

# Genero e igualdad de oportunidades

**Convenios  
Colectivos**



Este trabajo forma parte del Proyecto Fortalecer la organización sindical para la promoción de los derechos laborales y sindicales en la Argentina, enmarcado en el CONVENIO 07 - CO1 – 059-.

Fundación Paz y Solidaridad Serafín Aliaga y Fundación Trabajo y Justicia Social. (FUTRA).

Textos: Jimena Frankel

Asistencia Técnica del Observatorio Social \*

Corrección: Marcela Baccarelli

Producción Editorial: Norma Díaz

Diseño y diagramación: Guillermo Falciani / Doblespacio

Impresión: IMPRIMAC

Diciembre 2008

*\* Este texto fue elaborado con el soporte de materiales producidos por la Secretaría de Género e Igualdad de Oportunidades de la CTA y la Oficina para la Igualdad de Género de la OIT*

FUTRA/CTA. Piedras 1067 - C1070AAU - Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Telefonos: (11) 4307-3829 y 4300-5175/5334 Int. 120 - Fax: 4300-1015

email: fundacion@cta.org.ar



# **Género e igualdad de oportunidades**

## **Convenios Colectivos**

# Indice

- 3 | ¿Qué es un Convenio Colectivo de Trabajo?
- 4 | ¿Qué se puede negociar?
- 6 | ¿Quiénes intervienen en las negociaciones colectivas?
- 6 | ¿Qué es la Personería Gremial?
- 7 | ¿Qué pasa con los trabajadores que se organizan por fuera de los sindicatos con Personería Gremial?
- 8 | ¿Qué dictaminó la Corte Suprema de Justicia sobre esto?
- 9 | ¿Los delegados pueden intervenir en las negociaciones colectivas?
- 9 | ¿Por qué es importante que las delegadas y los delegados participen en las negociaciones?
- 9 | ¿Por qué es importante negociar colectivamente?
- 10 | ¿Qué relación existe entre los convenios colectivos y los contratos individuales?
- 11 | ¿Qué es la Homologación?
- 11 | ¿Qué significa que los convenios tienen eficacia *erga omnes*?
- 12 | ¿Los Convenios sólo incluyen cláusulas salariales y de condiciones de trabajo?
- 12 | ¿De qué hablamos cuando hablamos de *género*?
- 13 | ¿Qué es la discriminación basada en el género?
- 14 | ¿Qué es la igualdad entre géneros?
- 15 | ¿Qué normas promueven la igualdad de género en el mundo del trabajo?
- 16 | Sobre la Discriminación...
- 17 | Sobre Contratación...
- 18 | Sobre Remuneración...
- 19 | Sobre las Responsabilidades Familiares...
- 20 | Convenio Internacional N° 156
- 24 | Acerca de los cargos sindicales...
- 24 | Algunas reflexiones
- 25 | Ejercitación
- 26 | Convenios

15/01



## ¿Qué es un Convenio Colectivo de Trabajo?

Los Convenios Colectivos de Trabajo nacen de la negociación entre sindicatos y empresarios de una actividad, rama o empresa, y son acuerdos que regulan las condiciones trabajo y tienen fuerza de Ley.

El contenido de los convenios debe respetar lo establecido en las leyes del Trabajo. Esto significa que sólo pueden modificar lo que dicen las leyes cuando las condiciones que contemplen sean más beneficiosas para los trabajadores.

Por ejemplo:

La Ley de Contrato de Trabajo establece que los trabajadores y trabajadoras cuya antigüedad sea mayor a 5 años y menor a 10 años gozarán de un período mínimo y continuado de descanso anual remunerado de 21 días.

En este caso, los convenios colectivos en materia de vacaciones deben contemplar el mismo período de vacaciones que dice la Ley (respetando su contenido), o pueden extender el plazo de la licencia (estableciendo mejores condiciones para los trabajadores).



**Ámbitos personales y territoriales de Negociación**

**- Convenio de actividad**

**- Convenio de profesión, oficio o categoría**

**- Convenio de empresa o grupo de empresas**

## ¿Qué se puede negociar?

### **Jornada de Trabajo**

La regulación de la jornada de trabajo en los convenios colectivos puede implicar:

- El aumento o disminución de la jornada diaria, semanal, mensual o anual.
- La jornada máxima que pueden trabajar quienes se desempeñen en tareas de carácter insalubre.
- La incorporación de turnos fijos o rotativos; por ejemplo, se puede establecer la cantidad de horas de cada turno (en el caso de los turnos rotativos se puede determinar la frecuencia de rotación).

### **Ingresos y Promociones**

Los convenios pueden determinar los mecanismos de ascenso o promoción de puesto.

Por ejemplo; los ascensos pueden estar basados en la antigüedad, en cuyo caso el trabajador asciende de puesto por el solo hecho de tener una determinada cantidad de años de antigüedad.

### **Organización del trabajo**

Los convenios colectivos pueden regular la forma en la que se realizan las tareas en el interior de cada establecimiento.

Por ejemplo; se puede estipular la organización de trabajo mediante equipos. En este caso se puede establecer la cantidad de trabajadores que conformarán los equipos de trabajo.

### **Salarial**

En materia de salario, los convenios pueden incluir el otorgamiento y monto total de escalas salariales, premios por presentismo y puntualidad, premios por rendimiento, plus por antigüedad, tickets, viáticos, etcétera.

### **Licencias Superiores**

Los convenios también pueden extender las licencias estipuladas en la Ley de contrato de trabajo.

Por ejemplo; pueden contemplar la extensión de licencia por maternidad, nacimiento de hija o hijo, días de exámenes, matrimonio, cuidado de familiares, entre otros.

### **Beneficios Sociales**

Los convenios colectivos pueden prever otros beneficios tales como la inclusión de salas maternales y/o comedores en los lugares de trabajo.



**¿Quiénes  
intervienen  
en las  
negociaciones  
colectivas?**

En el ámbito privado intervienen los representantes de la parte empleadora (la empresa, grupo de empresas o cámara empresarial) y el Sindicato con Personería Gremial que represente a los trabajadores y a las trabajadoras del sector.

En cambio, en las negociaciones colectivas del ámbito público puede intervenir más de un Sindicato con Personería Gremial y la figura del empleador es asumida por el Estado.

**Pero...  
¿Qué es la  
Personería  
Gremial?**

La Personería Gremial es un reconocimiento otorgado por el Estado a la Asociación Sindical que sea más representativa. Esto significa que se otorga a aquel sindicato que posea la mayor cantidad de afiliados cotizantes en su sector. Quienes tienen Personería Gremial gozan de una serie de derechos exclusivos, por ejemplo; la representación de los intereses colectivos, la negociación de convenios colectivos de trabajo, la retención por parte de los empleadores de la cuota sindical y la tutela sindical (los representantes sindicales no pueden ser despedidos o sancionados si previamente no lo determina un juez).





## **Pero... ¿Qué pasa con los trabajadores que se organizan por fuera de los sindicatos con Personería Gremial?**

Estos derechos exclusivos discriminan a las organizaciones sindicales sin personería gremial y son incompatibles con la Constitución Nacional y con el Convenio Internacional N° 87 de OIT.

El Convenio N° 87 de la Organización Internacional del Trabajo que en nuestro país tiene jerarquía constitucional, establece que las asociaciones sindicales más representativas tienen prioridad en el goce de los siguientes derechos:

- ✓ La representación en la negociación colectiva.
- ✓ La representación internacional.
- ✓ La participación en los mecanismos de consulta estatal.

De esto se desprende que los demás derechos deberían permanecer inalterables tanto para las entidades sindicales con o sin Personería Gremial.

Entonces, los derechos exclusivos que enuncia la normativa laboral son incompatibles con el convenio N° 87.

Año tras año, la Organización Internacional del Trabajo, a través de sus órganos de control –la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) y el Comité de Libertad Sindical (CLS)– ha señalado enfáticamente que el régimen sindical argentino no está en concordancia con el Convenio N° 87.

## ¿Qué dictaminó la Corte Suprema de Justicia sobre esto?

En el caso “Asociación de Trabajadores del Estado (ATE) c/ Ministerio de Trabajo”, la Corte Suprema de Justicia de la Nación declaró la inconstitucionalidad del art. 41 inciso a) de la Ley 23.551, que establece el monopolio de representación sindical en la empresa para las entidades con Personería Gremial. De ésta la corte establece que:

**a.** Las asociaciones sindicales simplemente inscriptas pueden convocar a elecciones de delegados, y;

**b.** que los candidatos a delegados sindicales no necesitan estar afiliados a una entidad sindical con Personería Gremial.

Asimismo la Corte Suprema dictaminó la jerarquía constitucional del principio de Libertad Sindical, basado en los Tratados Internacionales sobre Derechos Humanos y en el propio Convenio N° 87 de OIT.

Esto significa diferenciar el monopolio de la convocatoria a elecciones de delegados y delegadas, y lo instituido o mantenido por la Ley, y lo que voluntaria y libremente quieran establecer los trabajadores y las trabajadoras.

**¿Los delegados pueden intervenir en las negociaciones colectivas?**

Sí, aunque sólo en los convenios colectivos por empresa, la Ley 14.250 establece la obligación de los gremios de garantizar la participación de los delegados y las delegadas en la negociación de los convenios colectivos de empresa.

**¿Por qué es importante que las delegadas y los delegados participen en las negociaciones?**

Porque son quienes tienen mayor conocimiento de la organización y las condiciones de trabajo de la empresa, y quienes están en contacto cotidiano con el conjunto de los trabajadores y las trabajadoras del establecimiento.

**¿Por qué es importante negociar colectivamente?**

Porque la negociación colectiva permite contrarrestar la inferioridad de condiciones en la que se encuentra el trabajador si tuviera que negociar individualmente con la patronal.

Porque las conquistas de las negociaciones colectivas benefician al conjunto de los trabajadores y las trabajadoras.

Porque rompe con la unilateralidad en la fijación de los salarios y las condiciones de trabajo.

La Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 en su art. 7 establece que:

“Las partes, en ningún caso, pueden pactar condiciones menos favorables para el trabajador que las dispuestas en las normas legales, convenciones colectivas de trabajo o laudo con fuerza de tales, o que resulten contrarias a las mismas.”

## **Pero entonces... ¿Qué relación existe entre los convenios colectivos y los contratos individuales?**

Los Convenios Colectivos Homologados son de cumplimiento obligatorio, es decir, trabajadores y trabajadoras y, empleadores y empleadoras, deben cumplir con lo establecido en el mismo, y los Contratos Individuales de Trabajo sólo pueden modificar su contenido si contemplan condiciones más favorables para los trabajadores y trabajadoras.

Por ejemplo; si el convenio colectivo dice que tengo que ganar \$1.700 por mes, el patrón no puede pagarme menos pero sí más.

Si trabajo nueve horas diarias y mi convenio dice que mi jornada diaria no puede ser mayor a ocho horas, el patrón tiene que reducir mi jornada una hora o pagar, la hora excedente, como hora extra.

**Pero... ¿Qué es la Homologación?**

La Homologación es un acto administrativo que dicta el Ministerio de Trabajo luego de verificar que las cláusulas del convenio colectivo no violan las normas del Derecho Laboral. Una vez que el convenio es homologado, este tiene eficacia *erga omnes*.

**¿Qué significa que los convenios tienen eficacia *erga omnes*?**

Significa que luego de su homologación el convenio empieza a tener carácter obligatorio para todos los trabajadores –estén o no afiliados al gremio– y empleadores de la actividad.

### Historieta

Conflicto	Negociacion	Homologación

**¿Los Convenios sólo incluyen cláusulas salariales y de condiciones de trabajo?**

No, también pueden incluir cláusulas que promuevan la igualdad entre géneros. Por ejemplo... Se puede contemplar la inclusión de salas maternas en los lugares de trabajo, la extensión de las licencias por nacimiento de hijo o hija (tanto para hombres como mujeres), licencia por adopción para varones y mujeres, licencia para el cuidado de hijos o hijas enfermos o atención de familiares a cargo, para asistir a actividades escolares, la contratación igualitaria de hombres y mujeres, la igualdad de posibilidades en la promoción del empleo.

**¿De qué hablamos cuando hablamos de género?**

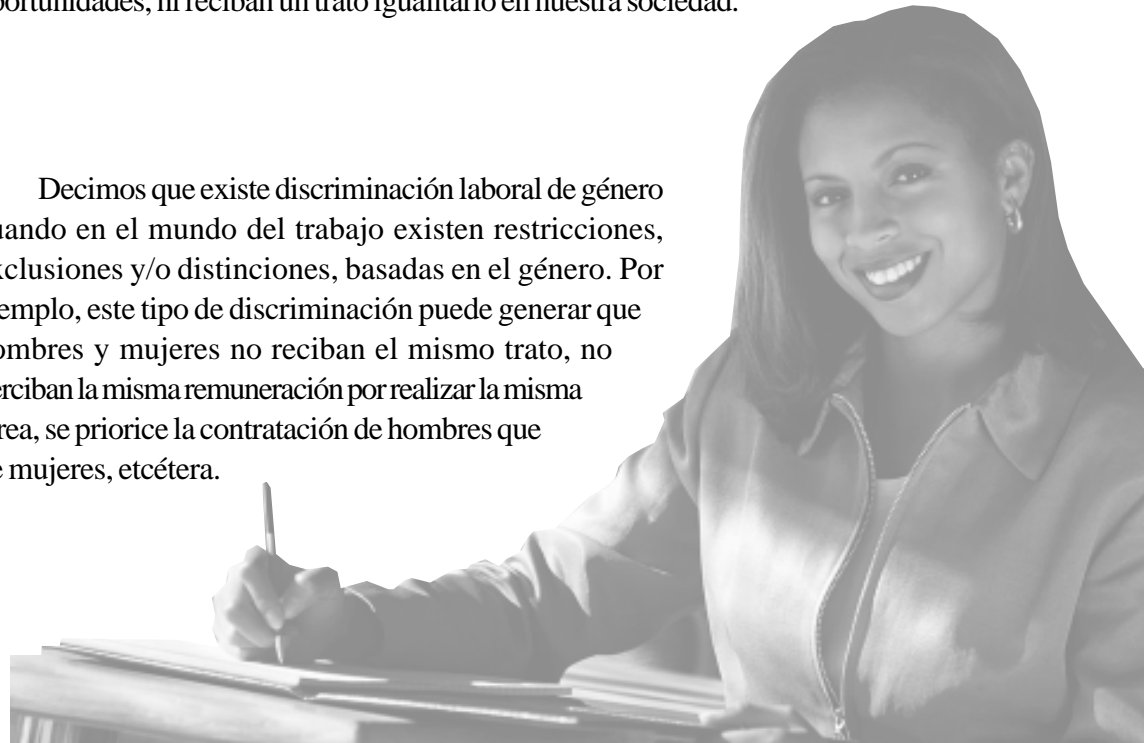
Para responder a esta pregunta necesitamos hacer una distinción entre *sexo* y *género*. Mientras que el término *sexo* designa los atributos físicos, anatómicos y genitales de carácter biológico de las personas, el término *género* se refiere a las características culturales definidas por cada sociedad como masculinas y femeninas. De esta forma, cuando hablamos de *género* nos estamos refiriendo a una construcción social, un producto de la cultura que establece qué es lo propio del varón y qué de la mujer.

**¿Qué es la  
discriminación  
basada en el  
género?**

Es una construcción social e histórica que asigna determinados roles sociales y culturales a las personas a partir de su sexo biológico y convierte la diferencia sexual en desigualdad social. Esto hace que varones y mujeres no ocupen el mismo lugar, no sean valorados de la misma manera, no tengan las mismas oportunidades, ni reciban un trato igualitario en nuestra sociedad.

**Entonces...**

Decimos que existe discriminación laboral de género cuando en el mundo del trabajo existen restricciones, exclusiones y/o distinciones, basadas en el género. Por ejemplo, este tipo de discriminación puede generar que hombres y mujeres no reciban el mismo trato, no perciban la misma remuneración por realizar la misma tarea, se priorice la contratación de hombres que de mujeres, etcétera.



**Entonces...  
¿Qué es la  
igualdad  
entre  
géneros?**

Es contar con las mismas posibilidades para el ejercicio del poder en su sentido más amplio y productivo: crear, saber, actuar, disputar, expresar, elegir.

En la actualidad, el derecho a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres comienza a ser considerado en todos los planos de la vida social. En el mundo laboral es aceptado por muchos gremios y en algunos casos esta aceptación se encuentra plasmada en los convenios colectivos de trabajo. Sin embargo, los roles tradicionales creados por la sociedad siguen vigentes y siguen existiendo obstáculos para el desarrollo laboral de la mujer.





## ¿Qué normas promueven la igualdad de género en el mundo del trabajo?

En la actualidad, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres es reconocida legalmente en el ámbito laboral.

En nuestro país existe un conjunto de leyes que hace hincapié sobre esta temática:

- El artículo 14 Bis de la Constitución Nacional.
- Los Tratados Internacionales ratificados.
- La Ley 20.744 de Contrato de Trabajo.
- La Ley 25.331 sobre Asociaciones Sindicales.
- La Ley 25.674 sobre Participación Femenina en las Asociaciones Sindicales.
- La Ley 23.592 Antidiscriminación.
- Y además, en los Convenios Colectivos de Trabajo.

Si bien este conjunto de normas contribuye a disminuir la desigualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la discriminación basada en el género sigue presente. Algunos países como Bélgica, han articulado las leyes pro-igualdad con las tareas que realiza la Policía de Trabajo. Así, los inspectores realizan evaluaciones de los puestos de trabajo para determinar si efectivamente se cumple con el principio de “igual remuneración por un trabajo de igual valor”.

## Jerarquía de las normas

**1- Constitución Nacional y Tratados Internacionales con jerarquía constitucional**

**2- Tratados Internacionales ratificados**

**3- Leyes y sus decretos**

**4- Convenios Colectivos de Trabajo**

**5- Laudos Arbitrales**

**6- Usos y Costumbres**

## Sobre la Discriminación...

La Constitución Nacional garantiza la igualdad en la admisión a los empleos sin otra condición que la idoneidad.

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer define: “discriminación contra la mujer” (CEDAW), toda distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

El Convenio Internacional N° 111 define la discriminación en el empleo u ocupación, como cualquier distinción, exclusión o preferencia, basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Reforzando esta idea, el art. 17 de la Ley de Contrato de Trabajo prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores.

Por su parte, la Ley de Asociaciones Sindicales dispone que no se podrán establecer diferencias por razones ideológicas, políticas, sociales, de credo, nacionalidad, raza o sexo, debiendo abstenerse de dar un trato discriminatorio a sus afiliados.

## Sobre Contratación...

La discriminación en el empleo puede producirse en cada una de sus etapas: desde la selección y contratación hasta la formación, promoción, remuneración, y el momento de la terminación de la relación de trabajo.

Si bien la normativa laboral en nuestro país ha progresado en materia de igualdad de oportunidades en el empleo, la mujer sigue ocupando un lugar menos favorable que el hombre. Existe una tendencia a que la mujer sea empleada en una serie más reducida de ocupaciones que el hombre y es más probable que trabaje a tiempo parcial, en condiciones de mayor flexibilidad, o mediante contratos de corta duración, también debe afrontar un mayor número de obstáculos para la promoción y el desarrollo de su carrera.

Por ejemplo; en una empresa se solicitan operarios de ambos sexos, con el requisito mínimo de bachillerato, pero el dueño de la empresa decide contratar sólo a hombres porque “las mujeres piden muchos permisos para el cuidado de sus hijos y/o hijas y de las personas a su cargo”.

En este caso se está alterando el principio de igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación. El dueño, en su pedido de personal, acuerda con el principio de no discriminación, pero a la hora de seleccionar a los trabajadores y a las trabajadoras altera dicho principio ya que sólo contrata a hombres.

**Como antecedente existe un Fallo Judicial de la Cámara en lo Civil donde La Fundación Mujeres Igualdad inició un amparo colectivo contra la empresa Freddo S.A., alegando que ésta realizaba prácticas discriminatorias contra las mujeres en la selección de personal de Mujeres. Sobre esto la Cámara resolvió que “en el futuro, la empresa sólo contrate personal femenino hasta compensar en forma equitativa y razonable la desigualdad producida.”**

## Sobre Remuneración...

Tanto el art. 14 Bis de la Constitución Nacional, como el Convenio Internacional N° 100 y la Ley de Contrato de Trabajo, enuncian la obligación de otorgar “igual remuneración por igual tarea”. Esto significa que trabajadoras y trabajadores deberán recibir igual remuneración cuando realicen un trabajo de igual valor.



Sin embargo, sigue existiendo una brecha entre el salario que perciben hombres y mujeres. El INADI indica que las mujeres ganan en promedio un 35 % menos que los hombres por igual tarea.

**Entonces... Si un hombre y una mujer trabajan en una empresa ocupando el mismo puesto y realizando la misma tarea, deben percibir igual remuneración.**

Por ejemplo:

Elena y Marcos trabajan como vendedora y vendedor de ropa en la misma empresa. Su patrón decide hacer una evaluación a todas las vendedoras y los vendedores para determinar un aumento de salario. Con la evaluación quiere conocer la calidad del trabajo, puntualidad, etcétera. Elena y Marcos sacan el mismo puntaje en la evaluación. Sin embargo, el patrón decide otorgarle el aumento de salario a Marcos por ser hombre.



En este caso, Elena y Marcos realizan un trabajo de “igual valor” pero no se respeta el principio de “igualdad de oportunidades”. Elena no tiene la misma oportunidad de tener un aumento de salario por ser mujer.

## Sobre las Responsabilidades Familiares...

En realidad, los problemas que atraviesa el conjunto de los trabajadores, se agravan en aquellos que tienen responsabilidades familiares. Estas personas, en su mayoría mujeres, ven limitadas sus posibilidades de conseguir un empleo digno, remunerado y permanente, debido a esta condición.

Este problema está relacionado con la división sexual del trabajo y los distintos roles que la sociedad asigna a hombres y mujeres. La mujer es quien tiene que atender las necesidades de la familia y el hogar, y el hombre quien debe proveer a la familia los recursos económicos.

Sin embargo, la situación económica del hogar obliga a que hombres y mujeres busquen un trabajo remunerado, de tal manera que la mujer tiene que realizar una doble jornada; atender los compromisos familiares del hogar y cumplir con las exigencias del trabajo.

En la Argentina aún no contamos con normativas destinadas a promover un mayor equilibrio entre las responsabilidades familiares que asumen hombres y mujeres. La mayor parte de nuestra legislación se concentra en protecciones a la maternidad, lo que contribuye a que las responsabilidades familiares sigan recayendo sobre las mujeres.





**¿Quiénes son los que se encargan de las responsabilidades familiares?**

**¿La respuesta del empleador sería la misma si el entrevistado fuera hombre?**

## **Convenio Internacional N° 156 ¿Está ratificado en la Argentina?**

Artículo 1: Entre los objetivos principales de este convenio se encuentra la necesidad de establecer la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres con responsabilidades familiares (hijos o hijas a cargo u otros miembros de su familia directa que necesiten cuidado o sostén) como entre trabajadores con o sin ellas.

Artículo 8: En el convenio también se establece que la responsabilidad familiar no debe construir de por sí una causa justificada para poner fin a una relación laboral.

María es madre soltera, jefa de hogar, con un hijo y vive sola. Recientemente perdió su empleo como cajera en una tienda. Su amiga Laura le comentó que en una cadena de supermercados están solicitando cajeras con experiencia. María se dirige a tener una entrevista en la empresa porque cumple con los requisitos que solicitan. En la entrevista le preguntan si tiene hijos y su respuesta es afirmativa. Por este motivo, deciden no contratarla.

En este caso, el empleador evalúa por una lado las aptitudes de María para desempeñarse en el puesto de trabajo, pero también evalúa que María está en edad reproductiva (que puede tener otro niño, y, por lo tanto, gozar de las licencias

que esto implica) y, a su vez, supone que María no se desempeñará bien en su puesto por tener ya un hijo. Por lo tanto, el empleador está discriminando a María al negarle el puesto vacante y el derecho a trabajar por tener un hijo, aunque cumpla con los requisitos para desempeñarse en dichas tareas.

### **La Ley de Contrato de Trabajo contempla las siguientes protecciones para la mujer con hijos:**

Los 45 días anteriores y los 45 días posteriores al parto, a ser mamás, las mujeres deben gozar de una licencia paga. Durante esta licencia, las trabajadoras tienen el derecho de recibir una **asignación familiar** igual al salario.

Al terminar la licencia, las trabajadoras pueden optar por:

Extender la licencia sin goce de sueldo (de 3 a 6 meses), o renunciar al empleo. Si la trabajadora decide renunciar, recibirá una indemnización igual a un 25% de la indemnización ordinaria por despido injustificado.

La trabajadora debe comunicar su embarazo mediante un certificado médico con la fecha posible de parto. Al hacerlo, adquiere una protección especial contra despido durante los 7 meses y medio anteriores al parto y los 7 meses y medio posteriores.



**¿Estas licencias también rigen para madres que adoptan? No, igualmente existen como precedente 2 fallos de la justicia que otorgan la licencia por maternidad en caso de adopción.**

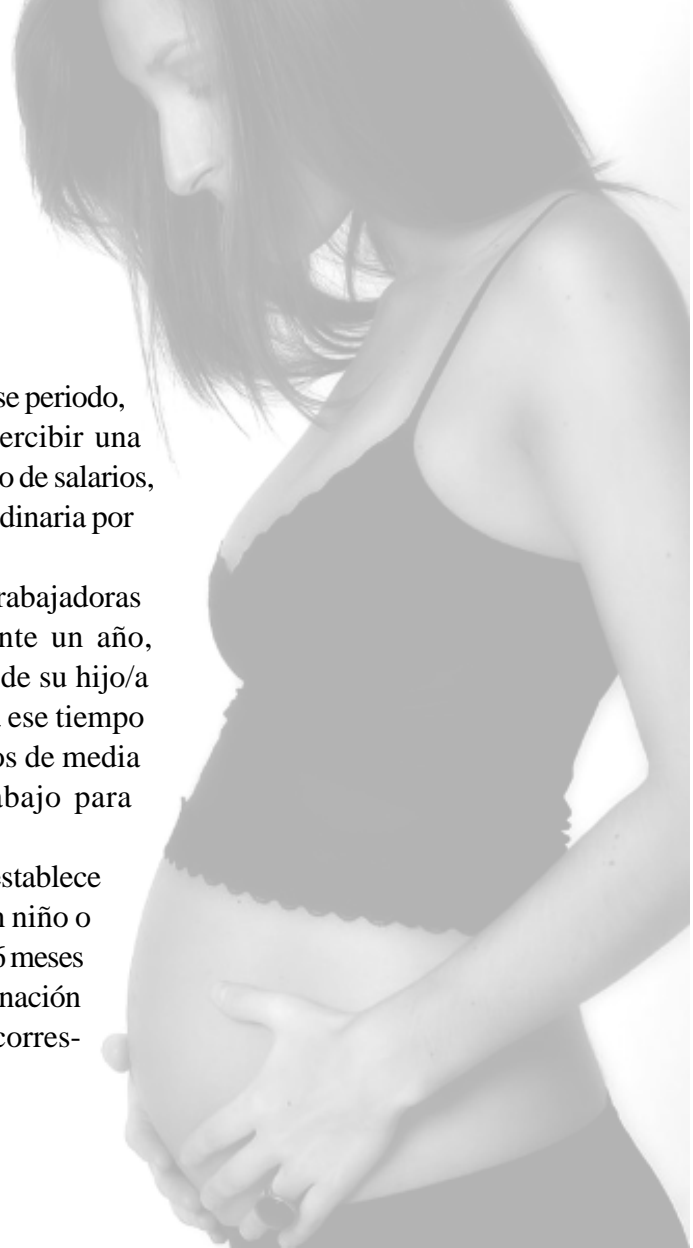


**Mientras que en la Argentina, el Uruguay y el Paraguay, la licencia por maternidad es de 12 semanas, en el Brasil se extiende a 17 semanas y en Chile a 18.**

En caso de ser despedida en ese periodo, la trabajadora tiene derecho a percibir una indemnización equivalente a un año de salarios, que se suma a la indemnización ordinaria por despido injustificado.

**Derecho a la lactancia:** Las trabajadoras que sean madres gozarán durante un año, contados a partir del nacimiento de su hijo/a (salvo que por indicación médica ese tiempo deba ser mayor), de dos descansos de media hora durante su jornada de trabajo para amamantar.

Por otra parte la Ley 24.716 establece que las trabajadoras madres de un niño o niña con síndrome de Down tienen 6 meses más de licencia, cobrando una asignación familiar igual al salario que les corresponde cuando prestan servicios.

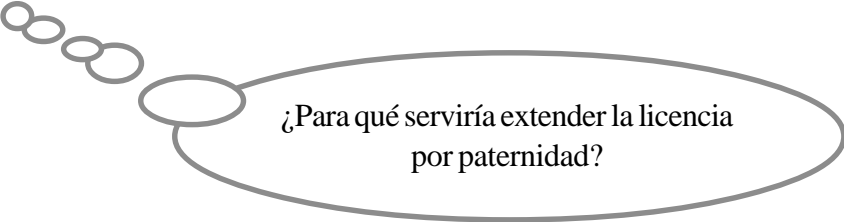




Por otra parte, la **Ley de Contrato de Trabajo** contempla: Una licencia de 2 días por paternidad. A su vez, numerosos convenios colectivos de trabajo extienden esta licencia paternidad

Algunas diferencias: En Francia, el Reino Unido y Dinamarca, los hombres gozan de una licencia por paternidad de dos semanas, y en el Brasil es de 5 días.

Por ejemplo, desde 2006 hasta la actualidad se firmaron 72 convenios colectivos que prolongan la licencia por nacimiento de hijo/a hasta un máximo de 15 días.



¿Para qué serviría extender la licencia por paternidad?

Una forma importante de promover la igualdad de oportunidades entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, es la incorporación de salas maternas en los lugares de trabajo para los hijos e hijas de los trabajadores varones y mujeres de manera indistinta.

## **Acerca de los cargos sindicales...**

La Ley 25.674 promueve la integración obligatoria de mujeres en cargos electivos y representativos de las organizaciones sindicales y la participación femenina en las negociaciones colectivas.

## **Algunas reflexiones**

La inclusión de cláusulas pro-igualdad en los convenios colectivos son un buen indicador del compromiso de los interlocutores sociales a favor de la eliminación de la discriminación en los lugares de trabajo. Sin embargo, la búsqueda de la igualdad debe impregnar todo el proceso de negociación colectiva y no tratarse como un tema aparte y debe ser un compromiso asumido por el conjunto de los representantes, sean los mismos varones o mujeres.



**Igualmente en la Argentina la participación de mujeres en cargos sindicales sigue siendo muy inferior a la de los hombres.**



## Ejercicios

- 1 -** ¿Por qué crees que es importante negociar colectivamente?
- 2 -** ¿Cuál es la función de los convenios colectivos?
- 3 -** ¿Crees que los gremios pueden jugar un papel importante para promover y efectivizar la igualdad entre géneros?
- 4 -** ¿En tu lugar de trabajo se cumple con el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres?
- 5 -** ¿Qué cláusulas incorporarías en los convenios colectivos para promover el principio de igualdad de oportunidades en el empleo entre hombres y mujeres?
- 6 -** ¿Crees que la normativa laboral actual es suficiente para garantizar la igualdad entre género? ¿Por qué?
- 7 -** ¿Qué otras medidas propondrías para promover la igualdad entre géneros?
- 8 -** ¿Por qué pensás que existe desigualdad entre las responsabilidades familiares que asumen hombres y mujeres?

## Ante esto... ¿Qué podemos hacer los trabajadores y las trabajadoras?

3	1919	<p><b>Convenio sobre la protección de la maternidad</b></p> <p>Este convenio impone límites a la realización de tareas durante y luego del embarazo. A su vez establece derechos específicos durante dicho período: descansos por lactancia, asistencia médica, etcétera.</p>	<p>Argentina: 1933 Brasil: 1934 Chile: 1925 Uruguay: 1933</p>
29	1930	<p><b>Convenio sobre trabajo forzoso</b></p> <p>Este convenio establece que sólo pueden realizar trabajos forzados los hombres adultos y aptos, mayores de 18 años y menores de 45 años.</p>	<p>Argentina: 1950 Brasil: 1951 Chile: 1933 Paraguay: 1967 Uruguay: 1995</p>
45	1935	<p><b>Convenio sobre el trabajo subterráneo (mujeres)</b></p> <p>Este convenio impide el empleo de cualquier persona del sexo femenino en los trabajos subterráneos de las minas.</p>	<p>Argentina: 1950 Brasil: 1938 Chile: 1946 Uruguay: 1954</p>
97	1949	<p><b>Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado)</b></p> <p>Los estados asumen el compromiso de otorgar igualdad de trato a los inmigrantes que se encuentran legalmente en su territorio que a los nacionales.</p>	<p>Brasil: 1965 Uruguay: 1954</p>
100	1951	<p><b>Convenio sobre la igualdad de remuneración</b></p> <p>Este convenio establece la obligación de otorgar igual remuneración por igual tarea a hombres y mujeres cuando realicen un trabajo de igual valor.</p>	<p>Argentina: 1956 Brasil: 1957 Chile: 1971 Paraguay: 1964 Uruguay: 1989</p>
102	1952	<p><b>Convenio sobre la igualdad social (norma mínima)</b></p> <p>Este convenio establece pautas mínimas en materia de seguridad social incluyendo las prestaciones en caso de embarazo, parto y sus consecuencias.</p>	
103	1952	<p><b>Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado)</b></p> <p>Este convenio impone límites a la realización de tareas durante y luego del embarazo. A su vez establece mayor especificidad en los derechos de las mujeres durante y luego del embarazo.</p>	<p>Brasil: 1965 Chile: 1994 Uruguay: 1954</p>

111	1958	<p><b>Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)</b></p> <p>En este convenio se define el término discriminación como: cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia social u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.</p>	<p>Argentina: 1968  Brasil: 1965  Chile: 1971  Paraguay: 1967  Uruguay: 1989</p>
127	1967	<p><b>Convenio sobre peso máximo</b></p> <p>Este convenio limita el empleo de mujeres y jóvenes en el transporte manual de carga. El peso máximo para éstos últimos deberá ser inferior a la que se admita para trabajadores adultos de sexo masculino.</p>	<p>Brasil: 1970  Chile: 1972</p>
136	1971	<p><b>Convenio sobre el benceno</b></p> <p>El convenio prohíbe que las mujeres embarazadas cuyo estado haya sido certificado por un médico y las madres lactantes sean empleadas en trabajos que estén expuestos al benceno.</p>	<p>Brasil: 1993  Chile: 1994  Uruguay: 1977</p>
140	1974	<p><b>Convenio sobre la licencia paga de estudios</b></p> <p>El convenio establece que la licencia paga por estudios no deberá negarse por motivos de raza, color, sexo, religión, ascendencia nacional u origen social.</p>	<p>Brasil: 1992  Chile: 1999</p>
156	1981	<p><b>Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares</b></p> <p>Los estados asumen el compromiso de garantizar que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñarse en empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.</p>	<p>Argentina: 1988  Chile: 1994  Uruguay: 1989</p>
158	1982	<p><b>Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo</b></p> <p>El convenio establece límites para la finalización del trabajo. Entre los motivos que no constituirán causa justificada para la terminación de la relación del trabajo figuran los siguientes: a) la afiliación a un sindicato o la participación en actividades gremiales; b) ser candidato a representante de los trabajadores/as o actuar o haber actuado en esa calidad; c) presentar una queja o participar en un procedimiento entablado contra un empleador por supuestas violaciones de leyes o reglamentos, o recurrir ante las autoridades competentes; d) distintas formas de discriminación; e) la ausencia de trabajo por maternidad.</p>	<p>Brasil: 1995</p>

168	1988	<p><b>Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo</b></p> <p>Los estados asumen el compromiso de fomentar políticas en tal sentido que incluyan medidas especiales destinadas a personas que tengan o puedan tener dificultades para encontrar un empleo duradero.</p>	Brasil: 1993
169	1989	<p><b>Convenio sobre pueblos indígenas y tribales</b></p> <p>Los estados asumen el compromiso de garantizar que estos trabajadores y trabajadoras gocen de igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y de protección contra el hostigamiento sexual.</p>	Argentina: 2000 Brasil: 2002 Paraguay: 1993
171	1990	<p><b>Convenio sobre trabajo nocturno</b></p> <p>Este convenio impone límites a la realización de tareas en horarios nocturnos por parte de las trabajadoras durante y luego del embarazo.</p>	Brasil:2002
177	1996	<p><b>Convenio sobre el trabajo a domicilio</b></p> <p>Los estados asumen el compromiso de garantizar la igualdad de trato entre los trabajadores/as a domicilio y los otros trabajadores/as asalariados.</p>	
181	1997	<p><b>Convenio sobre las agencias de empleo privadas</b></p> <p>Los estados asumen el compromiso de garantizar que las agencias de empleo privadas traten a los trabajadoras/es sin discriminación alguna.</p>	Uruguay: 2004
183	2000	<p><b>Convenio sobre la protección a la maternidad</b></p> <p>Los estados asumen el compromiso de adoptar, previa consulta con las organizaciones de empleadores y trabajadores, todas las medidas para que no se obligue a las mujeres embarazadas o lactantes a desempeñar un trabajo que haya sido determinado por la autoridad competente como perjudicial para su salud o la del hijo/a. A su vez se prohíbe despedir a una trabajadora que esté embarazada, o durante las licencias por maternidad, o después que se haya integrado al trabajo durante el período que establezca la legislación laboral.</p>	

