



NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y GÉNERO

¿QUÉ SE REGULA SOBRE GÉNERO,
VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL EN
CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO?

JULIA CAMPOS
MARIANA CAMPOS
JIMENA FRANKEL

**FEMINISMO
SINDICAL**

NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y GÉNERO

**¿QUÉ SE REGULA SOBRE GÉNERO,
VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL EN
CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO?**

Julia Campos

Mariana Campos

Jimena Frankel

Campos, Julia

Negociación colectiva y género : ¿qué se regula sobre género, violencia y acoso laboral en convenios colectivos de trabajo? / Julia Campos ; Jimena Frankel ; Mariana Campos.- 1a ed.- Ciudad Autónoma de Buenos Aires : Fundación Rosa Luxemburgo, 2022.

24 p. ; 21 x 14 cm.

ISBN 978-987-48434-6-3

1. Sindicalismo. 2. Feminismo. I. Frankel, Jimena. II. Campos, Mariana. III. Título.

CDD 305.482

Coordinación editorial: Florencia Puente - FRL

Diseño de cubierta: Ximena Astudillo Delgado

Maquetación: Ximena Astudillo Delgado

Esta publicación es financiada con los recursos de la Fundación Rosa Luxemburgo con fondos del Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo de Alemania (BMZ).

El contenido de la publicación es responsabilidad exclusiva de las autoras y no refleja necesariamente posiciones de la FRL.



Atribución – No Comercial – Compartir Igual (by-nc-sa)

NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y GÉNERO

**¿QUÉ SE REGULA SOBRE GÉNERO,
VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL EN
CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO?**

**Julia Campos
Mariana Campos
Jimena Frankel**


**FUNDACIÓN
ROSA
LUXEMBURGO**


Observatorio del
**DERECHO
SOCIAL**

INDICE

7

**Negociación colectiva y género:
¿qué se regula sobre género, violencia y acoso laboral en
convenios colectivos de trabajo?**

9

**1- El problema de la doble jornada:
cláusulas en materia de cuidado**

10

1.1 Cláusulas referidas al nacimiento de hijos

16

1.2 Beneficios para el cuidado cotidiano de hijos

18

1.3 Cláusulas para la atención y cuidado del grupo familiar

20

**2- Violencia y acoso dentro y fuera del trabajo: ¿cómo se
aborda esta problemática en los convenios cole
ctivos de trabajo?**

23

Palabras de cierre

Negociación colectiva y género: ¿qué se regula sobre género, violencia y acoso laboral en convenios colectivos de trabajo?¹

La negociación colectiva es una herramienta central a través de la cual pueden materializarse derechos conquistados. En Argentina, cuando un convenio o acuerdo colectivo de trabajo es homologado por el Ministerio de Trabajo adquiere fuerza de ley y su aplicación es obligatoria a la hora de regular las condiciones laborales de quienes trabajan en una actividad o empresa determinada. Al mismo tiempo, dicha negociación colectiva, resulta de la correlación de fuerzas que se haya desarrollado entre trabajadores y empleadores previa a la firma. Así, cuanto más fuerza tiene el sector trabajador (que puede ser expresada en paros, movilizaciones, niveles de afiliación, grado de ocupación en el sector, pero también puede relacionarse con lo estratégico del sector de actividad) mayores serán las posibilidades de plasmar nuevos derechos en esos acuerdos y convenios.

Aún en los sectores o empresas de mayor poder gremial, las demandas asociadas a la igualdad y equidad de géneros han pasado, raras excepciones, desapercibidas. Esta situación evidencia una correlación de fuerzas interna en el sector sindical que sistemáticamente resulta desventajosa cuando se quiere poner en jaque la heterocis normatividad.

No obstante, la negociación colectiva puede cumplir, en lo que a igualdad y equidad sin distinción de género refiere, un rol importante. Por un lado, posibilitando la regulación de aspectos difusos y líneas de “intención” de las leyes generales concretando derechos específicos. Por otro lado, constituyendo un avance sobre la normativa general, estableciendo derechos que aún no se han regulado para el conjunto de la población.

¹ Este documento fue elaborado por Jimena Frankel, Julia Campos y Mariana Campos, con el objetivo de presentarlo pero también ponerlo a consideración de las compañeras que participarán del “II Encuentro Feminismo y Sindicalismo. Camino al 8M” que se llevará a cabo el 19 y 20 de febrero de 2022 en la ciudad de Rosario, Santa Fe.

Es por ello que resulta de gran interés observar y analizar cómo se materializan las conquistas de derechos sociales fruto de la lucha de los movimientos feministas de los últimos años, en los acuerdos y pactos colectivos que regulan las relaciones laborales, tanto a nivel individual como colectivo. En este sentido, en este documento, buscamos explicitar y reflexionar sobre los incipientes aportes de estos temas en la negociación colectiva, para seguir avanzando en la ardua tarea de desnaturalizar la persistente y profunda desigualdad de géneros en el mundo del trabajo.

En este sentido y en el marco del Paro Internacional Feminista, surge la necesidad de preguntarnos qué podemos hacer no sólo para visibilizar la desigualdad, sino también para que las organizaciones sindicales y sus trabajadores comprendan la necesidad de abordar el tema; y pensar si la negociación colectiva puede ser una herramienta útil para hacerlo. En el presente informe, presentamos datos sobre géneros, violencia y acoso laboral en cláusulas de convenios colectivos de trabajo celebrados a lo largo de estos últimos años que registramos en la base de datos sobre negociación colectiva del Observatorio del Derecho Social de la CTA-A².

⟨2⟩ Los datos que se relevan en el Observatorio del Derecho Social corresponden a convenios y acuerdos colectivos de trabajo, tanto de actividad como de empresa, que impactan en forma directa pero desigual sobre los trabajadores del sector formal. Desde el año 2003/2004, la negociación colectiva formal se reactivó y se convirtió en una herramienta privilegiada a la hora de pactar condiciones laborales entre empleadores y trabajadores. Sin embargo, en la mayoría de los casos, las unidades de negociación tienen un contenido principalmente salarial.

1- El problema de la doble jornada: cláusulas en materia de cuidado

Uno de los principales factores de desigualdad en las relaciones laborales es la exigencia de una doble jornada laboral para mujeres y personas que se dedican a las tareas de cuidado. Estas tareas implican reproducir la vida social cuidando y asistiendo a otras personas (hijos, familiares, vecines). No obstante, tienen un mínimo reconocimiento económico y social en la normativa general y un avance limitado dentro de los convenios colectivos de trabajo; lo que dificulta no sólo la inserción de estas personas en el mercado de fuerza de trabajo, sino también su crecimiento y desarrollo tanto a nivel profesional como gremial. Es por eso que, gran parte de los reclamos de las trabajadoras refiere a la necesidad de legitimar institucionalmente el reparto igualitario del tiempo dedicado al cuidado, principalmente de hijos.

Es común encontrar en los convenios que las cláusulas en materia de “género” están enunciadas de forma vaga y general, sin ningún poder de aplicación, como por ejemplo: *“En los establecimientos regirá el principio de equidad y no discriminación”*. Estas declaraciones de principios no resultan relevantes en primer lugar, porque evidencian por medio de una cláusula un derecho ya establecido en una ley general de “no discriminación” (Ley N° 23.592); y en segundo lugar, porque no explicitan ningún mecanismo de aplicación para que tal principio se cumpla, es decir, ¿qué herramientas existen en el sector de actividad o en la empresa para garantizar la no discriminación por razón de género?

Sin embargo, existen avances que es necesario puntualizar y ameritan una reflexión. Se trata de aquellas cláusulas que proporcionan una ampliación de derechos o bien, otorgan algún beneficio concreto sobre el cual especifican las condiciones para su goce. Sobre este grupo queremos puntualizar en tres tipos de cláusulas que aparecen en los convenios:

- 1) licencias al momento del nacimiento de hijos;
- 2) beneficios para el cuidado cotidiano de hijos;
- 3) licencias para la atención y el cuidado del grupo familiar.

1.1 Cláusulas referidas al nacimiento de hijos

En Argentina, la protección del nacimiento, y con ella las licencias a madres y padres, está reservada al plano de la formalidad laboral. Es decir, rige sólo para el sector formal dejando por fuera de la cobertura a más del 33%³ de la población ocupada no registrada y profundizando, a partir de ello, los niveles de vulneración de derechos de estos trabajadores y trabajadoras.

Esta cobertura para las trabajadoras madres registradas es asumida, en términos monetarios, íntegramente por el Sistema de Seguridad Social (ANSES) ya que durante los meses de licencia por nacimiento de hijo, es este organismo estatal quien debe abonar el salario y las contribuciones de las trabajadoras madres. No sucede lo mismo con la licencia paterna, asumida íntegramente por el empleador.

Otro elemento a tener en cuenta es que aún en el ámbito formal, no existe una normativa única que contemple a la totalidad de trabajadores. Existen regulaciones sobre estos temas en la Ley de Contrato de Trabajo, en diferentes regulaciones del ámbito público y en estatutos profesionales y regulaciones sectoriales. Por solo mencionar

⟨3⟩ INDEC, III Trimestre 2021.

un ejemplo, la Ley de Trabajo Agrario extiende la licencia paterna a 30 días: *“Licencia parental. Establécese para el personal permanente de prestación continua una licencia con goce de haberes de treinta (30) días corridos por paternidad, la que podrá ser utilizada por el trabajador de manera ininterrumpida entre los cuarenta y cinco (45) días anteriores a la fecha presunta de parto y los doce (12) meses posteriores al nacimiento”* (art. 52, Ley.Nº 26.727).

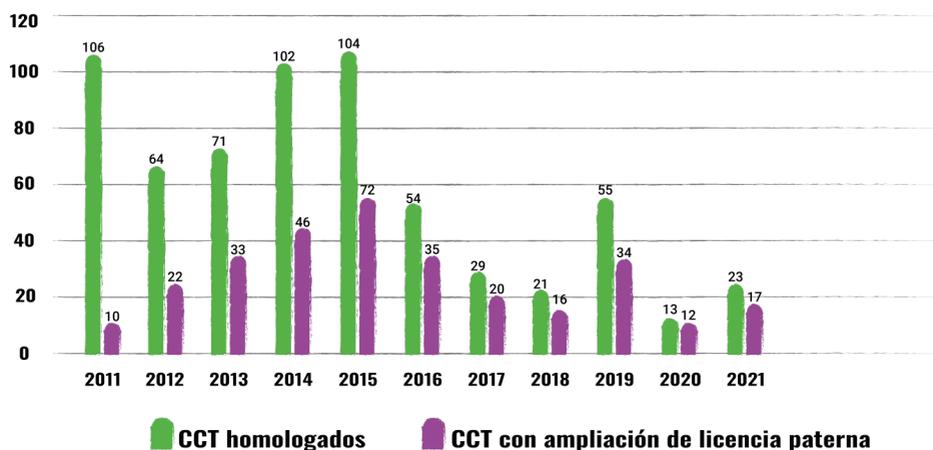
Incluso, en Argentina, los pisos legales de la normativa pueden ampliarse a partir de la negociación colectiva o por decisión de las legislaturas provinciales. Es por eso que en la actualidad se observa una importante heterogeneidad en el sistema de licencias. Por ejemplo, si tomamos el caso de los trabajadores asalariados, la cantidad de días depende si se trata del ámbito público o privado:

¿Cómo es el régimen de licencias por nacimiento vigente?



Una de las cláusulas que mayor presencia hemos registrado en la negociación de convenios colectivos de trabajo de los últimos años, refiere a la ampliación de la licencia paterna por nacimiento de hijos. Tal como se mencionó, para les asalariados es de solo dos días en el sector privado y de quince días en el sector público. Para dar cuenta de este avance, presentamos a continuación un gráfico que muestra por un lado, la cantidad de convenios colectivos de trabajo tanto de actividad como de empresa homologados entre 2011 y 2021, y por otro lado, cuántos de esos convenios incorporan una ampliación de la licencia paterna:

Gráfico N° 1: Convenios colectivos de trabajo (actividad y empresa) que amplían licencia paterna (2011 - 2021)

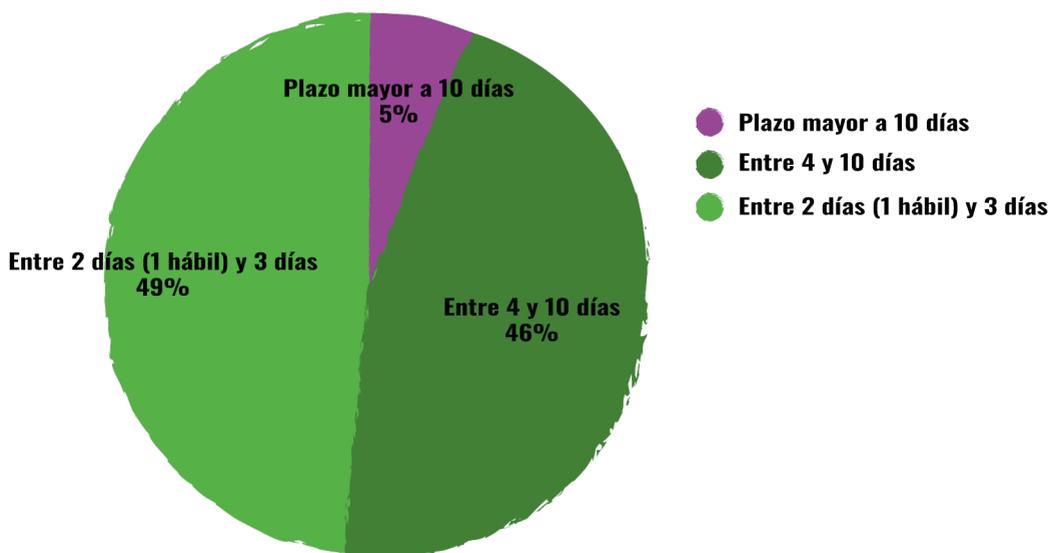


Fuente: Base de negociación colectiva del ODS CTA-A, a partir de las homologaciones disponibles en el sitio web del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación

Así, se observa que son cada vez más los convenios colectivos de trabajo que incorporan una mejora en la cantidad de días otorgados a los padres al momento del nacimiento de sus hijos. Ahora bien, si bien este avance es importantísimo, es interesante observarlo de forma cualitativa, es decir, ¿dichas ampliaciones implican un avance real en la distribución equitativa del tiempo de cuidado entre padres y madres de una hija recién nacido?

Para conocer la profundidad de dicho avance, compartimos a continuación un gráfico que muestra qué características tiene esa aplicación en los convenios; es decir, muestra la cantidad de días en que esas licencias fueron ampliadas:

Gráfico N° 2: Cantidad de días de ampliación de licencia paterna (2011 - 2021)



Fuente: Base de negociación colectiva del ODS CTA-A, a partir de las homologaciones disponibles en el sitio web del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación

Tal como se observa, la ampliación que mayormente se acordó fue de dos días (uno hábil) y tres días (49%) y entre cuatro y diez días (46%); en el pequeño porcentaje restante (5%) se obtuvo una ampliación por un plazo mayor a diez días. Si bien el avance es muy importante, evaluar dicho progreso permite fortalecer el debate y ajustar las demandas a futuro.

Las discusiones que se dan en el marco sindical avanzan no sólo sobre la cantidad insuficiente de días de las licencias, sino también sobre las características de las licencias y su alcance. Solo por dar un ejemplo, las parejas adoptantes, no tienen protección alguna en la regulación vigente, con lo cual, si quieren adoptar y no cuentan con un convenio o acuerdo que contemple una licencia específica para eso, no tienen ese tiempo disponible. Entonces:

El avance es muy importante pero, ¿por qué no alcanza?

Sesgo maternalista

Refuerza el cuidado a cargo de la madre

División sexual del trabajo

Padre = va a trabajar
Madre = cuida a los hijos

Contempla solo "familia tradicional"

Pareja hetero-sexual con hijos/as biológicos/as

Pensar en licencias des-estereotipadas:

¿Qué tipo de organización familiar vamos a contemplar?

¿Cómo promover la corresponsabilidad familiar?

¿En qué otros momentos los niños pueden necesitar que quien está a su cargo pueda gozar de su licencia?

¿En qué otros aspectos podemos hacer foco?

Las licencias por cuidados de la niñez u otras personas son una estrategia para incidir en la doble jornada y en el rol esencialista de la mujer cuidadora. Por un lado, el pago de la licencia por cuidado de personas, hace las veces de reconocimiento del trabajo destinado al cuidado de otros, a la vez que no genera una pérdida salarial. No obstante, las mismas se reducen a la ascendencia directa, limitándose a la familia legal o sanguínea. Por otro lado, si no tienen un sesgo de género, permiten avanzar en la redistribución de esas tareas, al menos al interior de los hogares o familias tradicionales. Pero, incluso en los casos donde existen licencias no generizadas para el cuidado de personas, quienes la utilizan con mayor frecuencia son las mujeres y/o generan tensiones entre las parejas heterosexuales que comparten un mismo espacio de trabajo y militancia.

En cuanto a las licencias por nacimiento u adopción de hijos, los avances más generalizados son la ampliación de las licencias por paternidad, pero sin eliminar la brecha de días respecto de la licencia por maternidad, que incluso existe en los casos de adopción. El problema principal de estas formulaciones, es que siguen reproduciendo la lógica de la familia nuclear heterosexual que supone, entre otras cosas, a la mujer como cuidadora principal del hogar. Otra forma novedosa de regular esas licencias, es reconocer a la persona gestante y a la no gestante, aceptando la existencia de parejas no heterocis y desesencializando el embarazo, pero sin modificar la brecha de tiempos. En consecuencia, reproduce parte de la misma lógica, donde parir es el determinante para ser el cuidador principal.

Un rasgo común de los dos tipos de licencias es que suponen (e imponen) que el niño es producto de la decisión de una pareja, quienes además son el principal sostén de cuidados. Desconociendo, no solo la existencia de familias monoparentales sino también otras redes de cuidados no familiaristas.

Sin desmerecer el conjunto de estos avances, ni desconocer el tiempo de recuperación necesario antes y posterior a un parto, resulta interesante repensar las licencias de cuidados desde otro enfoque que pongan el foco en el niño y no en el adulto que acompaña. De esta forma, el tiempo de cuidado puede asignarse dentro o fuera del núcleo familiar, rompiendo las fronteras de los sistemas clásicos. Desfamiliarizar estas licencias, puede ser una herramienta útil para incorporar o reconocer otras redes de cuidados. Si cualquiera puede tomar una licencia para cuidar a otra persona (niño o adulto), todos somos potencialmente el mismo costo para la patronal.

Elementos para reflexionar colectivamente

¿Cómo estructurar estas licencias de modo que las tareas de cuidado resulten equitativas?

¿Existe un tiempo de reposición corporal de la persona gestante que debemos tener en cuenta? ¿Cómo medirlo?

¿Cómo pensamos licencias atendiendo a todas las formas posibles de familias?

1.2 Beneficios para el cuidado cotidiano de hijes

La mayor parte de estas cláusulas se encuentra bajo el título “guardería”. Hay muchas otras formas de encarar las tareas de cuidado, pero no resulta ser la generalidad en los convenios. Existen referencias minoritarias a licencias específicas sobre cuidado de niños o familiares enfermos. Algunas de ellas, las más antiguas, narradas en femenino.

Respecto a las cláusulas sobre “guardería”, que otorgan beneficios para el cuidado de hijes, registramos que se presentan de tres formas:



Sumas en dinero para el pago de jardines o guarderías para hijes (esta suma varía de convenio a convenio, pudiendo presentarse como suma remunerativa o no remunerativa);



Reintegro del gasto de la cuota de un jardín (en la mayoría con algún tope de reintegro, sea a partir de un porcentaje de la cuota o directamente un monto límite de reintegro);



El beneficio de contar con un jardín propio en el lugar de trabajo.

Muchas de estas cláusulas vienen a subsanar la falta de reglamentación del artículo 179 de la Ley de Contrato de Trabajo, que establece lineamientos para espacios de cuidado laborales⁴. Aún siendo la cláusula más negociada en torno a este ítem, resulta deficitaria. Un ejemplo de ello es que los jardines en los lugares de trabajo frecuentemente no cuentan con cupo suficiente y se establecen criterios de acceso que priorizan a trabajadoras madres por sobre trabajadores padres.

⁴ En noviembre de 2021 la Corte Suprema de Justicia de la Nación ordenó al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social reglamentar el artículo 179 en un plazo de 90 días hábiles.

A continuación, presentamos algunos ejemplos de este tipo de cláusulas registradas en convenios colectivos de trabajo:

CCT de empresa N° 1572/2018

Industria petrolera

Artículo 74°: Guarderías. Las partes acuerdan mantener el beneficio de guardería hasta que el niño/a cumpla cuatro (4) años de edad. Este beneficio será para el personal que desarrolle tareas habituales y permanentes en LAS EMPRESAS, percibiendo un monto que le ayude a costear una guardería privada o procedimiento sustitutivo domiciliario, en los siguientes casos: a) Personal Femenino y b) Personal Masculino viudo o incluido en los alcances de la Ley 26.618, Reglamentada por Decreto 1054/2010. El monto de dicho beneficio asciende a la suma de PESOS DOS MIL QUINIENTOS (\$ 2.500). Este valor se ajustará periódicamente cada vez que las partes así lo entiendan adecuado.

CCT de actividad N° 757/2019

Industria papelera

En todo establecimiento en donde se ocupen más de 50 (cincuenta) mujeres, se debe habilitar una sala maternal adecuada para los niños menores de 4 (cuatro) años, donde quedarán en custodia durante el tiempo de ocupación de las madres.

Elementos para reflexionar colectivamente

¿Por qué es necesario regular este beneficio? ¿qué falencias institucionales explicita?

¿Por qué se establecen sujetos prioritarios?

¿Cuáles son los límites que estas iniciativas pueden tener en el mercado de fuerza de trabajo actual donde la mayoría de las mujeres tiene empleos precarios?

1.3 Cláusulas para la atención y cuidado del grupo familiar

Este tipo de cláusulas refieren a licencias específicas para realizar tareas de cuidado y autocuidado. No existen en la regulación general y escasamente aparecen contempladas en los convenios colectivos de trabajo y, cuando se incluyen, lo hacen a través de requisitos y exigencias que por un lado, acotan las posibilidades de acceder a la licencia (*“el familiar enfermo debe estar muy grave”* o *“el familiar debe haberse sometido a una cirugía de alta complejidad”*, por ejemplo) y por otro lado, resultan por demás insuficientes en términos monetarios y de tiempo.

Se trata de licencias para el cuidado de adultos mayores, niños, personas enfermas de nuestro círculo que requieran asistencia. Pero también aquellas licencias para realizar trámites, mudanzas, asistir a reuniones escolares, etc.

Resultan ser todas tareas realizadas generalmente por mujeres e invisibilizadas en los ámbitos laborales. Son tareas que deben hacerse por la persona involucrada o mediante la tercerización (contratar enfermera, cuidadora, gestora, etc). Si se pretende la tercerización, es necesario que los salarios aumenten; si se pretende que lo asuman los trabajadores, es necesario garantizar estas licencias.

La falta de estos mecanismos, en parte, explican la precariedad laboral, la mayor rotación, el desempleo y el retraso en la inserción laboral de mujeres. A continuación, presentamos algunos ejemplos de este tipo de cláusulas:

CCT de actividad 244/1994

Alimentación

El trabajador/a podrá solicitar autorización para faltar a sus tareas por enfermedades que den lugar a internación de los siguientes familiares: cónyuge hasta cinco días, hijos menores de diez años, hasta diez días. Estas ausencias por enfermedad de familiares son sin goce de sueldo y se computarán días corridos.

CCT de actividad 124/1975

Prensa

Licencia por Enfermedad de Familiares: El personal comprendido en esta Convención, tendrá derecho a licencia con goce de sueldo por hasta 30 días hábiles por año, por enfermedad de familiares directos (cónyuge o persona con el cual está unido en matrimonio de hecho, padres, hijos u otros a su exclusivo cargo) para atender a su cuidado, debiendo notificar esta licencia con las correspondientes constancias médicas.

Elementos para reflexionar colectivamente

¿Qué cláusulas se nos ocurren que puedan facilitar las tareas de cuidado?

¿Cuál debería ser su nivel de cobertura? ¿Qué entendemos por "familia"?

¿Cómo lograr construir cobertura eficaz para las trabajadoras informales?

2- Violencia y acoso dentro y fuera del trabajo: ¿cómo se aborda esta problemática en los convenios colectivos de trabajo?

En relación a la violencia y acoso laboral, y teniendo presente la reciente ratificación del Convenio 190 de la OIT en Argentina sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo, es necesario prestar atención a la regulación de esta temática en los convenios colectivos para empezar a pensar por un lado, de qué manera un convenio puede hacer efectivos determinados derechos de los que puede gozar cualquier persona que se sienta violentada o acosada en su lugar de trabajo; y por otro lado, de qué forma las organizaciones sindicales pueden impulsar el tratamiento de esta problemática en la negociación colectiva.

En el año 2019, la OIT adoptó el Convenio 190 y la Recomendación 206 sobre Violencia y Acoso en el mundo del trabajo; esta norma constituye el reconocimiento del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género. El convenio es un paso adelante que tiene relación, se retroalimenta y a la vez se complementa, con distintos instrumentos normativos existentes a nivel global y regional; y lo importante es que Argentina, es uno de los pocos países de la región latinoamericana que lo convirtió en norma, mediante la publicación en el Boletín Oficial el 15 de diciembre de 2020, de la Ley N° 27.580.

Dicho Convenio contempla dentro de su concepción de “violencia en el mundo del trabajo” también a la violencia doméstica. En los últimos años se han registrado algunas cláusulas que se ocupan de las cuestiones referidas a la violencia doméstica y a la violencia de género, que otorgan determinadas licencias o “beneficios” para aquellas trabajadoras víctimas de este tipo de violencias. Algunas de estas cláusulas, ofrecen servicios de asistencia psicológica para la víctima, asistencia jurídica en caso de ser necesario y ayuda de tipo económica. Cabe mencionar que las licencias por dichos motivos, muchas veces son extendidas para los casos de violencia laboral aunque no esté explicitado en el texto. En el sector público, también se observaron avances relativos a la

violencia doméstica, su impacto en el trabajo y las formas en que debe protegerse a la persona violentada.

Respecto a cláusulas que hacen referencia a la violencia en el trabajo, encontramos que existen, por un lado, cláusulas meramente enunciativas que promueven la eliminación de todas las formas de violencia y acoso laboral y, por otro lado, las que establecen pautas o procedimientos concretos para combatir este tipo de situaciones (ver cuadro debajo). Dentro de estas últimas, se destacan aquellas que delegan funciones específicas a comités o comisiones formadas por trabajadores y empleadores; así como también la elaboración de protocolos específicos para situaciones de este tipo.

¿Qué se negocia en materia de violencia y acoso laboral en los convenios colectivos de trabajo?

a) Procedimientos ante una situación de violencia / acoso laboral

b) Equipos interdisciplinarios para abordar este tipo de situaciones

c) Facultades que se otorgan a los comités mixtos de higiene y salud laboral ante este tipo de situaciones

d) Licencias para víctimas de violencia / acoso laboral

e) Asistencia para las víctimas: económica, jurídica, psicológica, médica

f) Capacitación, formación y difusión sobre el tema

Los protocolos para el abordaje de situaciones de violencia y acoso en los lugares de trabajo son una herramienta extendida en distintos gremios para ordenar los pasos a seguir frente a una denuncia de violencia y acoso en los lugares de trabajo. Además, existen múltiples experiencias de protocolos para el interior de las organizaciones sindicales.

Pueden tener la potencia de servir de motor para generar espacios de reflexión y formación, campañas y socialización de los derechos vigentes. A partir de la experiencia acumulada en el abordaje de denuncias y hechos, es posible la revisión del texto escrito y repensar las formas de intervención para evitar caer en comportamientos enlatados.

Es importante que sean un producto de la negociación con la parte empleadora y que se garantice la participación, incidencia y acompañamiento gremial durante todo el proceso. En caso contrario, puede devenir en una herramienta discrecional de disciplinamiento patronal y un “lavado de imagen” empresarial, incluso que las denuncias se gestionen discrecionalmente según quién es el sujeto denunciante y la persona denunciada.

Elementos para reflexionar colectivamente

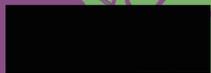
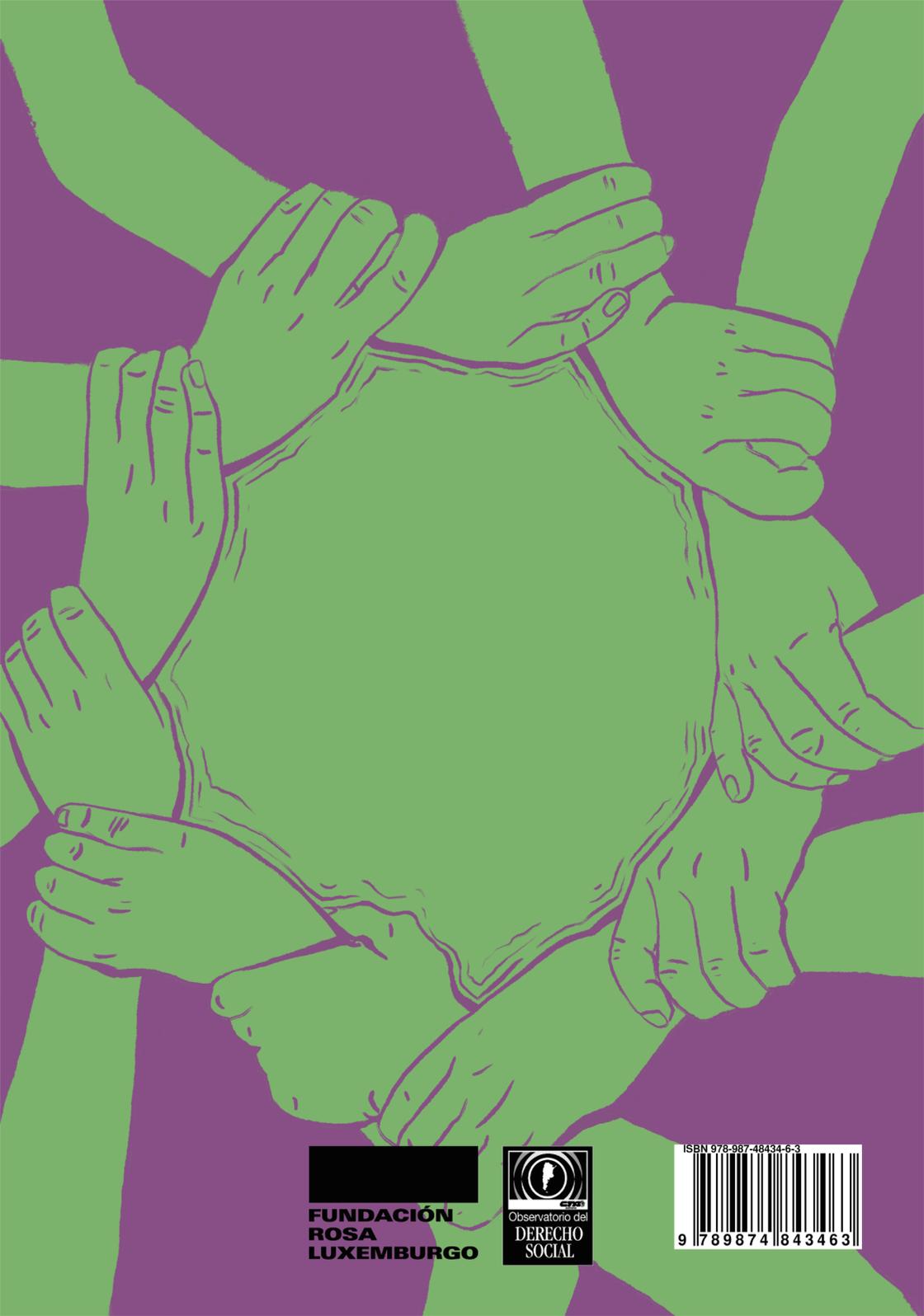
¿Cuáles son las ventajas y las desventajas de realizar un protocolo en materia de violencia y acoso en el trabajo?

¿Cómo pensar herramientas efectivas para formas de establecimientos no convencionales?

Palabras de cierre

Si bien lo que presentamos en este informe no deja de ser un avance parcial en el tema, es necesario considerar la importancia de aumentar el tratamiento de estas cuestiones en todas las negociaciones y convenios colectivos. En primer lugar, porque es una herramienta privilegiada que tienen los trabajadores para intervenir e incidir en la regulación de sus condiciones laborales. En segundo lugar, porque más allá de los derechos que se desprenden tanto de regulaciones nacionales como internacionales, lo que ambas partes expresen en esa negociación, implica compromisos futuros sobre esta temática.

Dicho esto, es necesario aclarar que si bien lo que presentamos constituye un progreso, muchas veces continúa reforzando situaciones de desigualdad en materia de género. En otras palabras, si bien es positivo que se regule sobre determinados beneficios para el cuidado de hijos de trabajadores, el hecho de que haya en un lugar de trabajo salas maternoparentales sólo si hay determinada cantidad de “mujeres” o que sólo puedan acceder a la suma destinada para guardería de hijos “mujeres o varones viudos”, refuerza la idea de que son las mujeres quienes están a cargo de sus hijos. En este mismo sentido, si bien las ampliaciones de la licencia paterna son bienvenidas, si no hay una igualación real del tiempo entre padres y madres, continuarán persistiendo situaciones de desigualdad al momento del nacimiento de hijos, con el consecuente impacto en el acceso a empleos y desarrollo de carrera profesional y gremial de las mujeres.



**FUNDACIÓN
ROSA
LUXEMBURGO**



Observatorio del
**DERECHO
SOCIAL**

ISBN 978-987-48434-6-3



9 789874 184346 3