADORES PERFUMISTAS	1	1	10%	No	No
SINDICATO EMPLEADOS DE COMERCIO DE CAPITAL FEDERAL	0	7	29%	Si	No
SINDICATO OBRERO DE LA INDUSTRIA DEL VESTIDO Y AFINES	4	4	29%	No	No
UNION DE TRABAJADORES DEL TURISMO, HOTELEROS Y GASTRONOMICOS DE LA REPUBLICA ARGENTINA	44	3	30%	No	No
UNION DEL PERSONAL CIVIL DE LA NACION	17	10	25%	Si	No
UNION DEL PERSONAL JERARQUICO DE EMPRESAS DE TELECOMUNICACIONES	17	1	13%	No	No