

# **PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES SINDICALISTAS EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.**

**Ana Aguilera**

**C 01 - 00875**



## **Indice**

- Resumen
- Introducción
  - i. Antecedentes
  - ii. La perspectiva de las centrales sindicales en el proceso de integración
  - iii. El aporte de las trabajadoras a las propuestas generales
  
- I. La Negociación Colectiva en los países del Mercosur
  - 1. Funciones de la negociación colectiva
  - 2. Estrategias y posibilidades
  - 3. Normativa sobre la Negociación Colectiva
  - 4. Alcance de los Convenios
  
- II. Trabajo Femenino y Negociación Colectiva
  - 1. Principios de no discriminación en la legislación laboral
  - 2. Impulsos al cumplimiento de los principios de igualdad
  - 3. Algunas experiencias sobre igualdad de oportunidades en los procesos de integración
  - 4. Negociación Colectiva ¿qué posibilidades ofrece a las mujeres?
  - 5. Aspectos generales que pueden considerarse en la negociación colectiva
  - 6. Alternativas de la Negociación Colectiva
  - 7. Espacios de Negociación
  - 8. Los temas polémicos
  - 9. Para impulsar estas u otras consideraciones
  - 10. Algunas interrogantes sobre la negociación colectiva
  - 11. Déficits y posibilidades. Algunas reflexiones
  - 12. Hablemos de las posibilidades
  
- Conclusiones
- Bibliografía

## ***Participación de las mujeres Sindicalistas en la Negociación Colectiva.<sup>1</sup>***

### ***Resumen.***

En este trabajo se realiza un análisis de las posibilidades de la negociación colectiva y del tratamiento del trabajo femenino en el proceso de integración, mediante la revisión de los documentos aprobados, la legislación laboral que la regula, las propuestas de las centrales sindicales de la región y en particular de su Comisión de Mujeres. También consideramos los antecedentes en otros procesos que puedan resultar referencias para las propuestas manejadas.

La consideración de distintas posibilidades así como los temas tratados se vinculan a las opciones de negociación que se han realizado hasta el momento, así como los nuevos desafíos. Los distintos espacios para la negociación, empresas, sectores, nacionales o supranacionales son consideradas en varias posibilidades de forma complementaria en la búsqueda de posibles alternativas.

---

<sup>1</sup> Este trabajo fue realizado por Ana Aguilera, Socióloga, Comisión de mujeres del PIT-CNT, cuenta con aportes de la Dra. Graciela Retamoso, responsable de la Comisión de Mujeres del PIT-CNT e integrante de la Comisión de Mujeres de la Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur

## INTRODUCCIÓN.

### I. Antecedentes:

La importante participación femenina en el mercado de trabajo que se produce en América Latina y en particular en los países de la región, convierte a las trabajadoras en uno de los sectores que se encuentran más sujetos a los procesos de integración, con una realidad propia, insertas en un mercado laboral complejo y cambiante.

La situación de las trabajadoras ante los procesos de globalización, reestructura productiva, cambios en la regulación de las relaciones laborales, crecimiento del sector informal<sup>2</sup>, una mayor flexibilización del mercado de trabajo plantean nuevos desafíos que se deben tenerse en cuenta en las nuevas realidades, nacionales y regionales.

Pese a las particularidades nacionales, las trabajadoras participan en el mercado de trabajo presentando problemáticas similares: segregación ocupacional, mayor presencia en los trabajos precarios e informales, mayores índices de desocupación. A pesar de tener más años de educación en promedio, las mujeres se concentran en las actividades menos calificadas o las peor remuneradas.

De todas formas como lo han señalado algunas autoras la previsión de los impactos de los procesos de integración sobre la fuerza laboral femenina no es para nada sencillo: *"las mujeres constituyen un grupo heterogéneo, atravesado por variables tales como pertenencia al sector formal o informal de la economía, la edad, el nivel de calificación, las responsabilidades familiares, etc"*<sup>3</sup>.

La ausencia de previsiones sobre los impactos sociales y las posibles medidas, que pudieran tomarse en consecuencia, es una constante en un proceso que ha priorizado aspectos comerciales, políticos y económicos. En este marco tomaremos algunas de las propuestas elaboradas por las centrales sindicales de la región y en particular, los aportes desde una perspectiva de género que intentan colocar las sindicalistas

### II. La perspectiva de las centrales sindicales en el proceso de integración.

Las iniciativas llevadas a cabo por las centrales sindicales muestran un interesante nivel de propuesta y articulación. Un primer paso lo constituyó la consolidación de la Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur (CCSCS)<sup>4</sup> la misma funcionaba desde 1985, como un espacio de consultas y de intercambio.

El tratamiento de los temas vinculados al Mercosur pasaron a integrarse a las agendas sindicales en forma ineludible, su interés por incidir en el proceso fue definiendo una estrategia que se considera comprendía dos aspectos. Uno de defensa de los intereses más inmediatos de los trabajadores,

---

<sup>2</sup> En la región un tercio de los empleos son informales, aproximadamente 30 millones. Se calcula que en Paraguay un 50 % de los empleos son informales. OIT, Director Gral. Dr. Gerar. Michel Hansenne "Promover el Empleo". Memoria a la Conferencia Internacional del Trabajo N°82. OIT, Ginebra

<sup>3</sup> Espino Alma: *el Mercosur y las Mujeres. Una aproximación desde la perspectiva de género a la dimensión Social de la Integración Mar del Plata. 1994. Serie Seminarios y Talleres N° 81.*

<sup>4</sup> La CCSCS está integrada por: la CGT de Argentina; La GGT, CUT y Forza Sindical de Brasil, la CUT de Paraguay, PIT-CNT de Uruguay y coordina con la COB de Bolivia y la CUT de Chile

cuando reclaman que se mantenga o aplique un modelo regulador y de crecimiento en el plano nacional, por parte de los gobiernos, y otro. de elaboración de propuestas con el objetivo de impulsar una dimensión social en un proceso que no lo había integrado.

En 1990 los trabajadores organizados expresaron su interés de acompañar y participar en el proceso de integración, con una perspectiva propia. Por iniciativa de la CCSCS fue creado el Subgrupo N°10<sup>5</sup> de Relaciones Laborales, integrado por comisiones temáticas, el que se transformó en un ámbito de particular importancia para los temas referidos a asuntos laborales.

Otros ámbitos de participación en que el aporte de los sindicatos puede resultar fundamental lo constituyen: el Foro Económico y Social, la Comisión Sociolaboral del Mercosur<sup>6</sup>, así como desempeñado un rol preponderante para la aprobación de la Declaración Socio-Laboral.<sup>7</sup>

Esta Declaración ha sido definida como "*un reconocimiento conjunto- en carácter declarativo- del mínimo de derechos que asisten a los trabajadores en las nuevas realidades configuradas por el proceso de integración y por la mundialización de la economía*"<sup>8</sup>.

Un segundo aspecto relevante de esta Declaración lo constituye dentro del capítulo "*Derechos Colectivos*", el reconocimiento a la libertad de asociación, libertad sindical y en particular, en el artículo diez el derecho a la negociación colectiva: "*Los empleadores o sus organizaciones y las organizaciones de trabajadores tienen derecho a negociar y celebrar convenciones y acuerdos colectivos para reglamentar las condiciones de trabajo, de conformidad con las legislaciones y prácticas nacionales*".

El proceso de integración regional, que cuenta con una orientación centralizada en las decisiones de los gobiernos, fundamentalmente en sus Poderes Ejecutivos, ha contado con dificultades de participación real de las organizaciones representativas de sectores de la sociedad, presentando lo que se ha denominado "un déficit democrático"<sup>9</sup>. Un avance en este sentido es el Foro Consultivo Económico y Social por su posibilidad de integrar a diversas organizaciones, a la vez que posee además el carácter de institución del Mercosur

El Observatorio del Mercado de Trabajo <sup>10</sup>, ha sido considerado también, como uno de los avances en la perspectiva social del Mercosur. Es un organismo técnico de carácter permanente y trabaja sobre la base de una sistematización de la información concerniente al mercado de trabajo, en su objetivo general se señala: "*la recolección, análisis y difusión de información sobre el mercado de trabajo del Mercosur*" sobre temas como "*el empleo, migraciones laborales, formación profesional, seguridad social, normas regulatorias de los mercados de trabajo y las políticas y programas públicos que tratan respecto a éstas áreas específicas*" a través de un proceso de consolidación de la información, crear, mantener y divulgar una base de datos comparables entre los países, relacionarse con instituciones que realicen investigaciones, entre otros.

---

<sup>5</sup> Originalmente este era el Subgrupo de Trabajo N° 11 de Relaciones Laborales, Empleo y Seguridad Social hasta 1994

<sup>6</sup> Esta comisión operara como un órgano asesor del Grupo del Mercado Común y es de carácter tripartito. La misma fue firmada por los presidentes de todos los países integrantes del Mercosur el 10 de diciembre de 1998.

<sup>8</sup> Gerardo Castillo, Director de actividades con los trabajadores de OIT

<sup>9</sup> Entrevista realizada por Yamandu González a Alvaro Padron, representante sindical de Uruguay al Foro Económico y Social.

<sup>10</sup> El Observatorio del Mercado de Trabajo, es un organismo tripartito, fue creado por el Grupo del Mercado Común y está subordinado al SGT 10.

Otro plano importante es el de las articulaciones sectoriales que comenzaron en 1992, y se fue consolidando con la discusión de propuestas comunes que se tratan en el SGT 7, medidas de lucha como las del sector de la electricidad, realización de seminarios temáticos y otras formas de trabajo en común.

### III. El aporte de las trabajadoras a las propuestas generales.

La participación de las trabajadoras, con un espacio propio dentro de la CCSCS, mediante una Comisión de Mujeres de la CCSCS, comenzó en abril de 1997. Este retraso en cuanto a elaboración y aporte se tradujo en la ausencia de una perspectiva de género en las propuestas generales de los trabajadores, tratamiento que aparece también ausente en los ámbitos institucionales, acuerdos, o pronunciamientos de cualquiera de las partes.

La plataforma de la Comisión es el primer documento que elaboran las trabajadoras, y allí se expresa: *“Estos procesos están afectando a las trabajadoras en un sentido negativo, al precarizar las condiciones de trabajo para quienes se insertan en los sectores menos privilegiados”*.

*“Su inserción laboral se produce sin embargo en condiciones de desigualdad y sus oportunidades son menores a las de los hombres.”*

*“Para enfrentar tanto los efectos de los procesos de cambio económico como las desigualdades de género, le cabe a las organizaciones de trabajadores un importante rol en la defensa de los derechos de las trabajadoras, para mejorar su posición en el mercado de trabajo y mitigar las desventajas que están sufriendo”*

*“En este marco se creó la Comisión de mujeres de la Coordinadora del Cono Sur integrada por mujeres pertenecientes a las organizaciones miembros de la Coordinadora, que ha comenzado a introducir las cuestiones de género en el proceso del Mercosur y en las reuniones tripartitas sobre el tema.”*

Parte de la estrategia utilizada por las sindicalistas consiste en incluir sus aportes en las demandas generales, en la Declaración Socio-Laboral aparecen propuestas que fueran impulsadas por la Comisión de Mujeres de la Coordinadora; como por ejemplo el artículo uno sobre igualdad de Oportunidades y de Trato.

Este artículo explicita la no discriminación por razones de sexo y lo precisa en el artículo tres al referirse a la igualdad entre hombres y mujeres: *“Los estados parte se comprometen a garantizar a través de la normativa y las prácticas laborales y la Igualdad de Trato y Oportunidades entre mujeres y hombres”*.

En la última reunión de la Comisión de Mujeres<sup>11</sup> resolvió efectuar monitoreos en cada país a los efectos evaluar el cumplimiento de los compromisos asumidos por los países sobre igualdad de oportunidades y la aplicación de los convenios fundamentales de OIT, monitoreos que se realizarían en coordinación con las Comisiones Tripartitas de Igualdad de Trato y Oportunidades de cada país.

La Comisión de Mujeres formuló una propuesta de indicadores que den cuenta de las

---

<sup>11</sup> Esta se realizó entre los días 21 a 23 de mayo pasados en San Pablo

desigualdades de género en el mercado de trabajo<sup>12</sup>. Este avance puede constituirse en un ámbito desde donde se trabaje sobre elementos que permitan visualizar la situación laboral de las trabajadoras, observar los impactos, evaluar los efectos de las políticas aplicadas, con información que permita visibilizar la problemática laboral femenina desde una perspectiva que permita elaborar alternativas en forma conjunta.

Con respecto a la importancia de la negociación colectiva se propone en la Plataforma antes citada, que se adopten *"medidas a través de las convenciones colectivas de trabajo para eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres en el trabajo"*

Una propuesta similar surge en el *"Informe de las Mujeres a la Plenaria de la Cumbre Sindical del Mercosur"*<sup>13</sup>: *"las mujeres son las más grandes excluidas en los en los procesos de negociación colectiva, instrumento que ha quedado demostrado como privilegio para mejorar los derechos de los trabajadores. Las mujeres reclamamos por lo tanto que la CCSCS incorpore en todos los convenios colectivos supranacionales y sectoriales, cláusulas explícitas que sancionen la discriminación y que promueva la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres"*.

---

<sup>12</sup> Espino Alma. Las Trabajadoras y el Mercosur: Una propuesta para el Observatorio de Trabajo. fue presentado y aprobado en la reunión tripartita del Observatorio, realizada en Buenos Aires el 23 de mayo pasado. FESUR, CCSCS.

<sup>13</sup> Cumbre Sindical del Mercosur. Montevideo 6 y 7 de diciembre de 1999

## **I. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LOS PAÍSES DEL MERCOSUR.**

### **1. Funciones de la negociación colectiva**

Podemos señalar diversas funciones, entre ellas la función normativa, ya que mediante un convenio colectivo se convienen determinados acuerdos entre las partes, sobre diversos temas. Este regula a una rama que compromete la aplicación del convenio entre quienes lo suscriban, que se hace extensivo a todos, en el caso de ser homologado. Es por esto que actúa de manera similar a la ley en lo que se entiende como una forma particular del Derecho Laboral, ya que no surge exclusivamente del ámbito estatal, sino que fundamentalmente surge de un acuerdo entre empleadores y trabajadores.

La negociación significa una forma de participación, en la elaboración de un acuerdo participan los trabajadores y trabajadoras de diferentes formas, en la discusión de los temas que se propondrán sean propuestos, en la elaboración de la plataforma, la estrategia para impulsarla, la formación de los representantes.

Es también una forma de tratar negociadamente todos los puntos de interés o de diferencias entre los involucrados. Se la ha considerado un ámbito idóneo para la prevención o tratamiento de conflictos, pueden definirse comisiones para realizar seguimiento de su aplicación, dirimir controversias, analizar casos no previstos entre otras funciones.

La negociación colectiva puede considerarse también como una de las formas de ampliación democrática, ya que más allá de las formas estatuidas permite mediante mecanismos participativos formas de participación e incidencia social. *"Ese es el papel político de la negociación colectiva en un sistema democrático, el cual se suma a la de introducir el elemento participativo, también esencial a la democracia moderna que no supone solamente la representación política, sino además participación social"*<sup>14</sup>.

### **2. Estrategias y posibilidades.**

Para negociar colectivamente, es necesario que se den una serie de condiciones que la posibiliten, un Derecho Laboral que recoja la posibilidad de negociar, mediante la suscripción de convenios de OIT, o leyes que regulen y posibiliten su realización.

Para que se pueda negociar colectivamente se entiende que deben darse ciertas condiciones, una de ellas es el derecho de asociación, el fuero sindical y el derecho de huelga. Se considera que el libre ejercicio de los mismos representa la existencia de condiciones legales mínimas para que se pueda actuar libremente, donde la parte más vulnerable, la de los trabajadores se encuentre protegida.

El Convenio N°154 de OIT es el que define el alcance de la negociación: *"La expresión negociación colectiva comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y*

---

<sup>14</sup> Ermida, Oscar. La negociación colectiva. Un derecho fundamental Trabajo y utopía. Año 1. N° 1. Montevideo, setiembre de 1999.



una organización o varias de trabajadoras, por otra con el fin de":

- a- fijar las condiciones de trabajo y empleo, o
- b- regular las relaciones entre los empleadores y los trabajadores, o
- c- regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez."

Es necesario además la voluntad de negociar entre los involucrados. La posibilidad de negociar colectivamente ha formado parte de las estrategias de los trabajadores, debido a la posibilidad de tratar ya sea en forma bipartita o tripartita sobre puntos de interés común y de "nivelar hacia arriba" las relaciones de trabajo acordando una base mínima de condiciones que incluya a todo el personal de una empresa o sector de actividad.

Para los trabajadores organizados el hecho de extender, fundamentalmente salarios y otros beneficios a quienes no se encuentran organizados, ha sido un instrumento de un periodo en el que se privilegiaban los acuerdos por ramas y los acuerdos por empresa, con que generalmente mejoraban los convenios generales o nacionales<sup>15</sup>.

Un aspecto imprescindible es la decisión política desde los gobiernos, de impulsar la negociación ya sea convocando a las partes, llamando a mesas de diálogo o habilitando la realización de "acuerdos marcos"<sup>16</sup>, lo que se ha denominado como "un nivel superior de la negociación" en las que se determinan condiciones generales, ya sean mínimos de salarios, cláusulas que deben ser incluidas en todos los convenios, duración, derogación de condiciones anteriores u otras condicionantes que deben agregarse a todos los convenios celebrados en esa oportunidad.

Para que exista una negociación real y con posibilidades de alcanzar acuerdos y que éstos se apliquen es necesario el compromiso de los empleadores. Este sector que en diversas oportunidades se ha mostrado discrepante con esta posibilidad, pese a que es heterogéneo y en algunas oportunidades con distintos intereses, en los últimos años se ha pronunciado favorable a una mayor desregulación aunque han utilizado la negociación para acordar sobre flexibilidad laboral.

### **3. Normativa sobre Negociación Colectiva.**

La negociación Colectiva está reconocida en todos los países integrantes del Mercosur, la misma puede realizarse por rama de actividad o por empresa, la primera modalidad ha sido la predominante en Argentina, Brasil y Uruguay, mientras en Paraguay ha sido más generalizada la segunda.

En la región se han ratificado los convenios internacionales N°87<sup>17</sup> de libertad sindical, con excepción de Brasil, de libertad sindical, el N°98 de derecho a la sindicalización y la negociación colectiva, el N°151 de negociación colectiva en la función pública y N°154 de fomento de la negociación colectiva; estos han sido ratificados por artículos constitucionales, leyes y decretos nacionales. En Uruguay los convenios N°87 y N°96 y N°154 están ratificados pero no

---

<sup>15</sup> En forma reciente la legislación española incorporó expresamente este concepto, ya que define que los convenios inferiores al ámbito nacional solamente lo pueden mejorar

<sup>16</sup> En 1985, en Uruguay tras la apertura democrática se instaló el Consejo Superior de Salarios, estaba integrado por un delegado de cada sector, gobierno, empresarios y trabajadores.

<sup>17</sup> Portella da Costa, María Silvia. Los Derechos de los Trabajadores en el Mercosur

instrumentados. La vigencia de libertades, de derecho a la sindicalización y derecho y fuero sindical, a que hacen referencia estos convenios, es considerado fundamental e indispensable para la posibilidad de una negociación colectiva.

En Argentina desde el Estado se favoreció la flexibilidad en todas sus formas<sup>18</sup>. La negociación colectiva vinculó los aumentos salariales a la negociación por empresa ligándolos a los aumentos por productividad<sup>19</sup>.

En Brasil, predominan los acuerdos por empresas, en un mercado de trabajo que presenta una amplia flexibilidad y el trabajo informal se encuentra muy extendido.

En Paraguay, el sector informal es muy importante y los acuerdos han sido mayoritariamente por empresas.

En Chile, la negociación colectiva no es obligatoria, está regulada en forma muy precisa, el promedio de duración de los acuerdos es de dos años, pero pueden extenderse hasta ocho. No pueden ser tratados temas como políticas de personal, flexibilidad de los horarios o cambios en las formas de producción.

En Uruguay, la Ley de Consejos de Salarios de 1943 había significado la unificación de la negociación por ramas, el alcance de los acuerdos de los sectores más débiles o no organizados, entre ellos para los que tienen con predominancia femenina resultó una forma de inclusión que se ha valorado positivamente. En los convenios privados la tendencia de los años 90 es que aumentan los convenios por empresa, lo que puede obedecer a varias razones: la no convocatoria gubernamental desde 1992<sup>20</sup> en la mayoría de las ramas, librando a los actores a acuerdos de parte. En los últimos años se considera que solo el 13% de los trabajadores son alcanzados por los convenios colectivos.

Hay sectores de la actividad pública en algunos países que no tiene posibilidad de negociación, como es el caso de Uruguay el de los trabajadores de la Administración Central y Enseñanza<sup>21</sup>.

En ninguno de los países del Mercosur hay ámbitos de negociación colectiva para trabajadores y trabajadoras rurales y domésticas, sector en el que trabajan mayoritariamente mujeres.

El sector de trabajadores rurales es de particular importancia en la región, entre otros aspectos porque muchos de ellos desarrollan tareas en las fronteras, en la mayor parte de los casos acompañados por sus familias, entre ellas muchas mujeres, en forma no remunerada. En ambos los casos las regulaciones existentes establecen condiciones inferiores a la de los demás.

---

<sup>18</sup> Para esto entre otras medidas se aprobaron varias leyes: 1991-Ley de Empleo que introduce la flexibilidad en los contratos de trabajo. La ley de restricción del derecho de huelga en los servicios públicos. La ley 24.467 de 1995 de régimen laboral para pequeñas y medianas empresas y la ley 24.576 de Modificación del régimen del Contrato de Trabajo.

<sup>19</sup> En forma reciente se aprobó una nueva reforma laboral que incluye: ampliación del contrato a prueba por seis meses, rebaja salarial para los trabajadores públicos, entre otras medidas. Florianópolis 1997.

<sup>20</sup> En la actualidad solamente se homologan los convenios del transporte, salud privada y construcción.

<sup>21</sup> En los últimos años esta se extendió a los trabajadores de empresas públicas con distintas características. Los trabajadores de la energía nucleares en AUTE negocian una gran cantidad de puntos como salarios, categorías o productividad. Los trabajadores de suministro de aguas corrientes, agremiados en FFOSE negocian solo salario, recientemente se ha incorporado el sector postal, en su convenio se incluye acuerdo un salarial y de productividad.

Un capítulo que debe abordarse, es el de los trabajadores migrantes que incluye posiblemente un número considerable de trabajadoras rurales.

Es necesario definir el alcance de las legislaciones, la realización de acuerdos en base a ello, así como las coordinaciones entre organismos de la seguridad social. Es necesario un conocimiento de los sectores en los que se encuentran, los periodos de trabajo, ya que muchos de ellos son zafrales para definir políticas específicas que los comprendan.

#### **4. Alcance de los Convenios.<sup>22</sup>**

En Argentina no existe arbitraje voluntario y para negociar colectivamente es necesario el control de la justicia. Para su aplicación los convenios deben ser homologados por el M.T.S.S. y se requiere además su validación para su homologación. La negociación no puede modificar las disposiciones legales, solo mejorarlas y se debe negociar dentro de sus marcos.

En Brasil hay arbitraje voluntario y control de la Justicia del Trabajo para celebrar convenios. Se requiere su registro para que pueda actuar la justicia para exigir su cumplimiento y no hay homologación. La ley enumera una serie de cláusulas que se deben incluir en los convenios entre ellas se encuentran: normas para la conciliación de divergencias, condiciones de las prórrogas y penalidad por el no cumplimiento de las normas.

En Paraguay, los convenios colectivos deben ser registrados a los efectos de su validación y homologación. Se deben aplicar a todas las personas que trabajan en una empresa. No pueden incluirse aspectos que contraríen leyes o que las mejore.

En Uruguay deben ser registrados a efectos estadísticos e informativos. Para que sea extensivo a toda la rama debe ser homologado por el Poder Ejecutivo de otra forma tiene alcance solo para los firmantes. La negociación no puede contrariar el orden legal pero si mejorarlo, aunque los últimos convenios contienen cláusulas como productividad, disminución de las horas trabajadas o reducción de salarios.

En Chile la negociación colectiva está regulada por el Libro IV del Código del Trabajo, en los artículos 303 a 414, y fija condiciones muy precisas para la celebración de los mismos, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social había elaborado un proyecto que ampliaba los contenidos<sup>23</sup> que no fue aprobado en 1999. Actualmente se está trabajando en una comisión en la que participa la CUT, Central Unica de Trabajadores, junto a otras organizaciones, que recoge aspectos como la protección al derecho de sindicalización, duración de los convenios, temas sujetos a la negociación, entre otros.

---

<sup>22</sup> Hacemos referencia a datos del trabajo de Maria Silvia Portella. Los Derechos de los trabajadores Publicado en Cuaderno Sindical del Mercosur.

<sup>23</sup> Está prohibido negociar sobre políticas empresariales, esto puede comprender cambios tecnológicos, políticas de personal, productividad, cambios en las líneas de producción.

## II. **TRABAJO FEMENINO Y NEGOCIACION COLECTIVA.**<sup>24</sup>

### 1. **Principios de no discriminación en la Legislación Laboral.**

Los principios de no discriminación aparecen en todas las Constituciones de los países de la región y luego son recogidas por leyes o artículos de los Códigos del Trabajo<sup>25</sup>, en Paraguay y Chile, Consolidación de Leyes del Trabajo, Brasil y Ley de Contrato de Trabajo en Argentina.

Todos los países han suscrito los convenios internacionales del trabajo: el N°100 de igual remuneración por trabajo de igual valor, el N°111 de igualdad en el empleo y ocupación. El convenio N°156 de igualdad entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, no ha sido ratificado por Brasil y Paraguay.

En cuanto a los artículos constitucionales en los cinco países se expresa claramente el principio no discriminación: en Argentina es el art.16 de principio de igualdad de todas las personas ante la ley, en Uruguay art. 8 de la Constitución establece la igualdad de todas las personas ante la ley. En la Constitución de Brasil se declara en los arts. 3 y 5 el objetivo de "*promover el bien de todos sin discriminación de sexo*". la Constitución de Paraguay prohíbe en los arts. N°87 y N°88 toda discriminación entre los trabajadores. En Chile el art. 19 de la Constitución asegura igualdad ante la ley en el ejercicio de los derechos.

En cuanto a las leyes nacionales, en Argentina el principio de no discriminación lo recoge la Ley de Contrato de Trabajo en el art.17, en el art.81 se refiere a la igualdad de trato y en caso contrario, puede constituirse en un trato discriminatorio, el art. 172 trata la prohibición de toda discriminación hacia la mujer en el trabajo, basadas en el sexo o estado civil.

En Brasil en "*La Consolidación de Leyes del Trabajo*" se determina que normas que regulan el trabajo masculino son extensivas al trabajo femenino siempre que no contrarie disposiciones específicas art.372. En la Ley 9.029 se prohíbe cualquier forma de discriminación en el acceso o mantenimiento del empleo entre otras razones, en las basada en el sexo.

En Chile en el art.2 del Código del Trabajo expresa que son contrarios a los principios de las leyes laborales las discriminaciones, exclusiones o prejuicios por razones de sexo.

En Paraguay se establece en su Código de Trabajo en el art.9 que no podrá discriminarse entre otras razones por el sexo, y que las mujeres tienen los mismos derechos y obligaciones que los hombres.

En Uruguay en la Ley 16.045 prohíbe toda forma de discriminación en el empleo por razones de sexo en el acceso, capacitación, formación, y prevé formas de restitución al trabajo si la trabajadora se encuentra embarazada.

---

<sup>24</sup> Parte de la información que manejamos ha sido tomada de la obra de la Dra. Martha Marquez Garmendia en: *Legislación Laboral Relativa a la Mujer en los países del Mercosur y Chile, un estudio comparativo*. Santiago de Chile, 1998.

<sup>25</sup> Uruguay es el único país de la región cuya legislación laboral no está codificada

## **2. Impulsos al cumplimiento de los principios de igualdad.**

En el plano regional, un aspecto que puede resultar de interés surge del Tratado de Asunción<sup>26</sup>, referente a la posibilidad de armonizar las legislaciones. Aunque de carácter declarativo, puede resultar un instrumento de trabajo para la elaboración de propuestas a los efectos de la nivelación de la legislación, en este caso referido a la no discriminación.

La Organización Internacional del Trabajo en su política antidiscriminatoria, actualmente basa su trabajo en el concepto "promoción de la igualdad"<sup>27</sup>. La estrategia asumida consiste en promover los convenios, la adopción de medidas que eliminen los obstáculos, la promoción de Comisiones Tripartitas por Igualdad de Oportunidades, la capacitación de sus integrantes entre otras medidas.

El papel de la OIT puede resultar importante también en el impulso que de a los empresarios par al aplicación de políticas de igualdad. Una estrategia puede ser la capacitación de sus representantes en distintos organismos en igualdad de oportunidades.

En uno de los manuales dirigidos a los empleadores maneja entre sus argumentos "la igualdad en el trabajo es percibida como un importante progreso social y los empleadores pueden percibirlo que lo que los trabajadores y grupos externos esperan de ellos es precisamente moverse en esa dirección. Existen requisitos legales que se hacen en favor de una política de igualdad de oportunidades es una preparación para la aplicación de dichas leyes".<sup>28</sup>

El Grupo del Mercado Común creó la Reunión Especializada de la Mujer, esta habilita la participación en carácter de consulta y asesoramiento de organizaciones, movimientos y ONGS. Su finalidad fue definida como: "establecer un ámbito de análisis de la situación de la mujer respecto de la legislación vigente en los Estados Partes del Mercosur, en lo que se refiere al concepto de Igualdad de Oportunidades".

Otro ámbito de trabajo es el que realizan desde hace muchos años las organizaciones sociales y ONGS, en particular en las actividades preparatorias a la IV Conferencia de la Mujer de Beijing (1995), que han constituido diversas redes que trabajan todos los temas vinculado a la problemática de las mujeres.

Puede resultar importante el trabajo conjunto que se realicen desde distintos ámbitos, pero con intereses comunes, para la mejora de la situación de las trabajadoras en tanto es parte de la problemática que afecta a las mujeres, pero con consecuencias toda la sociedad.

## **3. Algunas experiencias sobre igualdad de oportunidades en los procesos de integración.**

En el proceso de integración de la Comunidad Económica Europea se ha tomado la promoción entre hombres y mujeres como un punto prioritario, ya sea en el terreno del derecho como en las directivas a sus miembros y la elaboración nacionales de Planes de Igualdad de Oportunidades.

---

<sup>26</sup> Tratado de Asunción, firmado el 26 de marzo de 1991, por los presidentes de Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay

<sup>27</sup> Marquez, Martha OP.Cil.

<sup>28</sup> De un empleador a otro. Departamento de Actividades para los Empleadores. Centro internacional de Turin. 1999

Entre las declaraciones se encuentran: compromiso de aplicar el principio de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en el trabajo, art. 119 del Tratado de Roma (1950), declaraciones de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres respecto a remuneraciones, educación, protección social y conciliación de responsabilidades familiares, Carta Social (1989) y la cláusula de antidiscriminación basada en el sexo, Tratado de Amsterdam (1997).<sup>29</sup>

Entre las medidas recomendadas más destacadas podemos citar:

1. La orientación 117/de 1975 sobre igualdad de salario entre trabajadores de ambos sexos.
2. Orientación 207 de 1976 de igualdad en el acceso al trabajo, la formación y promoción profesional y condiciones de trabajo.
3. Directiva 7 de 1979 de igualdad en los regímenes de Seguridad Social.
4. Orientación 207 de 1982 de estímulo para la adopción de acciones positivas

Otra experiencia es la del NAFTA, en el Acuerdo Suplementario sobre Asuntos Laborales se toma la eliminación de la discriminación en el empleo y en la igualdad salarial entre hombres y mujeres, pero su cumplimiento no es obligatorio.

Las coordinaciones e intercambios entre los trabajadores es un proceso constante, ante las nuevas realidades que exigen niveles de cooperación y coordinación mayores. Entre el 11 y 14 de mayo de 1998, se realizó en Montevideo la *"Conferencia sindical sobre la dimensión social del Mercosur y la Unión europea"*. En su declaración final expresaban su voluntad de *"promover dentro de una estrategia común y movilización social organizada en cada uno de los espacios económicos integrados para combatir las perspectivas de una globalización/mundialización desreguladora y generadora de desigualdades sociales"*.

Entre *"los elementos como condiciones de la construcción democrática de los espacios integrados"*, identifican la necesidad de *"combatir todas las formas de discriminación, desarrollar políticas de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres e incluir una perspectiva de género en todas las políticas"*. Entre las medidas necesarias se definieron las de: *"Apoyar la instalación de un Comité mixto entre el Comité Económico y Social de la Unión europea y el Foro Consultivo Económico y Social"*, además de *"impulsar los intercambios entre los sindicatos del Mercosur y la CES acerca de diferentes temas, fundamentalmente el empleo, la protección social y la seguridad social, a través de la organización de iniciativas comunes de canales de permanente información"*.

En la reunión de la Comisión de Mujeres, realizada recientemente se resolvió la realización de actividades Destinadas a *"consolidar lazos de relacionamiento con la Coordinación de Mujeres de la Unión Europea"*, a los efectos de mejorar y fortalecer los vínculos actuales y el intercambio.

#### **4. Negociación colectiva: ¿que posibilidades ofrece a las mujeres?**

Estudios realizados sobre cláusulas referentes al trabajo femenino en América Latina coinciden que éstas no son muy frecuentes, pero su aparición ha aumentado en los últimos años<sup>30</sup>.

---

<sup>29</sup> Espino Alma. Propuesta de articulación del proyecto: "Desarrollo, género, etnia y cultura en el contexto del Mercosur", Montevideo junio de 2000

<sup>30</sup> Seminario sobre Regulación del Trabajo de la Mujer en América Latina. OIT. Montevideo, 1992.

Las posibilidades que significa la negociación colectiva han sido definidas como *"Una forma de acción directa para la mejora de las condiciones de trabajo remunerado de las mujeres en la negociación colectiva"*<sup>31</sup>. Los criterios con los que las organizaciones sindicales utilicen esta posibilidad, constituyen aspectos de interés para la estrategia de las mujeres trabajadoras en la búsqueda de concretar sus demandas.

Los temas más recurrentes vinculados al trabajo femenino son los referidos a la protección de la maternidad<sup>32</sup>, la prohibición de la realización de test de embarazo, licencias especiales, traslado de función durante el embarazo, (que esta reconocida en los cuatro países ya que fue aprobado recientemente en Uruguay),<sup>33</sup> estabilidad en el puesto de trabajo.

En Brasil hay mas avances en la inclusión de licencias parentales<sup>34</sup>. En un estudio de las cláusulas de los convenios, relativas a equidad de género, de una encuesta realizada por DIEESE<sup>35</sup> en 1997 indica que estas se refieren a: la diferencia de sexo no puede ser motivo de diferencias salariales o de promociones (Metalúrgicos de Betim), seguridad en igualdad de condiciones, de trabajo, salario y promoción (Vigilantes-PR) y el establecimiento que no podrá haber desigualdad salarial a quienes presten servicios con la misma función, misma productividad y mismo tiempo de servicio *"conforme al artículo 461 de la Consolidación de Leyes del Trabajo"* (trabajadores del comercio de Porto Alegre).

En Uruguay en forma más reciente, se comienza a incluir cláusulas sobre igualdad. En este sentido la Comisión de Mujeres del PIT-CNT resolvió, como parte de su estrategia el reconocimiento en los convenios colectivos de los convenios 100, 111 y 156 y la Ley 16.045 de Igualdad de Trato y Oportunidades. Estas cláusulas fueron incluidas en los convenios de la banca oficial, cuyos trabajadores pertenecen a al asociación de Bancarios del Uruguay (AEBU), en el convenio de los trabajadores de la salud privado, agremiados en la Federación Uruguaya de la Salud (FUS) se incluyen los convenios internacionales. El Convenio de los trabajadores lácteos representados por la Asociación de Obreros y empleados de Conaprole (AOEC) incluyó una declaración de los trabajadores ya que los representantes de la empresa expresaron y lo agregaron al convenio que no existe discriminación por razones de sexo<sup>36</sup>.

## **5. Aspectos generales que pueden considerarse en la Negociación Colectiva:**

La negociación colectiva puede ser considerada como un instrumento a ser utilizado por las

---

<sup>31</sup> DIESE OP. Cit.

<sup>32</sup> En Uruguay las trabajadoras del sector público pueden hacer uso de medio horario por lactancia, lo mismo las bancarias y las funcionarias de la salud, que constituyen un importante porcentaje de trabajadoras

<sup>33</sup> El 24 de setiembre de 199 se aprobó la Ley 17.215, define que el empleador debe trasladar de puesto de trabajo a la trabajadora embarazada si su situación así lo justifica, en el caso que esto no sea posible el BPS se hace cargo de su licencia, con el pago del 50% del salario. Esta ley, que ha sido cuestionada por este motivo, no ha sido reglamentada hasta la fecha.

<sup>34</sup> Un convenio de los trabajadores de la empresa TECNISEGUR que pertenece al sector bancario otorga como licencia por maternidad dos días a los padres como licencia paga. Desde hace tiempo se encuentra en el Parlamento un proyecto de ley de licencia parental pero no ha sido aprobado.

<sup>35</sup> DIEESE, Departamento Intersindical de Estadísticas Socio-Económicas de Brasil. En el citado estudio, en 1997 el 59.4 % de las cláusulas se refieren a la maternidad o paternidad, el 24.7% al embarazo, 8.5% a condiciones de trabajo, 4.5% sobre salud y 1% a equidad de género.

<sup>36</sup> Un estudio realizado en esta empresa mostro, que las mujeres representan menos del 8% del total de empleados y el 7% entre los zafrales. No hay mujeres gerentas o capataces y eran el 12% entre los jefes. En un relevamiento de 1998 ocupaban el 1% de las categorías especializadas. Aguilera, Ana. Reconversión tecnológica en Conaprole, un factor de inclusión o de exclusión de las trabajadoras. Montevideo, 1999

trabajadoras que ofrece múltiples posibilidades, entre ellos la amplitud de los temas que pueden ser tratados. A su vez provoca interrogantes derivados de los distintos enfoques o formas que se otorgue a estas posibilidades.

Entre ellas se pueden considerar:

1. Concretar ó mejorar las disposiciones legales en los convenios. Este enfoque que sido denominado de medidas "simbólicas" ya que no se trata de medidas directas que actúen sobre las causas de la discriminación. Sobre esta posibilidad hay distintas opiniones, si tiene sentido la inclusión de aspectos legales que deben ser cumplidos por mandato legal y no varía su inclusión en un convenio. Esto fue debatido en el Segundo Encuentro de Mujeres Sindicalistas del PIT-CNT<sup>37</sup> y fue considerado como una estrategia válida para reafirmar el compromiso de las empresas, un instrumento de difusión entre los trabajadores que habilita la puesta en practica de mecanismos de seguimiento.

2. Inclusión de cláusulas de igualdad de oportunidades como forma de instrumentación de medidas con temas vinculados al trabajo femenino, por ejemplo: igualdad de oportunidades en el acceso al empleo<sup>38</sup>, establecimiento de paridad en la participación en cursos, Conferencias, Congresos, promoción de mujeres a cargos mas elevados y establecimiento de cuotas de participación.<sup>39</sup> Dentro de esta posibilidad pueden considerarse medidas respecto al acoso sexual en el trabajo. Esta última forma de discriminación laboral, en la que la mayoría de las afectadas son mujeres, puede ser tratada en la negociación colectiva de diferentes formas, mediante la explicación de una postura de la empresa que asegure igualdad de condiciones en el empleo. Las comisiones de seguimiento de los convenios o la que puedan definirse pueden resultar necesarias para realizar seguimiento y tareas de información y apoyo entre otras.

3. Reafirmación de aspectos vinculados a la maternidad en sus dos vertientes: ampliación de los derechos utilizados por las mujeres como facilidades para la lactancia, ya sea mediante reducción o flexibilidad de horarios, instalación de guarderías o facilidades para padres para asumir y compartir el cuidado de los niños. Al respecto todas las legislaciones excepto en Uruguay, establecen la obligación del empleador de habilitar lugares que faciliten la lactancia ya que los permisos de una hora no significan una facilidad cuando la trabajadora debe desplazarse; licencias especiales extensivas a los padres, por nacimiento de sus hijos o enfermedad, como forma de promover que se compartan derechos y responsabilidades.

## **6. Algunas alternativas de la Negociación Colectiva:**

Podrían considerarse las posibilidades de la negociación colectiva en dos aspectos: como parte de una estrategia a largo plazo, una forma de fijar las condiciones de acceso al empleo, remuneración y condiciones de trabajo que se aplican a cada sector de actividad y en la definición de medidas por un periodo de tiempo más breve que podría incluir acciones positivas, es decir medidas de carácter

---

<sup>37</sup> El mismo se realizó en noviembre de 1988 en la ciudad de Paysandú.

<sup>38</sup> Una acción llevada a cabo en la Radio Telefis Eireann de Irlanda en 1981, consistió en modificar los formularios de inscripción, excluyendo datos de estado civil.

<sup>39</sup> En este sentido hay experiencia ya realizadas por ej. en el Municipio de Hamburgo se estableció en 1982, un curso de formación para la promoción de mujeres a puestos en que los hombres están sobrerrepresentados



transitorio hasta que las condiciones consideradas discriminatorias sean modificadas.

1 En el primer caso, en un sentido retroactivo, pueden considerarse la **derogación de aspectos discriminatorios**. Aunque en la actualidad son menos frecuentes al menos en forma directa, hay antecedentes como la cláusula que debía aparecer en todos los convenios acordados en los Consejos de Salarios que decían lo siguiente: *"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"*<sup>40</sup>.

2. Un segundo aspecto son las **medidas de promoción de igualdad**. El establecimiento de cláusulas de no discriminación por ejemplo el convenio firmado entre la empresa General Motors S.A. y el Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte automotor de la Rep. Argentina (SMATA) de diciembre de 1993 que establece:

1 *Las normas del convenio se aplican a todos los empleados sin ninguna discriminación relativa a nacionalidad, raza, edad, sexo o religión.*

2 *Las referencias a empleados en género masculino deben ser entendidas como no restrictivas para empleadas de sexo femenino.*

3 *Habiendo oportunidad de promoción, para las cuales los empleados tengan la calificación de estudio y experiencia necesarias, el único criterio de selección será el de mayor competencia objetivamente evaluado*.

Un aspecto interesante de este tipo de medidas de igualdad es la posibilidad de su consideración en la formación profesional, la inclusión de mujeres en la capacitación cuando se producen procesos de reconversión, cambios en la organización del trabajo, introducción de nuevas tecnologías, en las que se torna ineludible, así como su participación en las comisiones cuando se negocian estos aspectos y puedan realizarse seguimiento y evaluaciones de los procesos.

3. Como tercer posibilidad podemos considerar las **Acciones positivas**. Su adopción manifiesta la decisión de intentar la búsqueda de equidad entre hombres y mujeres, mediante la corrección de alguna asimetrías que actúen como obstáculos para que esto pueda alcanzarse. Estas pueden ser consideradas en un contexto de medidas que tiendan a desarrollar la igualdad en un sentido formal donde se promueva el cumplimiento de las disposiciones legales y se combinen con medidas transitorias (acciones positivas). Con respecto a la adopción de estas medidas debe involucrar a las trabajadoras sus organizaciones, se deben comprometer a los empresarios y el estímulo del estado para su posible aplicación.<sup>41</sup>

## 7. Espacios de negociación.

Anteriormente nos referíamos las tendencias actuales de disminución de los trabajadores comprendidos en la negociación, aumento de los convenios por empresa y cambios en los temas tratados. Al referimos a distintas posibilidades de negociación, en que los involucrados optan o asumen participar en principio a nivel nacional.

---

<sup>40</sup> Cláusula que se agregaba a todos los convenios firmados en 1985.

<sup>41</sup> El programa de Acción para la Igualdad de Oportunidades de la Comunidad Económica Europea combinó un primer periodo de estrategias voluntarias en Bélgica, Italia y Holanda, y obligatoria en Noruega. En Francia cuando un empresario está dispuesto a llevarlas a cabo cuenta con el apoyo del estado y la orientación de la Comisión de la Condición de la Mujer.

Otro plano es la negociación supranacional; en el Mercosur se firmó el primer convenio<sup>42</sup> con este carácter que comprende a trabajadores de distintos países.

Es una estrategia a considerar, ya que puede combinarse en forma complementaria la negociación a nivel nacional y los acuerdos que involucran a más de un país. En ambos casos puede pensarse en la posibilidad de incluir medidas de promoción de igualdad.

## 8. Los temas polémicos.

En los últimos años viene, viene llevándose a cabo en los países de la región, fundamentalmente a instancias de organismos internacionales, el estudio, tratamiento y en algunos casos aplicación de Sistemas de Competencias Laborales<sup>43</sup>. Sobre este tema no hay opiniones unánimes entre los trabajadores pero sí definiciones generales que vinculan su tratamiento con políticas productivas de empleo y un rol activo del estado.

Se ha formado en la CCSCS, una comisión que estudia, evalúa los efectos y realiza intercambios al respecto. Se está trabajando actualmente en el S.G.T.10, en la Comisión N°2 y trabaja coordinadamente con la Comisión Técnica Regional de Educación Tecnológica de los Países del Mercosur.

Algunas de sus definiciones las encontramos en el documento del Seminario *"Competencias Laborales en el Mercosur"*<sup>44</sup>: *"el desarrollo de la Formación Profesional, constituye un capítulo importante del diálogo social, de los acuerdos sobre productividad, la competitividad y el empleo y/o la calidad de las políticas sociales, de las políticas en materia de relaciones laborales y desarrollo tecnológico, de los acuerdos sectoriales y de la negociación colectiva"*<sup>45</sup>

Un mecanismo central que se ha considerado para su tratamiento es el de la negociación colectiva, al respecto se expresa: *"Las experiencias sindicales de negociación colectiva tiene necesariamente que ser contextualizada en los planos nacionales"*.

*"Estas se refieren en las distintas culturas de negociación, procesos productivos, diálogos sociales, relaciones interinstitucionales, periodos de ruptura y apertura democrática"*.

*"La negociación colectiva es un instrumento vital y condición sine qua non en un sistema de competencias laborales, donde se niegue esta posibilidad no se podrá hablar de construcción social, ni de mecanismos, ni de nueva cultura del trabajo"*<sup>46</sup>.

El tratamiento de este tema no ha ingresado aún a la agenda de la Comisión de Mujeres de la Coordinadora aunque ya hay opiniones al respecto, al referirse al tratamiento de la Competencias Laborales se expresa: *"El fomento de la negociación colectiva en todos los niveles, por lo que no sea posible adoptar normas<sup>47</sup> de competencia si no es a través de la negociación colectiva<sup>48</sup>"*.

<sup>42</sup> Convenio celebrado por las Wolsvagen de Argentina y Brasil el 16 de abril de 1999.

<sup>43</sup> Las competencias laborales son conocimientos, capacidades, aptitudes que mediante diferentes comparaciones permite realizar una tarea, en forma independiente de la forma de aprendizaje y el lugar en que fue adquirido

<sup>44</sup> El mismo se llevó a cabo entre los días 29 y 30 de noviembre en Montevideo y se continuó el 30 de noviembre y 1 de diciembre en Buenos Aires

<sup>45</sup> Informe al Seminario citado, realizado por el consultor Mariano Jarbonero Blanco.

<sup>46</sup> Masseilot, Hector. La Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono sur y el proceso de integración del Mercosur. Nuevos tiempos y mayor especialización". Montevideo, 1998

<sup>47</sup> Describe a través de la definición de estándares que surgen de las competencias, que debe ser capaz de

Sobre la introducción de políticas de igualdad en la elaboración de la norma agregan en el segundo punto: *"Incorporación de la perspectiva de género en los trabajos que se realicen, inclusión del concepto de igualdad de oportunidades en todos sus aspectos"*.

#### **9. Para impulsar estas u otras consideraciones puede resultar necesario:**

La participación de las mujeres en todas las instancias: elaboración de las plataformas, discusión y difusión de la mismas, inclusión de la perspectiva de género en la formación de mujeres y hombres sindicalistas que participan en las negociaciones colectivas. Entre las resoluciones del VI Congreso del PIT-CNT de 1997 se expresó la necesidad capacitar a quienes participen en la negociación incluyendo una perspectiva de género.

En la reunión de la Comisión de Mujeres de la Coordinadora que ya fuera citada se propuso entre sus próximas actividades la capacitación para las negociaciones colectivas supranacionales, con un enfoque por rama de actividad.

La capacitación resulta imprescindible para impulsar las propuestas de las mujeres. No resulta siempre sencilla de instrumentar, entre otras razones por la baja participación femenina en los puestos de decisión y en las negociaciones, por lo que sus planteos no se encuentran entre los considerados de mayor prioridad por el movimiento sindical, pero es importante como resolución política como en Uruguay, que fuera tomada desde un organismo de esa importancia<sup>49</sup>.

La creación de Comisiones tripartitas o bipartitas, en las empresas o sectores de actividad, puede resultar importante para el seguimiento de y evaluación del cumplimiento de los acuerdos. Para esto es necesaria la participación de las trabajadoras y la realización de evaluaciones periódicas para conocer los resultados de las medidas tomadas.

En todos los casos es necesaria la decisión de los gobiernos de impulsar la negociación colectiva y en particular políticas de igualdad en todos los niveles<sup>50</sup>, en el papel que desempeñen la Comisiones Tripartitas por Igualdad de Oportunidades<sup>51</sup> que trabajan en todos los países y las coordinaciones se puedan desarrollar en forma conjunta.

#### **10. Algunas interrogantes sobre la Negociación colectiva.**

Después de analizar instrumentos legales, experiencias llevadas a cabo surgen interrogantes cuyas respuestas se continuarán construyendo en forma colectiva.

Entre ellas podemos preguntarnos: ¿Es una estrategia válida o posible para promover los reclamos de las mujeres? ¿Resulta más conveniente la inclusión de cláusulas generales que recojan leyes o decretos o se debe trabajar sobre puntos concretos de temas específicos? ¿Es conveniente incluir cláusulas específicas sobre acceso, permanencia, formación profesional, cupos de participación? Estas dos posibilidades ¿pueden articularse en forma complementaria?

---

hacer un trabajador o trabajadora

<sup>49</sup> Competencia Laborales: Aporte de la Comisión de Mujeres del PIT-CNT Agosto de 1999

<sup>49</sup> El Congreso de la central es el máximo organismo de la misma

<sup>50</sup> Se han elaborado Planes de Igualdad de Oportunidades en Argentina, Brasil, Chile y Paraguay

<sup>51</sup> Hay Comisiones Tripartitas por Igualdad de Oportunidades, en Argentina, Chile, Paraguay y Uruguay, tienen como objetivo fundamental la de proponer políticas de igualdad en el esfera pública y privada



Si los aspectos vinculados a la maternidad son los que se incluyen con más frecuencia en los convenios, ¿se debe continuar en esa línea de propuestas?

## 11. Déficit y posibilidades. Algunas reflexiones.

### 1. Hablemos de los déficits.

11.1.1. La baja representación femenina en las direcciones sindicales, organismos de las Centrales Sindicales y en las mesas de negociación, son obstáculos necesarios de abordar. La propuesta de discusión de estos déficit y la posibilidad de adoptar medidas de acción positiva a la interna del sindicalismo son objeto de discusión en estos momentos<sup>52</sup> en Uruguay, en instancias previas al VII Congreso del PIT-CNT. En el caso de las Centrales Sindicales brasileñas todas han adoptado ya medidas de cuotas para la participación femenina, sabiendo que esta medida no acaba con las dificultades de representación pues es necesario un seguimiento para su efectiva aplicación, debemos concluir que es una herramienta eficaz para dar un salto cualitativo hacia la equidad. En los casos de Argentina, Paraguay y Chile estas medidas aun no han sido aplicadas.

11.1.2. La propia Negociación colectiva en nuestros países, se encuentra muy limitada. Cada vez es más necesario negociar en conjunto con empresas que tienen una distribución mundial y que aplican diferentes criterios en relación a sus trabajadores según los países en los que se instalan. Vemos que empresas europeas o americanas pretenden establecer sus ventajas competitivas a expensas de no establecer convenios colectivos con los trabajadores, cuando si lo aceptan en sus países de origen. Con mayor frecuencia se observa como dentro de un mismo país, diferentes estados compiten entre si por la instalación de empresas, rebajando o eximiendo de aportes, causando verdaderas guerras fiscales, donde muchas veces desgraciadamente, también logran enfrentar a los trabajadores. Otro aspecto importante es que se están firmando acuerdos en los Ministerios del Trabajo, con un número pequeño de trabajadores no sindicalizados, e inscribiéndolos como convenios colectivos cuando no lo son.

11.1.3. Por otra parte la mayoría de los convenios que contienen cláusulas relativas al trabajo femenino lo hacen en su gran mayoría dentro de la referencia a la protección de la maternidad. Como ya ha sido citado, diversos estudios regionales muestran que las mayorías de las cláusulas hacen referencia a los descansos, licencias maternas, guarderías, en algunos casos a licencias por cuidados de hijos o familiares a cargo. Existen pocas referencias a condiciones de trabajo o categorías, acceso a lugares o puesto jerárquicos, acceso a reconversión laboral o formación profesional. Casi ninguna mención a medidas de promoción de la trabajadora.

11.1.4. El salario, tema central de la negociación colectiva, no muestra en casi ningún caso una mención a la prohibición de discriminar en el pago, ni siquiera se menciona la posibilidad de comparación a trabajos de igual valor. Es necesario aclarar que las diferencias salariales entre hombres y mujeres por tarea de igual valor, que oscila en nuestros países entre el 40% y el 70% de las retribuciones de los hombres<sup>53</sup>.

---

<sup>52</sup> Seminario: Medidas de acción positiva para mejorar nuestra participación. Montevideo, 4 y 5 de octubre de 2000. Comisión de Mujeres del PIT-CNT, Instituto Cuesta-Duarte, Fundación Friederich Ebert

<sup>53</sup> En estos momentos en Europa este promedio es de un 22%, y se lo considera como el principal problema de discriminación en las negociaciones colectivas.

## 12. HABLEMOS DE LAS POSIBILIDADES...

12.1. Entre las medidas posibles que pueden impulsarse, se encuentran las acciones afirmativas, medidas que crean condiciones temporarias, con el objetivo de corregir las desventajas, en el empleo y el movimiento sindical. Para que cualquier medida pueda tener efecto es necesario previamente establecer un consenso social de que el problema existe. De nada vale plantear una serie de reivindicaciones que luego ni los propios sindicatos incorporan. Muchas veces no existe la convicción de que la discriminación precisa de medidas activas para lograr equilibrar una situación desigual y los propios compañeros sindicalistas les cuesta aceptar la necesidad de incorporar estas iniciativas.

Es para este sentido necesario que la opinión pública desde sus diferentes actores vaya adquiriendo esta conciencia, y creemos que un rol importantísimo pueden jugar las Tripartitas de Igualdad de Oportunidades y de Trato. Para su impulso, el marco de un diálogo social es un lugar privilegiado para impulsar temas en la agenda pública reforzando la necesidad de políticas públicas, única forma de dar continuidad a emprendimientos que involucren cambios en las mentalidades y en las formas de acción de las sociedades. En este sentido la implantación de Planes de Igualdad que busquen la coordinación de diferentes organismos, permitirán acciones que podrán tener evaluación y seguimiento, en la concreción de objetivos en materia de nivelación de oportunidades, para ampliar la ciudadanía y la mejora de la calidad de vida de miles de mujeres. Así mismo dichas Comisiones instaladas en los diferentes países, a iniciativa de la OIT, son lugares de privilegio para avanzar en el impulso de la Declaración Sociolaboral del Mercosur apoyando la Comisión de Seguimiento que se instaló a dichos efectos, sobre todo en lo que hace a los derechos sindicales y especialmente a sus dos primeros capítulos de igualdad y no discriminación de hombres y mujeres en el empleo.

12.2. Considerando algunas iniciativas a nivel de la Unión Europea y algunos ejemplos mencionados en investigaciones regionales, podemos sugerir algunas iniciativas a ser incluidas en la negociación colectiva:

12.2.1. Sobre los aspectos protectores de la maternidad, pensamos que es necesario seguirlos manteniendo con una política de revisión permanente para que no puedan convertirse en un factor de segregación para la trabajadora sobre todos aquellos que se colocan en relación a las responsabilidades familiares, que necesitan cada vez más ser encarados, como muy bien lo plantea el convenio N°156 de la OIT, como trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares. Promoviendo investigaciones que muestren los costos laborales de las mujeres a fin de visualizar el aporte real que están haciendo a las empresas. Analizar también las causas de ausentismo de ambos e implementar políticas públicas para aliviar las cargas familiares.

Debería entonces perseguirse en la creación de un nuevo modelo laboral que apunte un cambio en los roles sociales asignados. En ese sentido el cambio a considerar variar los horarios de trabajo pueden redundar en un claro beneficio en este sentido.

12.2.2. El tema de los reconocimientos médicos periódicos deben ser planteados como una necesidad de hombres y mujeres individualizando los problemas diferenciados de unas y otros, no solamente en las diferencias biológicas básicas sino a como estas se expresan en la organización del trabajo. En este sentido debemos considerar atentamente la no aceptación de la certificación

por maternidad como un demérito para concurso o ascenso ya que no puede seguirse considerando como certificación por enfermedad u otra causa de ausentismo.

12.2.3. La instalación de Comisiones de Vigilancia sobre Igualdad y procedimientos antidiscriminatorios de carácter permanente, tienen por objeto controlar y vigilar el cumplimiento de normas legales así como garantizar la inclusión de medidas de acciones positivas participando en tribunales de selección de personal, contratación y comisión negociadora del convenio colectivo. Serían a su vez un paso más para la vigilancia de las cláusulas declarativas antidiscriminatorias que a pesar de ser las más generalizadas en los convenios, al carecer de esta vigilancia, son fácilmente incumplidas.

12.2.4. Una posibilidad importante es la de incluir en los convenios, cláusulas generales, que pueden ser por ejemplo, las que especifican los convenios de OIT N° 100, 111 y 156 o alguna que exprese en forma general, el principio de no discriminación, que pueden ser a su vez, de carácter general o más detallada, que entre sí no resultan excluyentes<sup>54</sup>. Estas cláusulas pueden ser por ejemplo:

1. *"No podrá establecerse ninguna diferencia en razón de sexo, en cualquier aspecto relativo a las condiciones de trabajo."*

2. *"No podrá establecerse ninguna diferencia en razón de sexo en el ingreso al trabajo, salarios y categorías, ascensos, calificaciones, evaluaciones, capacitación, reconversión, beneficios, o cualquier otro aspecto relativo a las condiciones de trabajo o las modificaciones de las mismas que se llevaran a cabo. Tampoco podrá establecerse diferencias relacionadas con la supervisión o terminación de las relaciones de trabajo."*

12.3 En otro nivel de consideración podíamos colocar aquellas medidas que garantizan la dignidad personal y profesional de las mujeres. Allí consideramos aquellas dirigidas a cambiar hábitos culturales y sociales que en el trabajo.

- ❖ Para esto es necesario revisar actitudes paternalistas que suponen en la mujer un trabajo de inferior calidad y de ahí la subvaloración del trabajo femenino.
- ❖ Lo mismo para actitudes machistas que llevan al llamado hostigamiento sexual o acoso sexual, facilitando su denuncia y garantizando la ausencia de consecuencias negativas para trabajadoras y trabajadoras no solo a través de procedimientos sancionadores y represivos sino también estableciendo campañas preventivas.
- ❖ Medidas de promoción de mujeres a entrar en profesiones que tradicionalmente fueron desempeñadas por hombres o tener franca oportunidad de formación y reconversión laboral en los yacimientos de empleos detectados.

---

<sup>54</sup> Propuesta que evaluó la Comisión de Mujeres del PIT-CNT, en el Seminario - taller que se realizó en 1999, con el apoyo de la Fundación Friederich Ebert. El módulo sobre negociación colectiva fue dictado por la Dra. Martha Marquez Garmendia.

- ❖ Las medidas claras sobre la imposibilidad de discriminar salarialmente por trabajo de igual valor tiene para nuestra realidad un desafío todavía mayor ya que muchas veces existen fuertes resistencias a considerarlo al interior de la propias organizaciones de los trabajadores, considerándolas como reivindicaciones cooperativistas o sectoriales sin comprender que dichas diferencias bajan la escala general de salarios de la rama y del conjunto de la clase trabajadora. La negociación colectiva se constituye en un ámbito esencialmente importante para revisar categorías, salarios, incentivos, compensaciones y todos los aspectos salariales. para revisar discriminaciones y promover igualdad.

### **Conclusiones.**

Ante la tendencia actual de desestímulo a la negociación colectiva, que se inscribe en una tendencia de flexibilización y desregulación de las relaciones laborales, la posibilidad de trabajar sobre la base de acuerdos negociados puede resultar una alternativa importante para enfrentar los obstáculos existentes y las nuevas realidades .

Situaciones que no son nuevas, pero que adquieren nuevas dimensiones, como las de los trabajadores migrantes, informales, precarios hacen necesario se busquen formas de inclusión y regulación que pueden encontrar en los acuerdos colectivos espacios que se hacen cada vez más necesarios.

En la realidad actual, el trabajo femenino, que generalmente es utilizado como una variable para abatir costos, dadas la infravaloración de la que es objeto, hace necesaria su promoción mediante la adopción de acuerdos y resoluciones adecuadas. La propuesta de incluir en forma clara, precisa con una visión que abarque distintos aspectos de la relación laboral, vinculadas al trabajo femenino, encuentran en la negociación colectiva un ámbito adecuado para plantear demandas, intercambiar propuestas y acordar medidas que apoyen el trabajo de las mujeres en igualdad de condiciones.

Las propuestas necesitan un lugar para su tratamiento, no alcanzan las elaboraciones, declaraciones o manifestaciones De la participación de las representaciones sindicales, empleadores y gobiernos dependen las posibilidades para que se concreten. Potenciaría sus posibilidades si los sectores más interesados, como lo son las organizaciones de trabajadores, y en particular las propuestas elaboradas desde las Comisiones de Mujeres, logran ser colocado en un lugar prioritario para su tratamiento, con mecanismos de implementación y seguimiento, si se llega a un acuerdo

Es imprescindible el rol del estado, para impulsar, coordinar las posibilidades de negociación, así como la de los empleadores que deben participar y no utilizar la negociación como una forma de acordar rebajas a las condiciones de trabajo.

El reconocimiento desde los gobiernos de la necesaria protección de los derechos laborales, fundamentalmente a través de la firma de la Declaración Socio-Laboral del Mercosur puede resultar un avance formal que habilite la formulación de propuestas que incluyan entre otras, la posibilidad de realizar acuerdos y negociar colectivamente, ya sea a nivel nacional o supranacional.

La comprensión del conjunto del sindicalismo y que se asuma un mayor compromiso con el impulso

de las reivindicaciones específicas de las trabajadoras, son elementos imprescindibles para avanzar en todas las propuestas, particularmente en la negociación colectiva.

Todas las propuestas deberían realizarse en forma conjunta, en los distintos ámbitos existentes, como forma de coordinar esfuerzos, optimizar la elaboración de propuestas y acordar el diseño de estrategias.



## **Bibliografía.**

Aguilera, Ana. Reconversión tecnológica en Conaprole: Un factor de inclusión o de exclusión de las mujeres trabajadoras. Instituto Cuesta- Duarte. Montevideo. 1999.

Argentina. Informe 1994 sobre la evaluación del Plan Nacional Sobre Igualdad de Oportunidades.

Bruni Jorge. Protocolo Socio-Laboral del Mercosur. Taller realizado en Fesur. Agosto de 1999.

Bases para la Construcción de la Equidad en el Empleo. Plan Nacional de Igualdad en el Empleo Propuesta de la Tripartita para la realidad Uruguaya. Diciembre 2000.

Cappellín. Acciones Afirmativas: Una estrategia para corregir las desigualdades entre hombres y mujeres. Publicado en Textos para el Debate Internacional. CUT. San Pablo 1998.

Declaración Socio-Laboral del Mercosur.

Departamento de Actividades para los Empleadores. OIT. De un empleador a otro: Hablemos de Igualdad. Turin 1999.

DIESE. La Negociación Colectiva: Algunas Cláusulas posibles. Nº 13. San Pablo 1997.

Convenios 100, 11 y 156 de OIT.

Ermida, Oscar. La negociación colectiva: Un derecho fundamental. Trabajo y utopía. Año 1, Nº 1. Setiembre de 1999.

Espino Alma. El Mercosur y las Mujeres. Una aproximación desde Una Perspectiva de Género. Montevideo 1996.

Espino Alma. Género, flexibilización e inserción laboral femenina. Una perspectiva sindical desde el Mercosur. Publicado en: sindicalismo, género y flexibilización en el Mercosur y Chile. Inserción Laboral femenina. Santiago de Chile 1999.

Espino, Alma. Aguilera Ana. Mercosur, género y sindicalismo: Elementos para una propuesta de articulación. CIEDUR. Montevideo, junio de 2000.

Infosur. Plataforma de la Comisión de Mujeres. Setiembre de 1997.

Mapa de Género. OIT. FESUR. DIESSE. San Pablo. 1999.

Masseilot, Hector. La Coordinadora de centrales Sindicales del Cono sur y el proceso de integración del Mercosur. Nuevos tiempos y mayor especialización. OIT. CCSCS. Montevideo 1999.

Márquez Garmendia, Martha. Legislación Comparada Relativa a la Mujer en los países del Mercosur y Chile: Un estudio comparativo. Boletín Nº 82 OIT. 1998.

Márquez Garmendia, Martha. Igualdad de Oportunidades y Negociación Colectiva. Materiales de apoyo a los talleres realizados en FESUR. Setiembre de 1999.

OIT. CCSCS. Declaración Social del Mercosur. El camino recorrido y la participación sindical. Secretaría Técnica CCSCS. Montevideo. 1999.

Pérez del Río, Teresa. Fernández López, Fernanda. Del rey, Salvador. Discriminación e igualdad en la negociación colectiva. Ministerio de Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer. Madrid, 1993.

Portella da Costa, Maria Silvia. Los Derechos de los trabajadores. Publicación de la Central Unica de Trabajadores-CUT. Florianópolis 1996.

Propuesta de los sindicatos alemanes. "Discriminación salarial en primer problema en las negociaciones colectivas". Reunión sobre Maintreaming en la Negociación Colectiva en la Unión Europea. Berlín octubre 2000.

Propuesta sindical a la reunión de Tripartitas por Igualdad de Oportunidades. Santiago de Chile 4 al 6 de diciembre del 2000.

Reseña DIEESE. Equidad de género en las negociaciones colectivas: cláusulas relativas al trabajo de la mujer en Brasil. Nº 2. Año 1. San Pablo. Noviembre de 1997.

Reseña DIEESE. Equidad de género en las negociaciones colectivas: cláusulas relativas al trabajo de la mujer en Brasil. Pesquisa Nº 13. San Pablo 1997.

Valdés Teresa. Mujeres y Mercado Común del Sur. Elementos para una mirada comparativa. Santiago de Chile. Julio de 1995.