

**EJERCENDO LA
NEGOCIACIÓN
COLECTIVA**



7

GÉNERO, NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SEGURIDAD SOCIAL

Campaña Continental Libertad
Sindical, Negociación Colectiva
y Autorreforma Sindical





Producido con el apoyo de:



Oficina de
Actividades para
Trabajadores (ACTRAV)

PROYECTO NORUEGO
"LOS SINDICATOS POR LA JUSTICIA SOCIAL"

La CSA lanzó en agosto de 2013 en San José, Costa Rica, la **Campaña Continental por Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Autorreforma Sindical**, con el apoyo de la Oficina de Actividades para los Trabajadores de la Organización Internacional del Trabajo (ACTRAV-OIT) y del **Proyecto Noruego "Los Sindicatos por la Justicia Social"**.

La Campaña ha venido desarrollando estrategias de comunicación, formación e incidencia política teniendo como ejes transversales género, juventud, y trabajo aplicado hacia determinados colectivos priorizados por el programa sobre Autorreforma Sindical.

Un capítulo específico de la Campaña se refiere a los aspectos jurídico-laborales y a la administración del trabajo, que llevan a considerar la necesidad de reformas a las actuales normativas, así como a una acción estatal más eficaz y firme para la promoción y ejercicio de los derechos. Al respecto, en el primer año de la Campaña se construyó de manera colectiva una Plataforma Jurídica Continental y se han definido líneas de acción a nivel nacional para países seleccionados.

En este escenario, un año después del inicio de la Campaña ha resultado de gran relevancia la Declaración de Lima adoptada tripartitamente en la XVIII Reunión Americana de OIT (Lima, octubre 2014), la cual solicitó a la OIT asistencia técnica para definir políticas de promoción del "respeto a la libertad sindical y la negociación colectiva, establecido en el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), del Convenio sobre las relaciones de trabajo en la adminis-

tración pública, 1978 (núm. 151) y del Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154), incluyendo la identificación y eliminación de restricciones legales para el ejercicio de estos derechos, garantizando la debida protección y respeto al ejercicio de la actividad sindical".

Al respecto, desde entonces las organizaciones sindicales han venido promoviendo estrategias de acción centradas en la construcción de propuestas específicas para enfrentar dichos déficits legislativos, en el marco de las reformas en curso a los códigos de trabajo en diversos países de la región. Dichas acciones sindicales incluyen estrategias de alianza con otros actores sociales para promover el diálogo social que ayude a plasmar en la Legislación y la jurisprudencia nacional y continental el respeto de la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga.

A su vez, la Oficina de Actividades de los Trabajadores de la OIT en Ginebra, ha identificado como una de sus prioridades de trabajo, la necesidad de desarrollar herramientas para que los sindicatos puedan utilizar de una mejor manera las normas internacionales de trabajo para defender los intereses de los trabajadores, tanto ante los tribunales nacionales como en el marco de procesos legislativos.

Estamos seguros que la Caja de Herramientas que aquí se presenta, la cual se ha venido construyendo a lo largo de la Campaña Regional, representa un instrumento de gran utilidad en apoyo de la acción sindical estratégica continental, regional y nacional.

María Helena André
Directora
OIT/ACTRAV

Víctor Báez
Secretario General
CSA

Producción
CSA
CONFEDERACIÓN
SINDICAL DE
TRABAJADORES Y
TRABAJADORAS
DE LAS AMÉRICAS

SECRETARIADO EJECUTIVO CSA

Presidente **Hassan Yussuff**
Presidente Adjunto **Julio Roberto Gómez Esguerra**
Secretario General **Víctor Báez Mosqueira**
Secretaria de Política Sindical y Educación **Amanda Claribel Villatoro**
Secretario de Políticas Sociales **Laerte Teixeira da Costa**
Secretario de Política Económica y Desarrollo Sustentable **Rafael Freire Neto**

Campaña Continental por la Libertad Sindical, la Negociación Colectiva y la Autorreforma Sindical

Coordinación General
Iván González Alvarado
Hilda Sánchez

Coordinación de Comunicación
Stella Bonilha Borzilo

GÉNERO, NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SEGURIDAD SOCIAL

Equipo de Redacción
Guillermo Zuccotti, Ruth Diaz Medrano y Martha Ayala

Revisión
Ma. Alexandra Arguedas

Impresión
Gráfica Pigma • São Paulo • Octubre 2015

Proyecto Gráfico y Diagramación
Cesar Habert Paciornik • HP Design • cesarphp@gmail.com

SEDES

Brasil

Rua Formosa, 367, 4º andar, Cjto. 450, Centro, São-Paulo/SP, Brasil
CEP 01049-000
Tel. +55 11 2104 0750 • Fax +55 11 2104 0751
sede@csa-csi.org • www.csa-csi.org

Costa Rica

Sabana Norte, del Restaurant El Chicote, 100 mts., Norte y 75 mts. Oeste. San
José, Costa Rica Apartado Postal 1577-2050
Tels. 506 2291 7900/ 506 2291-790 • Fax 506 2291 7898
csacen@csa-csi.org • www.csa-csi.org

GÉNERO, NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SEGURIDAD SOCIAL

Campaña Continental Libertad
Sindical, Negociación Colectiva
y Autorreforma Sindical





ÍNDICE

08 Guía “Igualdad de Género en la Negociación Colectiva con impacto en seguridad social” - PRESENTACIÓN

11 1 - Situación de Partida.

13 2 - Evolución histórica de la promoción de la igualdad de género.

14 3 - ¿Son los sistemas de seguridad social indiferentes a la cuestión de género?

16 4 - Diferencias entre hombres y mujeres en el acceso y permanencia de la vida laboral.

19 5 - Déficit actual de los sistemas de seguridad social en materia de igualdad de género. ¿Por qué tenemos que intervenir?

21 6 - ¿Cuáles son los instrumentos idóneos que permiten resolver la desigualdad?

23 7 - La Negociación Colectiva como marco reparador.

26 8 - Los nuevos contenidos de la Negociación Colectiva con impacto en la seguridad social.

29 9 - Ejemplos de cláusulas convencionales con impacto en la seguridad social.

34 10 - Convenios y recomendaciones de la OIT relacionados.

GUÍA “Igualdad de Género en la Negociación Colectiva con impacto en seguridad social”

PRESENTACIÓN



PRESENTACIÓN

A pesar de que en los últimos años se ha producido un incremento de la actividad laboral de las mujeres, persisten marcadas desigualdades que hacen que sus condiciones de trabajo sean diferentes a las de los hombres. Siguen existiendo brechas en lo que se refiere a la calidad de empleo y salario. Además, las mujeres siguen ocupándose de las tareas del hogar, el cuidado de los hijos y la atención a las personas dependientes, lo que constituye cuando menos una doble jornada de trabajo.

El II Congreso de la CSA reafirmó que la igualdad, la equidad de género y la efectiva participación son objetivos centrales de su política organizativa. Además, se asegura que se han creado y/o fortalecido estructuras para la promoción de la igualdad (secretarías de género, áreas de la mujer) en las centrales y confederaciones nacionales, con el fin de alcanzar la proporcionalidad a la afiliación del ámbito de que se trate de forma obligatoria con el ánimo de reparar los déficit de participación relativa de las mujeres respecto de los hombres.

Esta es una condición de primer orden: el aumento de la afiliación de mujeres a las organizaciones sindicales y su consecuente y progresivo avance en la participación en sus estructuras, posibilita una mayor representación de este colectivo de trabajadoras, representación que resulta imprescindible a la hora de reparar parte de las asimetrías que se presentan en los ámbitos laborales.

Al igual que ocurre con los sistemas de seguridad social, frecuentemente los marcos normativos distan mucho de atender las nuevas realidades que se derivan del aumento de la tasa de actividad femenina en el total de la fuerza laboral.

En los últimos años las organizaciones sindicales en América Latina y el Caribe han enfrentado nuevos y complejos desafíos relacionados con los cambios que experimenta la organización del trabajo y la producción: aumento de la rotación laboral, intensidad del trabajo, disminución de la cobertura de la seguridad social, descontrol sobre el tiempo destinado al trabajo, descenso de la fuerza laboral protegida legalmente, aumento de los trabajos a plazo fijo, incremento del autoempleo, el subempleo, la subcontratación y de los empleos en zonas grises. A ello, se suma las profundas transformaciones sociodemográficas registradas en la organización interna de las familias que ha generado un nuevo balance de demanda y oferta de cuidados. Si bien estos cambios producidos afectan al conjunto de los trabajadores y trabajadoras, son las mujeres quienes enfrentan dificultades adicionales, relativas a su condición de género.

A modo de referencia y confirmación de lo dicho, el Estudio General 2011 de la OIT -La seguridad social y la primacía del Derecho- al analizar el Convenio 102 de seguridad social – norma mínima- del año 1952, deja entrever las desatenciones específicas a las cuestiones de género cuando, en sus conclusiones propone *“que la terminología anticuada del Convenio núm. 102, en que no se tiene en cuenta la dimensión de género, se adapte para reflejar las realidades sociales actuales, aunque esa adaptación no debería dar lugar a ninguna reducción de los niveles de las prestaciones garantizadas por el Convenio núm. 102”...*

Estas lagunas normativas motivan el desarrollo de estrategias sindicales con el fin de cubrir estos espacios en los ámbitos que son de actuación o participación directa y natural de los sindicatos.

La OIT reconoce la seguridad social como un derecho humano y uno de sus objetivos principales es velar por que no exista discriminación basada en cuestiones de género. Ocuparse, entonces, del buen diseño de los sistemas de seguridad social, operando en sus distintos componentes, es fundamental para fomentar la participación de la fuerza de trabajo femenina, dando cobertura específicamente a las necesidades derivadas de las diferencias que caracterizan las relaciones laborales de las mujeres.

El marco normativo, incluyendo especialmente los sistemas de seguridad social, responde a un modelo *“de trabajador”*, que no tiene en cuenta la visión de género y, por tanto, no promueve ni facilita la inserción de las mujeres en el mercado de trabajo.

La promoción de cambios legislativos que contemplen estas nuevas realidades

muchas veces encuentra obstáculos originados en la disparidad de fuerzas entre los trabajadores organizados y sociedades signadas en mantener el statu quo. En tanto se trabaja sindicalmente para que estos obstáculos sean superados, debemos hacer uso de las herramientas a nuestro alcance para conseguir espacios y condiciones de trabajo de igualdad y justicia social para hombres y mujeres.

Es entonces la negociación colectiva, bajo un entorno de libertad sindical, el espacio donde desplegar acciones sindicales que permitan introducir la progresividad legal necesaria para responder a las necesidades del tiempo actual.

En este sentido la resolución n° 13 del II Congreso de la CSA, en su plan de acción, instruye a sus afiliadas en uno de sus puntos a *“fortalecer el proceso de auto-reforma sindical, centrado en la organización - participación de las trabajadoras en las organizaciones y en la defensa de sus derechos, promoviendo la sensibilización de las mujeres sobre los beneficios de la afiliación, la representación sindical en el lugar de trabajo y los convenios colectivos, como herramientas importantes para cerrar la brecha de género”...*

En suma, género, negociación colectiva y seguridad social resultan los ejes vertebradores sobre los cuales resolver aspectos de desigualdad, discriminación, diferencia de trato y, en muchos casos, la inaccesibilidad a los derechos de la protección social. Estas son las razones fundamentales que movilizan a la Central de los trabajadores de las Américas para desarrollar esta guía cuyo objetivo principal es generar los insumos que promuevan la acción sindical reivindicativa a través del ejercicio de la negociación colectiva.

Esta Guía pretende ofrecer herramientas para integrar en la Negociación Colectiva cláusulas que atiendan las cuestiones de género, facilitando de este modo el acceso a la cobertura en seguridad social para las mujeres en iguales condiciones que las de los hombres.

1 SITUACIÓN DE PARTIDA

La situación laboral de las mujeres se encuentra determinada por los siguientes condicionantes:

- La segregación laboral vertical, que dificulta el acceso de las mujeres a puestos de jerarquía en la empresa, de mayor responsabilidad y mejor retribuidos, o lo que es lo mismo sus posibilidades de promoción.

- La segregación laboral horizontal, que hace que las mujeres se concentren en los sectores tradicionalmente considerados feminizados, como son los servicios y el comercio.
- Las dificultades de promoción laboral, interrelacionadas con la segregación laboral vertical que impiden a las mujeres el progreso en los escalafones que le permiten obtener mejoras en sus salarios y responsabilidades.
- La brecha salarial de género provoca el incumplimiento de un precepto básico del derecho laboral: *“A igual trabajo, igual remuneración”*. Esta brecha salarial entre hombres y mujeres deriva en un elemento de desprotección en el presente con consecuencias al futuro, ya que es el salario y su nivel, una vía imprescindible de financiación y acceso a las prestaciones de la seguridad social.
- El trabajo precarizado en su forma de contratación (subempleo, eventuales, temporeras, a tiempo parcial, a domicilio y en subcontratación) y el trabajo en la economía informal, en cuya mano de obra hay una presencia muy importante de mujeres, son los que carecen de derechos laborales y Protección Social.
- Las responsabilidades familiares, tales como la atención del hogar (niños y adultos mayores dependientes), recaen fundamentalmente en las mujeres. Esto responde no solamente a las dificultades de acceso y permanencia en el mercado de trabajo sino a la falta de cultura de compartir estas tareas en el núcleo familiar.

Tal como hemos señalado anteriormente, existen asimetrías tanto en lo laboral como en la protección social derivadas de la falta de iguales oportunidades para hombres y mujeres en el acceso ni en la calidad al mismo; así como en la permanencia y continuidad.

La perspectiva de género es un eje transversal del Trabajo Decente, ya que sin igualdad entre mujeres y hombres no podemos afirmar que el trabajo remunerado reúne los requisitos necesarios para ser calificado como decente.

En tanto la seguridad social se relaciona directamente con el trabajo decente y éste a su vez con cómo en cada sociedad se atienden las demandas de trabajo no remunerado en general y de cuidados en particular, es fundamental que la expansión de la seguridad social incorpore una perspectiva de género. Dicha incorporación se plantea a la vez como proceso y como estrategia en tres etapas. Primero, se

requiere acordar que dichos pisos deben contemplar la igualdad de género, es decir, el que hombres y mujeres accedan a los recursos –económicos, sociales, culturales y temporales- de forma equitativa, lo cual requiere compromisos y acuerdos entre los diferentes actores sociales y políticos intervinientes.

Segundo, y como instrumento para lograr que los pisos de protección social promuevan la igualdad de género, se requiere contar con un diagnóstico que tenga en cuenta las relaciones de género, identificando dónde están mujeres y hombres, cómo están unas y otros, y los motivos y las prácticas sociales que determinan roles diferentes en los distintos ámbitos de la vida. Se trata en definitiva de contar con un mapeo de las brechas de género que se deben superar. En términos empíricos se expresan en indicadores relacionales de la posición relativa de la población de un sexo sobre el otro en ámbitos diversos como el salarial, el uso del tiempo o la participación en el aseguramiento.

Tercero, a partir del diagnóstico de brechas es posible planificar, implementar y evaluar políticas con enfoque de género mediante las cuales atender las necesidades diferenciales de mujeres y hombres y corregir dichas brechas.

2 EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

El 10 de diciembre de 1948, la Organización de las Naciones Unidas (ONU), aprobó la Declaración Universal de los Derechos Humanos, llamados inicialmente Derechos del Hombre, que en su artículo 2 dice que:

“Cada individuo es titular de todos los derechos y libertades sin distinción de ningún tipo, ya sea de raza, color, sexo...”

y en su artículo 23 dice que:

1 *Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.*

2 *Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.*

3 *Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.*

4 *Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.*

5 *Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.*

A partir de la I Conferencia sobre las Mujeres celebrada en 1975 en México, la Asamblea General de la ONU aprobó el 18 de diciembre de 1979 la convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Las conferencias se sucedieron (la II en 1980 en Copenhague, la III en Nairobi en 1985), valorándose en todas ellas la necesidad de elaborar nuevas estrategias para el logro de la igualdad y la incorporación de las mujeres al desarrollo.

En Beijing (1995) se aprobó la Plataforma de Acción, cuyo objetivo fundamental es el logro del empoderamiento de las mujeres, poner de manifiesto su capacidad de toma de decisiones en todos los ámbitos sociales y se insistía en algo incuestionable como es el hecho de que los derechos de las mujeres son derechos humanos.

3 ¿SON LOS SISTEMAS DE SEGURIDAD SOCIAL INDIFERENTES A LA CUESTIÓN DE GÉNERO?

Desde sus inicios los sistemas de seguridad surgieron como respuesta a la necesidad de proporcionar asistencia a las personas, producto de las contingencias sociales, definidas como eventos futuros e inciertos, que suelen comprometer la capacidad de las personas para su desarrollo humano y que provocan cargas económicas suplementarias.

En consecuencia, podemos definir a la seguridad social como un sistema parcial dentro de otro más amplio que es el sistema social. Cuando ese gran sistema de la sociedad enfrenta problemas y desafíos estos sistemas parciales sirven a los efectos reparadores.

Es por ello que los sistemas de seguridad social se han ido adaptando a la evolución social. No podemos hablar de un sistema rígido; los cambios en las sociedades y, en particular, en el mundo del trabajo obligan a redefinir el concepto de contingencias y de los objetivos en materia de cobertura.

En esta línea es que hay que introducir la cuestión de género. Desde los tiempos en los que aparecen los primeros seguros sociales y hasta el periodo recono-

cido como de segunda generación de normas de la seguridad social (1944 -1952), en donde surge el convenio 102 de norma mínima, entre otros avances normativos en la materia, los sistemas de seguridad social respondían a un mercado de trabajo con las siguientes características:

- los hombres eran los proveedores de ingresos y, por tanto, sostenes de la familia,
- la participación de las mujeres se consideraba secundaria,
- la actividad económica y laboral femenina era considerada como complementaria a la del hombre, circunstancial o eventual.

Así es como, salvo para el caso de prestaciones específicas, los sistemas de seguridad social han tomado el modelo prestacional de una sociedad centrada en el trabajo asalariado masculino y su arquitectura ha descansado bajo supuestos de no neutralidad en cuanto al género.

Con el aumento de la participación de la mujer en el ámbito laboral, la feminización de los empleos, el aumento de las mujeres jefas o único sostén de hogar, todas estas características en forma sostenida, se evidencia que los sistemas de seguridad social, tal como fueron concebidos, presentan un doble estándar implícito en su diseño:

- Los derechos de acceso a sus acreedores tienen diferentes alcances, se traten estos de hombres o mujeres.
- Los avances que la sociedad fue generando en materia de derechos sociales y laborales son solo una cara de la reparación igualadora a la que se debe alcanzar. Los sistemas de seguridad social deben responder a las consecuencias de la desigualdad de origen, protegiendo a las mujeres de manera que al momento de ocurrir las contingencias sociales no existan penalizaciones extras por el hecho de ser mujeres.

La CSA promueve sistemas integrales de seguridad social, cuya centralidad es el trabajo y su estructura está basada en la existencia de derechos que obliguen al Estado a proveerlos y hagan a la persona acreedora de los mismos. Esta es la postura coherente que el movimiento sindical de las Américas viene sosteniendo desde su congreso fundador, consagrada en la Plataforma Continental sindical en Seguridad Social –PLACOSS- y, muy recientemente en las discusiones que dieran lugar a la adopción de la recomendación 202 de OIT sobre los Pisos Nacionales de Protección

Social. Estos postulados obligan a tener en cuenta las dificultades de acceso a estos derechos de la seguridad social por parte de las mujeres como colectivo a proteger.

4 DIFERENCIAS ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL ACCESO Y PERMANENCIA DE LA VIDA LABORAL.

Una de las tesis del II Congreso Ordinario de la CSA (Foz de Iguazú, abril de 2012), cuyo tema central fue *“Desarrollo sustentable, democracia y trabajo decente: construyendo una nueva sociedad”*, sostiene que las políticas económicas neoliberales han acentuado la exclusión, la explotación y la discriminación de las mujeres. Pese a que las mujeres han logrado avances importantes en su condición social con respecto a las generaciones anteriores, la igualdad y la no discriminación continúan siendo un desafío. El congreso reconoce que las mujeres están accediendo efectivamente a más empleos, pero de una calidad cuestionable, y por otra parte son mayoría entre la población en situación de pobreza y están sobre representadas en trabajos no regulados por la normativa laboral. Además, existen grandes brechas en materia de ingresos, informalidad, repartición de las tareas no remuneradas para el cuidado de la familia y la protección social.

La duración y determinación de los tiempos del contrato de trabajo.

Una importante proporción de empleos que ocupan las mujeres son de duración determinada, temporales, a tiempo parcial o estacionales. Estas características tienen efectos sobre la estabilidad de las historias laborales ya que estos tipos de contratos son más expuestos a ser discontinuados que aquellos a tiempo indeterminados, interrumpiendo con ello los periodos de cotización que posibilitan el acceso a las prestaciones de la Seguridad Social de largo plazo.

La masculinización de puestos

La división sexual del trabajo, que tradicionalmente ha encomendado a las mujeres el cuidado de la personas y las tareas para las que es necesaria menor fuerza física, se ha reflejado en mundo laboral, de manera que las ocupaciones femeninas suelen estar sesgadas por estos estereotipos y no se dan igualdad de oportunidades de acceso a otros sectores o puestos de trabajo históricamente ocupados por hombres.

Además de la clara discriminación producida, esto impacta negativamente sobre la tasa de actividad femenina y, en consecuencia en las oportunidades de empleo que tienen las mujeres en el mercado de trabajo.

La falta de cupos

Justamente en oficios, profesiones y puestos de trabajo tradicionalmente altamente masculinizados, algunas legislaciones específicas prevén el establecimiento de cupos femeninos, a modo de romper con estereotipos sexistas y facilitar así el acceso y permanencia de mujeres en estos sectores o actividades.

Los periodos de maternidad

La maternidad configura un elemento más de discriminación laboral que la aleja forzosamente del trabajo, al menos por un periodo determinado a las mujeres. Además cuando la mujer se queda embarazada suele ser objeto de prejuicios laborales, que hacen que tema perder el trabajo. Tenemos aquí una clara necesidad de intervención ya que de la maternidad se beneficia la sociedad toda y como tal debe corregir esta penalización de hecho que sufre al tener que alejarse temporal e involuntariamente de su trabajo, teniendo consecuencias sobre la protección social.

El déficit de cobertura sobre la protección a la maternidad es muy elevado, incluso en el marco restrictivo de la aplicación de los Convenios Núm. 103 y 183 de protección de la maternidad, tanto en las categorías de trabajadoras protegidas como en la brecha entre la cobertura legal y la cobertura real. Si las mujeres con trabajo remunerado formal están desprotegidas, más lo están las que realizan trabajo informal.

El primer derecho que deben tener las mujeres embarazadas es a acceder o a mantener su empleo. Se ha constatado que el solicitar pruebas de embarazo a las mujeres tanto antes de contratarlas como durante la contratación es una práctica extendida en toda la región de las Américas.

El Convenio 183 considera que la protección del embarazo es una responsabilidad de la sociedad y gobierno y recoge 5 medidas de protección social como son: la licencia de maternidad, la protección del empleo, las prestaciones pecuniarias y médicas, la protección a la salud de la embarazada y del bebe respecto a riesgos derivados del ejercicio de la actividad laboral (Seguridad y salud en el trabajo).

Doble jornada de trabajo

Otro elemento que oficia como barrera de entrada y permanencia al trabajo por parte de las mujeres es que, respondiendo muchas veces a reglas culturales y otras

como única alternativa- al ser jefa de familia, tienen bajo su responsabilidad el cuidado del hogar y familia. Esto implica la existencia de una doble jornada de trabajo, una de ellas no remunerada e invisibilizada en el hogar, y otra en su ámbito laboral, constituyendo en consecuencia un elemento más de diferenciación entre hombres y mujeres.

Brecha salarial

Se denomina así a la desigual remuneración de hombres y mujeres que viene existiendo desde la incorporación de la mujer al mercado laboral, derivada de las características estructurales del mercado de trabajo.

Una de las razones de la existencia de esta brecha es que las mujeres vienen realizando tareas menos valorizadas dentro de sus puestos de trabajo que las que configuran los puestos que ocupan los hombres.

La discriminación salarial

Es la desigualdad en la remuneración entre hombres y mujeres por trabajos iguales de igual valor, simplemente por el hecho de que el trabajo es realizado por una mujer.

Puede ser directa: que se da cuando ocupando el mismo puesto hombres y mujeres cobra más el varón.

La discriminación salarial indirecta aparece cuando aun siendo puestos de trabajo diferentes, las exigencias fueran similares y por ello se estuvieran desvalorando las capacidades, responsabilidades en las que están presentes las mujeres.

Esta discriminación, deriva en un elemento de desprotección en el presente con consecuencias al futuro, ya que es el salario y su nivel, una vía imprescindible de financiación y acceso a las prestaciones de la seguridad social.

La Formación Profesional

Mucho se habla de los efectos que la formación profesional tiene en general sobre el progreso de los/as trabajadores/as en su vida laboral: posibilidad de ascensos, mejoras salariales, acumulación de puntos remunerativos, etc. Por lo visto anteriormente, es fácil advertir que, al introducir la transversalidad de género, vemos como estas posibles mejoras se encuentran condicionadas por los problemas de segregación.

Uno de los escollos a vencer es el acceso a la formación de las mujeres: si los cursos de formación se efectúan fuera de la jornada laboral y en horarios incompatibles con las responsabilidades familiares y del hogar, existe una barrera implícita al acceso de las mujeres a la formación como vía de promoción laboral.

5 DÉFICIT ACTUAL DE LOS SISTEMAS DE SEGURIDAD SOCIAL EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO. ¿POR QUÉ TENEMOS QUE INTERVENIR?

Como hemos visto, las posibilidades de acceso al trabajo, la discriminación de género y las desigualdades en el mercado de trabajo, en general, afectan sustancialmente a la situación de las mujeres respecto a los esquemas de protección social vigentes. En algunas prestaciones estas diferencias son aún más marcadas.

- **Las prestaciones de asistencia sanitaria** son muy diferentes para las mujeres que para los hombres, y dependiendo del intervalo de edad de la que se trate, asociado fundamentalmente al ciclo reproductivo, como también para la atención de las mujeres adultas mayores.

Un indicador de la desprotección femenina en materia sanitaria lo configura el hecho de que existen sistemas sanitarios privados en nuestro continente que reconocen como derecho el mismo número de atenciones para mujeres y para hombres, dentro de un mismo intervalo etario, toda vez que las mujeres requieren de una atención y seguimiento de especiales características- por ejemplo, durante la vida reproductiva.

- **Los programas de protección familiar** - asignaciones familiares -, como derecho de los niños y de las niñas a ingresos mínimos; tienen mejores resultados cuando la administración y el derecho lo ostentan directamente las mujeres (En términos relativos, el porcentaje del ingreso de las madres que se destina a la protección social de la familia es mayor que en el caso de los hombres).

- **La maternidad:** pese al reconocimiento social de la maternidad, ésta sigue siendo una de las causas de discriminación laboral más sobresalientes con la que nos encontramos. Persisten prejuicios laborales que hacen que muchas mujeres teman perder el trabajo ante la mera comunicación del embarazo. Este es un caso de clara vinculación del modelo prestacional con la estructura existente en el mercado de trabajo. Este ámbito de protección debe contar, por lo tanto, con una multiplicidad de factores a tener en cuenta: protección a la salud de la mujer embarazada o lactante en el trabajo, el derecho a licencias de ma-

ternidad, prestaciones económicas sustitutorias del salario dejado de percibir durante la licencia, asistencia sanitaria (antes, durante y después del parto y que no deben ser asimiladas a la asistencia sanitaria común por enfermedad), y protección del empleo y no discriminación. Un aporte concreto con mirar a buscar reivindicaciones sobre estos factores expuestos es la descripción presentada en el Convenio 183 de OIT que otorga elementos concretos en materia de derechos laborales contra la discriminación de género.

- **Los Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales**, en cuanto al denominado “silencio estadístico” de los daños derivados del trabajo que padecen las mujeres, en especial los relativos a la exposición de riesgos psicosociales y a alteraciones musculoesqueléticas derivadas de posturas forzadas y trabajos repetitivos, así como la resistencia a reconocer la pérdida de salud de las mujeres trabajadoras como resultado de su actividad laboral.

La invisibilidad de los daños a la salud que sufren las trabajadoras, genera a su vez una subestimación de los riesgos para la mujer en el trabajo: esta es la razón fundamental por la cual no existen políticas preventivas específicas ni una gestión preventiva concreta en los centros de trabajo para abordar este tipo de riesgos.

Son muchas más las mujeres que los hombres las que en las encuestas declaran estar sometidas a mayores ritmos de trabajo, trabajar en cadena, tener trabajos repetitivos, no poder elegir los momentos de descanso, o incluso no poder hablar. El estrés es mencionado como el primer problema para el 60% de las mujeres, vinculado a trabajos con gran demanda, pobre control sobre el trabajo, roles ambiguos y conflictivos, inseguridad en el trabajo y tareas monótonas y repetitivas.

- **La prestación por desempleo:** Las intermitencias en las historias laborales - mayor rotación y temporalidad, estacionalidad, cambios hacia empleos precarios - hacen más dificultoso para las mujeres reunir los periodos de cotización sobre los que se encuentran estructuradas frecuentemente estas prestaciones. Esta dificultad cobra mayor dimensión en contextos de crisis, ya que si no existen prestaciones de desempleo con capacidad sustitutiva de la merma salarial, operan fuertes incentivos a aceptar trabajos con menores salarios o condiciones laborales inferiores -empleos precarios - o insertarse en la economía informal sin derecho a la protección social.

- **Prestaciones por vejez, invalidez, y muerte**, para este caso la desigualdad resulta notoria respecto a la suficiencia de la prestación. Aquí la discriminación entre hombres y mujeres se da en dos niveles: por el menor nivel salarial y por las diferencias en la densidad en las cotizaciones. Como rasgo común, hemos mencionado que las mujeres suelen ver interrumpidas sus trayectorias laborales con motivo de la maternidad y la atención a familiares dependientes, lo que repercute directamente en la disminución de los periodos de cotización. La existencia de regímenes de capitalización individual en los sistemas de pensiones es un claro ejemplo de discriminación y de doble penalidad para las mujeres. Estos regímenes, de contribución definida, penalizan fuertemente a las mujeres, básicamente por dos causas: por un lado, si el monto o la cuantía de la jubilación o pensión depende exclusivamente del monto y del momento en el cual el trabajador/a haya cotizado, es claro ver, por las razones precedentes, que existe una clara discriminación entre hombres y mujeres que potencian estos regímenes pensionales; por otro lado, la mayor esperanza de vida de las mujeres las penaliza adicionalmente ya que la acumulación del fondo capitalizable al momento de la edad de retiro, debe ser distribuido entre una mayor cantidad de periodos, conforme a una mayor expectativa de sobrevivencia.

6 ¿CUÁLES SON LOS INSTRUMENTOS IDÓNEOS QUE PERMITEN RESOLVER LA DESIGUALDAD?

Decimos que existe desigualdad de género respecto a la cobertura en protección social porque existen dos espacios de desigualdad que se interrelacionan, dando como resultado brechas de desprotección en perjuicio de las mujeres:

- 1 La carencia de igualdad de oportunidades al ingreso y durante la permanencia en el mercado de trabajo.
- 2 La estructura normativa de los sistemas de seguridad social.

Consecuentemente, tenemos dos ámbitos concretos donde intervenir mediante acciones:

a) Acciones de intervención sobre el mercado de trabajo:

En este caso las organizaciones tienen dos instrumentos con los cuales operar cambios que modifiquen las brechas de desigualdad existentes entre hombres y mujeres

- la intervención en las políticas públicas específicas, a través de acuerdos en el marco del diálogo social;
- y la intervención en los diferentes niveles de negociación sectorial, a través de la negociación colectiva.

Tanto en un ámbito como en el otro, las acciones deben encaminarse hacia:

- Promover el empleo de las mujeres en todos los sectores y ocupaciones del mercado de trabajo, evitando la discriminación por género en el acceso a determinados puestos de trabajo, considerados masculinizados.
- Incentivar la representación femenina en sectores con baja presencia, de manera de aumentar su visibilidad como sujeto de derecho a ser tutelado.
- Promover la formalización de la economía, habida cuenta el alto grado de participación femenina en la economía informal.
- Fijar salarios mínimos con especial énfasis en aquellas actividades con fuerte presencia femenina.
- Promover la equiparación salarial interprofesional entre hombres y mujeres (igual tarea, igual remuneración).
- Diseño de políticas públicas y privadas tendientes a la conciliación de la vida laboral y familiar.

b) Acciones de intervención sobre los sistemas de seguridad social:

Como hemos visto, los sistemas de seguridad social arrastran las desigualdades manifiestas en el mercado de trabajo, por lo tanto las acciones desplegadas en este ámbito tienden a reparar las desigualdades en la etapa de inactividad de las trabajadoras. En este sentido se reconocen las siguientes acciones:

- Investigar acerca de las diferencias que existen en la cobertura de los sistemas de protección social en función del género.
- Analizar las estructuras de gestión de la Seguridad social con el objeto de dotarlas de mayor representación de las mujeres.

- Desarrollar mecanismos de seguimiento y monitoreo para evaluar en el desempeño de los sistemas de seguridad social como impactarían los posibles cambios legislativos tendientes a la igualdad de género en el mercado de trabajo.
- Creación de regímenes en los sistemas de pensiones y salud, en atención a la desigualdad de género.
- Implementar regímenes no contributivos, atendiendo aquellas situaciones en las cuales se evidencia insuficiente capacidad contributiva que posibilite el acceso a las prestaciones de largo plazo.
- Establecimiento de regímenes especiales para mujeres que trabajan en situación de alta estacionalidad o variabilidad.

Un elemento a tener en cuenta a la hora de promover acciones positivas en los sistemas de seguridad social que tienen a corregir las asimetrías de género, respecto al acceso a la cobertura es no caer en el error de provocar fraccionamiento y desfinanciamiento de los sistemas, producto del uso desmedido de excepciones y regímenes especiales, característicos en nuestra región.

Para ello es necesario diferenciar las fuentes de financiamiento, recurriendo a nuevas partidas de origen fiscal (Presupuestos del Estado) para los complementos de carácter no contributivo, diseñar nuevas prestaciones equiparadoras que no dupliquen en la práctica las prestaciones vigentes, entre las principales consideraciones.

7 LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO MARCO REPARADOR.

La igualdad real entre mujeres y hombres se presenta en las sociedades actuales como un requerimiento generalizado, globalizado y transversal, y es uno de los más importantes y deseables retos por cumplir.

Para avanzar en esta tarea, aún pendiente, la legislación no ha sido la única respuesta, tampoco la más efectiva, porque el reto de la igualdad real en ámbito laboral tiene una naturaleza transversal que requiere respuestas también transversales, implementando la perspectiva de género en la totalidad de las instituciones que conforman la relación de trabajo.

Es precisamente en este terreno donde la negociación colectiva y la igualdad de género encuentran un lugar común, el convenio colectivo, instrumento necesario para la promoción de la igualdad real y la prohibición de discriminación por razón de género.

Por esta razón, la negociación colectiva es percibida como un medio especialmente idóneo para la promoción de la igualdad real entre mujeres y hombres, y para la eliminación de las discriminaciones que pesan sobre las mujeres en los mercados de trabajo. Esto es así no sólo por las razones inherentes a su función reguladora, sino por el valor añadido que otorga una regulación autónoma y consensuada de los protagonistas de las relaciones laborales.

Defender y ejercer la libertad sindical, la negociación colectiva y la seguridad social con perspectiva de género permitirían la incorporación de más mujeres a las organizaciones y los espacios de decisión sindical, como condición fundamental para la promoción de la agenda de trabajo decente. Visibilizar las condiciones laborales de mujeres trabajadoras en situación de precariedad y extrema vulnerabilidad (migrantes, trabajadoras domésticas, en la maquila, call centers, en la economía informal, mujeres jóvenes) y promover su organización y afiliación sindical constituyen dos ejes estratégicos, entre otros, a incluir en los planes de acción del movimiento sindical de las Américas. Promoviendo la aplicación efectiva y respeto de los Convenios Fundamentales de la OIT y otros convenios vinculados sobre la Igualdad de Género (C111, C100, C156, C183, y C189).

Se entiende por negociación colectiva el procedimiento de creación de un conjunto de normas que deben ser necesariamente pactadas entre el empresario y los trabajadores, ambos representados por sus propias organizaciones, que regulan las relaciones laborales en forma de contrato colectivo.

Es un derecho fundamental consagrado por la Organización Mundial del Trabajo (OIT), y recogido en 1949 en el Convenio N° 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva que garantiza, a su vez, el derecho a constituir sindicatos, a la libre afiliación, a la protección contra actos de discriminación antisindical y a reglamentar mediante convenios colectivos las condiciones de empleo.

Desde la perspectiva sindical, es un elemento esencial por el cual las trabajadoras y los trabajadores, a través de nuestra representación, acuerdan con los empleadores mejoras de las condiciones colectivas de trabajo referidas a temas económicos, laborales, sindicales y sociales, adquiriendo tales acuerdos de carácter normativo.

La negociación colectiva proporciona una posibilidad más directa de participación para establecer acuerdos con fuerza de ley, con gran implicancia en la vida laboral y personal de los trabajadores y las trabajadoras, por tanto constituye una oportunidad inmejorable para hacer efectivo el principio de igualdad de oportunidades en las relaciones laborales y corregir las desigualdades existentes en materia de género.

Es importante advertir que la negociación colectiva, salvo excepcionales casos de países como Argentina, Brasil y Uruguay, no lo suficientemente institucionalizada en la región. Sobreviven aun fuertes restricciones a la libertad sindical y marcos acotados de negociación.

A esto se debe sumar, que la incorporación de las reivindicaciones de género a la negociación colectiva es un proceso aún incipiente en América Latina, y por ello supone un objetivo para la CSA explicitado en su II congreso.

Entre los factores que inhiben una mayor incorporación de la materia se observa un proceso de debilitamiento de la negociación colectiva en muchos países latinoamericanos en los años noventa, medido tanto por el número de contratos como por sus contenidos, y que está asociado, entre otros factores, al fuerte aumento del empleo precario y desprotegido.

Entre los elementos que pueden subsanar esta situación están los avances legislativos relativos a la igualdad de oportunidades verificados en la última década que, en la gran mayoría de los casos, eliminan las normas de carácter discriminatorio que aún persistían en algunos países e incluyen explícitamente la prohibición de discriminaciones fundadas, entre otros motivos, en el sexo.

7.1 Las auditorías participativas de género

Para la CSA, la APG es una herramienta clave para establecer la línea de base de cualquier proceso de planificación orientada a la igualdad entre mujeres y hombres en todo tipo de estructura sindical. Su finalidad central es producir cambios en las acciones y decisiones de las organizaciones sindicales de las Américas, observando que los problemas específicos de ambos géneros, o de cada uno, deben de evitar la discriminación o discriminaciones múltiples.

De este modo, la auditoría es un mecanismo que debe permitir observar todo accionar desde una perspectiva, la mirada, igualitaria y de equidad para ir creando condiciones iguales para mujeres y hombres

Ante esto, el poner en práctica la herramienta de las APG contribuirían en la negociación colectiva para:

- Evaluar genéricamente la prioridad que concede la organización sindical a las cuestiones pertinentes a la mujer en las negociaciones y los resultados obtenidos en los últimos ciclos de negociación colectiva.
- Analizar si en los contenidos de la Negociación Colectiva, sea en el ámbito de las empresas o sectoriales, se incluyen cláusulas relativas a la igualdad de género, y de qué forma. Por ejemplo, sobre equidad de remuneración, protección de la maternidad, salud y seguridad en el trabajo, violencia, acoso sexual, igualdad de oportunidades en el empleo, trabajo de tiempo parcial, el derecho a empleo permanente, horarios de trabajo flexibles, atención a los niños y niñas, discriminación en las prestaciones, igualdad de acceso a la formación y promoción profesional.
- Evaluar cuál es el porcentaje de mujeres que participan en los procesos de elaboración de los pliegos y en las comisiones sindicales de negociación o mesas de negociación y cuál ha sido la relevancia de rol asignado en estos espacios.
- Reseñar en las negociaciones exitosas que hayan tenido implicaciones para la igualdad de género, cómo fue la participación de las mujeres en el proceso y formulación del pliego, así como en la mesa de negociación.
- Destacar las oportunidades de capacitación de las mujeres para que formen parte del equipo de la negociación colectiva.

8 LOS NUEVOS CONTENIDOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA CON IMPACTO EN LA SEGURIDAD SOCIAL.

El evidente déficit en materia de acceso a la negociación colectiva para nuestra región, tiene como consecuencia que los contenidos incorporados al ámbito de discusión sectorial y de la empresa sean los tradicionales.

Salvo en los países con mayor práctica negocial, la mayoría de las cláusulas convencionales promovidas están referidas a la recomposición salarial y las condiciones generales de trabajo. Esto se debe a varias causas, entre las que estarían:

- La aún escasa incorporación a las agendas sindicales de los temas de igualdad de género.
- La falta de formación específica sobre cuestiones de género de las personas que participan en las plataformas de negociación.
- La falta de práctica en la negociación colectiva tiende a reparar lo urgente, muchas veces posponiendo lo importante.
- La falta de representación femenina en los ámbitos de negociación.

En países con mayor tradición y uso de la negociación colectiva como ámbito natural de mejora de las diferentes condiciones de trabajo, la frontera de contenidos se ha ido extendiendo y, tal como describiéramos, las nuevas realidades sociales son abordadas en este ámbito paritario.

8.1 Medidas de intervención en la Negociación Colectiva con impacto en la seguridad social.

Algunas de los posibles temas a incluir en los convenios colectivos que permiten introducir mejoras sectoriales o de empresa en relación a la igualdad de acceso a oportunidades de trabajo, son:

Conciliación de la vida familiar y laboral. Corresponsabilidad en los cuidados a personas dependientes

- La atención al cuidado de la niñez y de personas mayores y dependientes, instalación de jardines materno infantiles de proximidad a los centros de trabajo, subvenciones a la atención domiciliaria de niños y adultos mayores a cargo del/la trabajador/a, licencias por paternidad, colonias de vacaciones escolares con contribuciones patronales.
- Licencias médicas y enfermedad familiar a cargo. Flexibilización del cupo de días contemplados cuando se acredite la responsabilidad del cuidado familiar. Uso de franquicias horarias laborables.
- Jornada de trabajo: atendiendo a la responsabilidad de cuidado, establecer franjas horarias compatibles con la escolaridad de los miembros familiares.

- Subvenciones patronales para las mujeres y los hombres que dejarán de cotizar a la seguridad social para dedicarse al cuidado de hijos y/o adultos mayores. Esto implica un aumento en el cómputo de los periodos de cotización del/a Trabajador/a por cada hijo a cargo.

Protección y beneficios por maternidad.

- Licencias o permisos especiales durante periodos de lactancia, Acondicionamiento físico en los lugares de trabajo para atender esta necesidad.
- Licencias por cambio de residencia.
- Negociación de periodos de excedencia por maternidad con aportes patronales al sistema de seguridad social.
- Mejora (suplemento económico) de las prestaciones por maternidad que percibe la trabajadora del sistema de seguridad social.
- Asignaciones familiares por hijo, mientras duren los periodos de licencia, más allá de los previstos por Ley.
- Fomentar el establecimiento y uso de permisos a disfrutar por paternidad.

No discriminación.

- Establecimiento de cupos femeninos por escalafón funcional.
- Establecimiento de incrementos adicionales para eliminar discriminaciones salariales, como medida de acción positiva.

Salud y Seguridad en el trabajo.

- Establecimiento, con la participación de la representación sindical, de un listado de puestos de trabajo libres de riesgos, para facilitar a las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia un entorno laboral seguro.
- Favorecer con cláusulas específicas a la participación de las trabajadoras en los planes de prevención, de manera de atender a los riesgos específicos con mayor impacto en las mujeres.

Con independencia de las mejoras indirectas que las anteriores medidas suponen sobre el acceso a la cobertura en seguridad social de las trabajadoras, vía la igualdad de género en el acceso y permanencia en la vida laboral, la negociación colectiva puede operar directamente sobre el sistema de seguridad social reparando algunas de las desigualdades de origen:

- Complemento de los sistemas nacionales de seguridad social a través de cajas compensadoras de protección a la familia. Atento a las desigualdades de origen, la negociación colectiva podrá acordar una contribución adicional con el ánimo de otorgar un derecho en expectativa para las trabajadoras al momento de ser beneficiarias del sistema de pensiones.
- Fijación de bases reguladoras diferenciales para mujeres y hombres, reparando la merma contributiva de las mujeres.
- Acordar prestaciones complementarias y suplementarias, mejoradoras de la cobertura de los sistemas nacionales de seguridad social.

9 EJEMPLOS DE CLÁUSULAS CONVENCIONALES CON IMPACTO EN LA SEGURIDAD SOCIAL

Personal obrero al servicio de las universidades nacionales y de las oficinas técnicas auxiliares del consejo nacional de universidades. 1997 -1999 Venezuela.

Cláusula No. 13

Prima por hijos

Las Partes contienen que fijar el monto de esta prima en el 5% del nivel I del Tabulador de Salarios. Esta Prima se pagará por cada hijo menor de dieciocho (18) años y se mantendrá hasta los veinticinco (25) años cuando estos sean estudiantes regulares de educación superior y dependan económicamente del trabajador, previa comprobación por ante la Dirección de Recursos Humanos, de ambas condiciones. Cuando se trate de padres que trabajen para el mismo empleador. Esta prima se cancelará a la madre. (Aprobada 4/12/97).

Guarderías

La Parte Empleadora se compromete a dar cumplimiento a lo dispuesto en el

Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo sobre cuidado integral de los hijos de los trabajadores. Cumpliendo estas obligaciones en forma directa o haciendo uso de los servicios que prestan las instituciones y demás organizaciones de atención al niño.

Parágrafo único:

En caso de que no se pueda dar cumplimiento en la forma anteriormente descrita, la Parte Empleadora se compromete a cancelar el servicio hasta un veinticuatro por ciento (24%) del Nivel I del Tabulador de Salarios tanto por concepto de matrícula como por concepto de cada mensualidad. Este beneficio estará dirigido a los hijos de los trabajadores, cuya edad no exceda de seis (06) años y se hará efectivo previa presentación de los recaudos comprobatorios de la filiación, edad e inscripción.

FEDERACIÓN DE SINDICATOS UNIDOS PETROLEROS E HIDROCARBURÍFEROS (SUPEH) CCT 1261/12 ARGENTINA.

ARTICULO 91°: Protección a la Maternidad.

Cuando en el puesto de trabajo existan condiciones de labor que puedan influir negativamente en la salud de la mujer embarazada o del feto, según certificación médica, se procederá a la modificación de las condiciones de trabajo e al cambio de puesto, sin menoscabo de las condiciones económicas de la trabajadora, lo cual tendrá efecto hasta que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al puesto o función anterior. En el supuesto de que no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a puesto no correspondiente a su grupo o grupo profesional equivalente, conservando el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

FEDERACIÓN ARGENTINA DE TRABAJADORES DE LAS UNIVERSIDADES NACIONALES (F.A.T.U.N.) CCT ARGENTINA.

Art. 107°. Permiso diario por lactancia: Toda trabajadora madre de lactante podrá disponer de dos permisos de media hora durante su jornada laboral para amamantar a su hijo, por un período máximo de doscientos cuarenta días posteriores a la fecha del cese de la licencia por maternidad, salvo casos excepcionales certificados en que podrá extenderse hasta un total de un año. La trabajadora podrá optar por acumular las dos medias horas al principio o al final de la jornada, o tomarlas por separado.

CONVENCIÓN COLECTIVA ÚNICA DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS UNIVERSITARIOS. VENEZUELA.

Claúsula 20

1. Permisos remunerado de concesión obligatoria.

1.1. Por estado de gravidez de la trabajadora universitaria, 30 días hábiles antes del parto y 110 días hábiles después del parto; lo cual hace un total de 140 días hábiles; pudiendo ser acumulados o no a voluntad de la parturienta, previa autorización del facultativo tratante...

1.3. Las instituciones de educación universitaria se comprometen a conceder permisos de Paternidad remunerado a los trabajadores universitarios en caso de nacimiento de un hijo o hija, según la ley para la protección de la familia, la maternidad y la paternidad...

SINDICATO DE EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA GOBERNACIÓN DE CARABOBO, VENEZUELA.

Claúsula N° 6

Permiso Pre y Post-Natal.

El Estado Carabobo conviene en conceder protección integral a las Funcionarias en Servicio, amparadas por esta Convención y en estado de gravidez, las cuales tendrán derecho a un permiso Pre-natal remunerado de SEIS (6) SEMANAS y un permiso Post-natal remunerado de DOCE (12) SEMANAS. Las funcionarias en estado de gravidez gozarán de inamovilidad durante el embarazo y hasta un (01) año después del parto, en función de la protección integral a la maternidad consagrada en los términos señalados en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la Ley de Seguridad Social, La Ley para la Protección de las Familias, la Maternidad y la Paternidad, la Ley del Estatuto de la Función Pública, la Ley Orgánica de Trabajo y su Reglamento.

Cuando la empleada no haga uso del permiso pre-natal por autorización médica o porque el parto sobrevenga antes de la fecha prevista, el tiempo no utilizado se acumulara al permiso post-natal.

El tiempo destinado a los permisos establecidos en estas cláusulas será tomado en consideración para el cálculo de la antigüedad.

Claúsula N° 7

Descanso en periodo de lactancia.

El Estado Carabobo conviene en otorgar a sus funcionarias, DOS (2) permisos diarios remunerados, uno en la mañana y uno en la tarde, de UNA (01) HORA cada uno para amamantar a su hijo a partir de la fecha de nacimiento del niño o niña, previsto en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la Ley de Seguridad Social, La Ley para la Protección de las Familias, la Maternidad y la paternidad, Ley de Promoción y Protección de la Lactancia Materna y la Paternidad, la Ley del Estatuto de la Función Pública, la Ley Orgánica de Trabajo y su Reglamento.

Las partes convienen que el lapso mínimo para el periodo de lactancia conforme a la Organización Mundial de la Salud es de Seis (6) meses y en caso de que el periodo de lactancia esté comprendido entre Seis (6) meses hasta Un (1) año, la funcionaria deberá presentar constancia médica de lactancia, para la prolongación de este periodo.

FEDERACIÓN URUGUAYA DE LA SALUD (FUS), URUGUAY. CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO SALUD PRIVADA.

Art. 9°. Licencia especial por enfermedad de familiares directos.

Licencia especial de 3 días al año para trabajadores/as en situación de internación hospitalaria de familiar directo, hijo, cónyuge o concubino. En caso que ambos cónyuges trabajen en el mismo establecimiento, esta licencia alcanzaría a uno de ellos indistintamente.

Sindicato de Trabajadores de HanesBrands Inc. SITRAHANES, Rep. Dominicana. Convenio colectivo de trabajo.

V.11 Acoso sexual. La empresa acuerda continuar implementando sus políticas de prevención del acoso sexual, y se compromete a seguir tomando cuantas medidas fueran pertinente para evitar dicha práctica, incluyendo pero no limitando a la imposición de la debida sanción a quienes incurran en ella siempre dentro del marco legal vigente en el país. Del mismo modo, la empresa se compromete a crear campañas de concientización para prevenir el acoso sexual.

V.12. Protección a la maternidad. Como una forma de mejorar las garantías previstas por la ley para la mujer en estado de gravidez, garantizándole la estabilidad en el empleo, la empresa se obliga a aumentar el periodo de prohibición del ejercicio del desahucio de los tres (3) meses, establecido por el artículo (232) del código de trabajo, a un periodo de (12) meses contando a partir de la fecha del parto. Asimismo, y en aras de proteger a la mujer grávida y asegurar el sano desarrollo de la criatura en gestación, la empresa asume el compromiso de no exponer a las trabajadoras embarazadas a labores que pueden afectar de alguna manera su condición, así como acceder a cambiar a la trabajadora de labores que puedan resultar perjudiciales a su salud o a la criatura, todo lo cual deberá ser avalado por un médico especialista en el área.

ACUERDO PARITARIO DE LA ASOCIACIÓN SINDICAL DE PROFESIONALES DE LA SALUD DE LA PROV. DE BUENOS AIRES ARGENTINA. –CICOP-

Circular 34/2013

Profesional embarazada de Guardia: las profesionales de guardia que opten pasar a desempeñarse en planta desde el 7° mes de embarazo hasta el año de vida de su hijo lo harán SIN PÉRDIDA SALARIAL (o sea, estarán en planta sin perder el plus de guardia). La nueva resolución amplía el beneficio para todo el personal de planta permanente, temporaria y pre escalafonario (RESIDENTES), a partir del 1/9/2013.

Ampliación del decreto 374 a Familiar enfermo y Licencia gremial a una guardia por mes y 4 días de planta, sin pérdida de las bonificaciones: se ha remitido a la Dirección Provincial de Personal (DPP) para ser aprobado por los Organismos del Estado.

CONVENCIÓN COLECTIVA SEC – COSTA RICA / ABRIL 2013.

Artículo 35. Derechos laborales de la mujer embarazada o en período de lactancia, en condición de interina. Cuando el cese de una trabajadora embarazada o en período de lactancia proceda en función de causas objetivas, el MEP deberá garantizar el pago de la licencia de maternidad y sus derechos laborales, en un plazo máximo de dos meses, conforme al marco jurídico vigente. Se entenderá por causas objetivas para el cese de nombramientos interinos:

a) El retorno de la persona titular al puesto de trabajo ocupado interinamente o por un tiempo determinado por la trabajadora embarazada o en periodo de lactancia.

- b) La designación en propiedad de otra persona en el puesto vacante.
- c) El vencimiento del contrato en caso de nombramiento a plazo fijo.
- d) El reajuste por baja en la matrícula que obligue el cierre del código respectivo.

Artículo 36. Licencia por Lactancia. La licencia por lactancia se podrá extender hasta veinticuatro meses, siempre y cuando la misma sea recomendada por constancia médica, de conformidad con la normativa vigente.

Artículo 37. Licencia de paternidad. Todo trabajador, a partir del nacimiento o adopción de sus hijos e hijas tendrá derecho a una licencia con goce de salario de un mes. En el caso de adopción, el trabajador deberá presentar certificación de la sentencia aprobatoria emitida por el Juez de Familia.

Artículo 38. Licencia para cuidados especiales de familiares. Las personas trabajadoras del MEP tendrán derecho a licencia con goce de salario por el plazo máximo de un mes, para atender a su padre o madre, hijos o hijas, cónyuge, compañero o compañera, que requieran cuidados especiales por causa de accidentes o enfermedades graves no terminales, debidamente comprobado mediante certificación médica extendida por la Caja Costarricense de Seguro Social. Esta licencia no podrá ser otorgada simultáneamente a más de una persona si en la familia hubiese dos o más trabajadores con derecho a obtenerla.

10 CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA OIT RELACIONADOS

En la siguiente tabla encontrarán un resumen de los Convenios y Recomendaciones más importantes para la promoción de la igualdad de género en la negociación colectiva.

El conocimiento y difusión de estas normas es fundamental para conseguir que sus contenidos inspiren la negociación colectiva con el objetivo de la mejora de las condiciones de trabajo, protección social y promoción de la igualdad de género de los trabajadores y trabajadoras de la Región.

DIÁLOGO SOCIAL

Convenio sobre la consulta tripartita, 1976 (núm. 144) y Recomendación núm. 113.

Establece obligaciones de los Estados a la hora de definir procedimientos tripartitos de discusión sobre todo lo referente a la OIT, incluido el sometimiento y aprobación de normas internacionales, e integración y adaptación a las realidades nacionales. Este convenio es especialmente importante para exigir el tripartismo en todo el proceso de integración de la perspectiva de género y el trabajo decente.

PRINCIPIOS FUNDAMENTALES Y DERECHOS EN EL TRABAJO

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), y Recomendación núm. 90

Establece el principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra femenina y masculina por un trabajo de igual valor y promueve la evaluación objetiva de los puestos de trabajo.

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), y Recomendación núm. 111

Establece la obligación de establecer una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato, con objeto de eliminar cualquier tipo de discriminación.

Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), y Recomendación núm. 146

Tiene como objetivo la abolición progresiva del trabajo infantil a través de aumentar progresivamente la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo, no inferior a los 15 años.

Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), y Recomendación núm. 190

Establece la obligación de poner en práctica programas de acción para erradicar las peores formas de trabajo infantil a nivel nacional.

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)

Las trabajadoras y los trabajadores, así como las personas empresarias, tienen derecho a constituirse libremente asociaciones y a afiliarse a ellas.

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)

Establece el derecho a la libertad sindical, prohibiendo de forma expresa las prácticas antisindicales, y el derecho a la negociación colectiva ente patronos y sindicatos sobre las condiciones de trabajo.

Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), y Recomendación núm. 35

Los Miembros se comprometen a abolir el trabajo forzoso, es decir, todo aquel que se ejerce bajo la amenaza de una pena y para el que las personas no se ofrecen voluntariamente.

Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)

Los miembros se obligan a abolir el trabajo forzoso, mediante la adopción de medidas eficaces.

TRABAJO Y FAMILIA

Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103), y Recomendación núm. 95	Establece los derechos básicos asociados al parto (12 semanas de descanso) y la lactancia (1 ó 2 interrupciones remuneradas durante la jornada), y las prestaciones económicas y médicas asociadas a la maternidad.
Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), y Recomendación núm. 191	Amplía los derechos derivados de la protección a la maternidad (licencia de 14 semanas, prestaciones, etc.) respecto al 103, y establece la necesidad de proteger a las mujeres frente a posibles discriminaciones derivadas de la maternidad).
Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), y Recomendación núm. 165	Establece la responsabilidad de los Miembros de desarrollar una política nacional que garantice que las personas con responsabilidades familiares pueden desempeñar un trabajo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre las responsabilidades del trabajo y de la familia.

PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122), y R. núm. 122 y R. sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984 (núm. 169)	Tiene como objetivo que los Miembros formulen y lleven a cabo una política activa destinada al pleno empleo, productivo y libremente elegido, sin que se den situaciones de discriminación.
Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142), y Recomendación núm. 150	Establece que los Miembros adoptarán y llevarán a la práctica programas de orientación y formación profesional en estrecha relación con el empleo, y sin discriminación.
Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158), y Recomendación núm. 166	Establece los límites a la finalización de la relación de trabajo por parte del empleador cuando pueda haber motivos de discriminación.

CONDICIONES DE EMPLEO

Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 171), y Recomendación núm. 178	Establece la obligación de tomar medidas que garanticen la protección de la salud, que faciliten la atención de las responsabilidades familiares y sociales, protección de la maternidad y desarrollo profesional para las personas que trabajan en horario nocturno.
Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177), y Recomendación núm. 184	Tiene como objetivo que los Miembros desarrollen una política nacional destinada a mejorar la situación de los trabajadores y las trabajadoras a domicilio.
Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175), y Recomendación núm. 182	Define qué se entiende por trabajador o trabajadora a tiempo parcial y tiene como objetivo garantizar que tienen los mismos derechos que quienes trabajan a tiempo completo, especialmente en lo referente a la protección frente a la discriminación.
Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), y Recomendación núm. 164	Establece la obligación de los Miembros de desarrollar una política nacional que garantice la protección de la salud y la seguridad en el trabajo.

TRabajadores Migrantes

Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97), y Recomendación núm. 86	Tiene por objetivo garantizar que los trabajadores y las trabajadoras migrantes reciban ayuda e información adecuada, así como que los Miembros dispongan de servicios médicos para vigilar su salud en el proceso de inmigración y que no se produzcan situaciones de discriminación.
Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143), y Recomendación núm. 151	Para garantizar que son respetados los derechos fundamentales de las personas migrantes.

PROTECCIÓN SOCIAL	
<p>Convenio sobre Seguridad Social –Norma Mínima– (num. 102), 1952.</p>	<p>Establece la obligación de promover un Sistema de Seguridad Social, como derecho humano fundamental.</p> <p>Alcanza las nueve prestaciones principales de la Seguridad Social, como son:</p> <p>Asistencia médica, prestaciones por enfermedad, prestaciones por desempleo, prestaciones por vejez, prestaciones en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, prestaciones familiares, prestaciones por maternidad, prestaciones de invalidez, prestaciones de sobrevivientes.</p>
<p>Recomendación sobre los pisos nacionales de protección social (num. 202), 2012.</p>	<p>La recomendación establece un piso mínimo de protección social.</p>

BIBLIOGRAFÍA

Protección Social y Género. Modulo para la Formación de Hombres y Mujeres Sindicalistas. CIF- OIT- Actrav. (2012)

Protección Social y Género.Perspectiva de género, igualdad salarial y conciliación. CIF- OIT- Actrav. (2012)

Salud y Seguridad en el trabajo desde la perspectiva de Género. Modulo para la Formación de Hombres y Mujeres Sindicalistas. CIF- OIT- Actrav. (2012)

Negociación colectiva e Igualdad de género. OIT [http://www.oit.org.pe/WDMS/bib/publ/panorama/panorama02\[art-3\].pdf](http://www.oit.org.pe/WDMS/bib/publ/panorama/panorama02[art-3].pdf)

Igualdad en la Negociación Colectiva. Criterios para introducir en los Convenios Colectivos la perspectiva de género. CCOO Castilla León. Secretaria de la Mujer y políticas de igualdad.

Negociar en Igualdad. Guía Sindical para la negociación colectiva. Comisiones Obreras Canarias, Intersindical Canaria, Unión General de Trabajadores de Canarias, Unión Sindical Obrera-Canarias.(2008). http://www.canarias.ccoo.es/comunes/recursos/13/doc17421_Guia_Negociar_en_Igualdad.pdf

Concepto de contingencia social. Paganini, Mario. CIEPP. <http://www.ciepp.org.ar>



GÉNERO,

NEGOCIACIÓN COLECTIVA
Y SEGURIDAD SOCIAL

Campaña Continental Libertad
Sindical, Negociación Colectiva
y Autorreforma Sindical





La Campaña Continental por la Libertad Sindical, la Negociación Colectiva y la Autorreforma Sindical es una iniciativa de la Confederación Sindical de Trabajadores/as de las Américas (CSA) apoyada por la Oficina de Actividades para los Trabajadores de la Organización Internacional del Trabajo (ACTRAV-OIT) y por el Proyecto Noruego “Los Sindicatos por la Justicia Social”.

A través de actividades de formación, incidencia política y comunicación – cuyos ejes transversales son Género y Juventud –, la Campaña pretende contribuir a la realización de la Libertad Sindical y la Negociación Colectiva como derechos humanos fundamentales y como pilares del Trabajo Decente, así como al fortalecimiento de los procesos de Autorreforma Sindical en las Américas.

Realización:

