

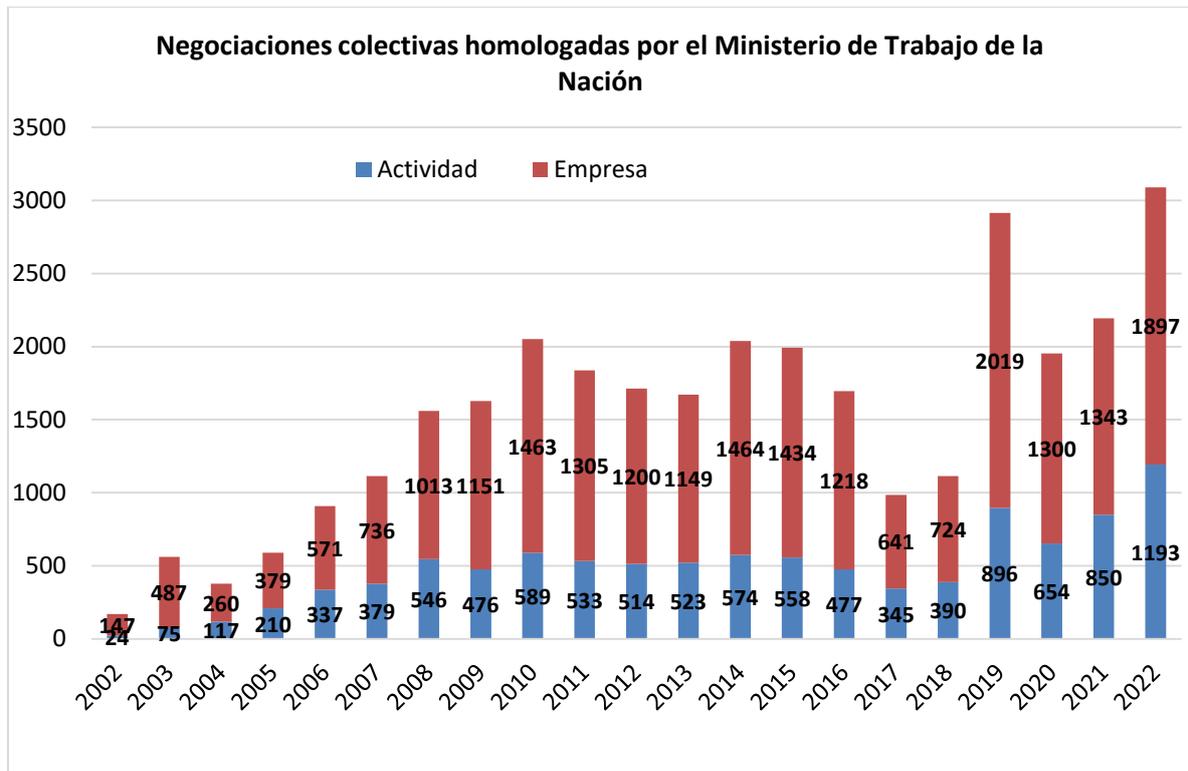
Negociación colectiva en la post pandemia: salarios, crisis y nuevos desafíos

La negociación colectiva culminará el año 2022 con la mayor cantidad de acuerdos y convenios homologados de las últimas décadas. Más aun, es posible que se trate del mayor número de homologaciones anuales de la historia. Por cierto que ello no necesariamente implica que se haya avanzado en mayores conquistas y derechos para los trabajadores y trabajadoras, sino que da cuenta de una fuerte presencia de las organizaciones sindicales y las representaciones patronales principalmente en la determinación de los salarios nominales y en la implementación de medidas para dar respuesta a la situación de empresas y/o actividades que enfrentan situaciones de crisis.

Esta mayor presencia de la negociación colectiva conserva algunas peculiaridades desde que se instaló como práctica generalizada en los primeros años del siglo: a) se negocian principalmente acuerdos colectivos de trabajo que implican modificaciones parciales a regulaciones ya existentes, a diferencia de los convenios que contienen un marco más general; b) la mayor cantidad de negociaciones tiene lugar en el ámbito de la empresa; y c) el contenido que prevalece refiere a las condiciones salariales. En la primera parte de este informe se presentan datos referidos a la estructura de la negociación, para luego sistematizar los principales contenidos abordados en la actual ronda. Allí se analizan con más detalle algunas cláusulas novedosas, relacionadas con las tareas de cuidado, la violencia laboral y cuestiones de género, que si bien no se han incluido de manera generalizada en los convenios colectivos de trabajo en los últimos años, sí resultan muy relevantes por el alcance de los temas abordados.

1. Estructura de la negociación colectiva

La evolución de la negociación colectiva a lo largo de las últimas dos décadas incluyó un fuerte crecimiento entre 2002 y 2010, una cierta estabilización en la década siguiente y un nuevo crecimiento a partir de 2020.



Fuente: Ministerio de Trabajo de la Nación. Datos correspondientes al 2022 actualizados al 24 de octubre

Al analizar esta evolución es necesario tener en cuenta que el año de homologación no es necesariamente el mismo de la negociación, por lo que el retraso administrativo por parte del Ministerio de Trabajo puede tener un impacto considerable. Esto sucedió en 2017 y 2018, donde gran parte de la caída se debe a la demora en la homologación, y en 2019 cuando el crecimiento se explica por la homologación de convenios y acuerdos celebrados en los años previos. Si bien ello no niega dicho retroceso y su posterior recuperación, lo cierto es que si se pone el foco en la fecha de cada negociación el movimiento de la curva resulta menos brusco¹.

		Año de negociación							
		2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015
Año de homologación	2015								1123
	2016							932	624
	2017						308	520	64
	2018					238	470	279	71
	2019				814	1080	590	263	85
	2020			1061	571	226	44	19	7
	2021		827	952	277	90	22	6	4
	2022	865	667	554	588	273	85	35	6
Total		865	1494	2567	2250	1907	1519	2054	1984

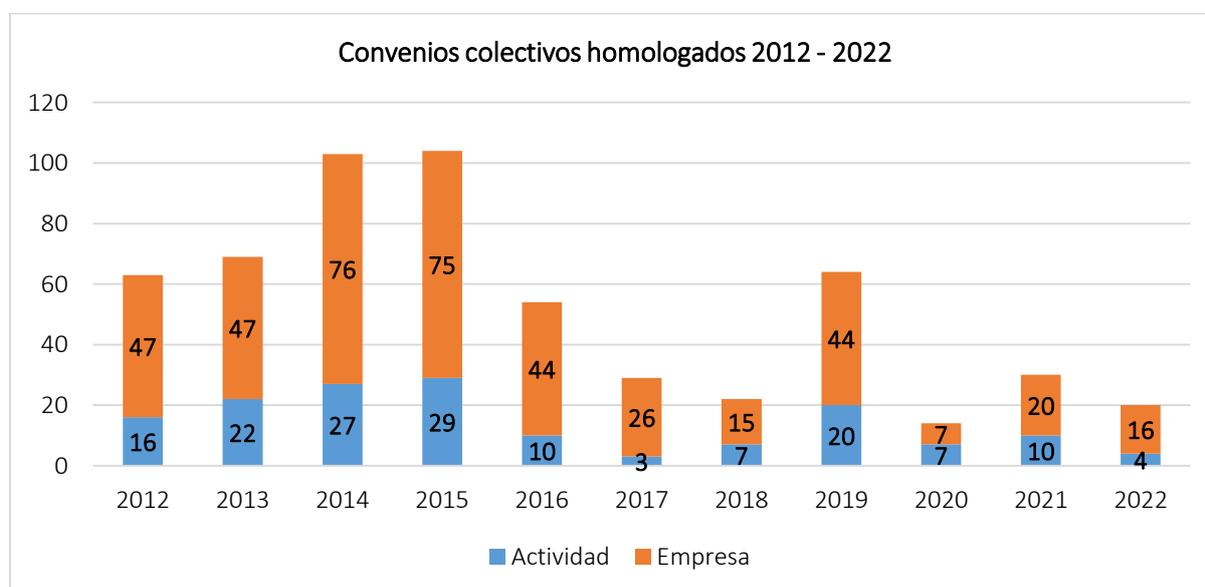
Distintos factores explican el crecimiento que se observa en lo que va del año 2022: en primer lugar, un retraso administrativo en la homologación de negociaciones en los años anteriores. En segundo

¹ Ver "Informe de Relaciones Laborales 2019" disponible en <http://ods.ctaautonoma.org.ar/>

lugar, la dinámica que adquirió la negociación colectiva salarial, ya que las paritarias no quedan consolidadas en un solo acuerdo sino que, producto de la aceleración de la inflación, las escalas tienen que ser renegociadas varias veces durante el año. Así, cuando antes existía un solo acuerdo para la paritaria de un sector, hoy es posible encontrar tres o más acuerdos en una misma actividad. Finalmente, es importante señalar el crecimiento de los acuerdos con contenido de crisis tanto a nivel de empresa como de actividad. Esto es, cláusulas que refieren a asignaciones y/o subsidios por suspensiones, a despidos y/o a suspensiones, que venían teniendo un lugar relevante en la última década y se masificaron a partir de 2020 producto de la pandemia y la gestión institucional de la crisis a través de la negociación colectiva.

Por otra parte, si bien la cantidad de unidades negociadas por empresa continúa siendo mayoritaria, el crecimiento de la participación relativa de los acuerdos y convenios por actividad resulta destacable, llegando a representar casi el 40% del total en 2021 y 2022. En el año en curso las homologaciones de negociaciones por actividad acumuladas al mes de octubre ya más que duplican los niveles registrados con anterioridad a 2018.

Finalmente, cabe destacar la caída de los convenios colectivos de trabajo, en tanto el crecimiento de la negociación colectiva se explica exclusivamente por el aumento de los acuerdos².



Fuente: Ministerio de Trabajo de la Nación. Datos correspondientes al 2022 actualizados al 24 de octubre

En suma, es posible decir que de acuerdo al movimiento de los últimos años se consolida la práctica negociación de acuerdos por sobre convenios, es decir, se prioriza la actualización o incorporación de contenidos puntuales por sobre una discusión general de condiciones de trabajo. Ello podría deberse a una evaluación negativa por parte de las organizaciones sindicales del contexto existente para discutir o re-discutir sus condiciones de trabajo vinculadas a jornada, organización del trabajo, promociones, modalidades de contratación, beneficios, entre otras; por lo cual, la estrategia consistiría en sostener, o más bien, “resistir” los convenios vigentes.

² La diferencia entre acuerdos y convenios colectivos responde a cuestiones meramente estadísticas. Los convenios incluyen una negociación de la totalidad de los aspectos vinculados a las relaciones laborales, mientras que los acuerdos refieren a uno o más temas, generalmente articulados con un convenio.

2. Principales contenidos: salarios, crisis y nuevos desafíos de la negociación colectiva

En los últimos años el papel de la negociación colectiva en la administración institucional del sistema de relaciones laborales ha sido fundamental. Desde 2006 ha funcionado como un mecanismo de coordinación salarial, aun en contextos donde ello es prácticamente imposible dada la imprevisibilidad de la inflación, y más recientemente como amortiguador del impacto de la crisis económica sobre el empleo. Desde ya que en ningún caso ha impedido un deterioro del salario real ni tampoco un retroceso del empleo formal, pero sería incorrecto esperar de una herramienta de política laboral la resolución de problemas que provienen de un descalabro en el plano macroeconómico. En otras palabras, la negociación colectiva posibilitó que para una parte importante de los trabajadores y trabajadoras las consecuencias de la crisis económica fueran menos gravosas de lo que podría haberse esperado de no existir este tipo de herramienta de intervención colectiva de las organizaciones sindicales.

En materia salarial, las estrategias han sido muy disímiles, incluyendo distintos plazos de negociación (trimestral, semestral, anual) y la inclusión de cláusulas de revisión y/o gatillo. En cuanto a la administración de la crisis, desde hace muchos años existen actividades que recurren a la suspensión de los trabajadores con el pago de una porción variable de su remuneración. Si bien se trata de una estrategia más vinculada a los intereses patronales, que de esta manera pueden ajustar la dotación de fuerza de trabajo a las fluctuaciones de la demanda con mayor facilidad, a partir del año 2020 este mecanismo se generalizó luego del acuerdo marco entre la CGT y la UIA que habilitó una forma rápida de implementar esta respuesta en el contexto de la pandemia del Covid 19.

Finalmente, la negociación colectiva continuó incorporando contenidos, aun incipientes, sobre la igualdad de géneros, la violencia laboral, la consideración de la distribución de las tareas reproductivas y las tareas de cuidado. Sobre ello este trabajo volverá en su última sección.

2.1 Las paritarias en un régimen de alta inflación

Argentina se encamina a culminar el 2022 con una inflación cercana al 100% anual. El triple de lo previsto en el proyecto de presupuesto enviado en septiembre de 2021 al Congreso de la Nación. Más del doble de la pauta de las primeras negociaciones salariales del año que tuvieron lugar entre los meses de febrero y marzo.

En este contexto, el “incremento anual” previsto en los acuerdos salariales comienza a ser menos relevante, ya que siempre es provisorio y está sujeto a una revisión. Si bien formalmente la mayoría continúa teniendo un plazo de vigencia anual, ninguna actividad realiza una sola negociación en el año y la cantidad de cuotas es mayor. Los sueldos nominales, al igual que los precios, varían cada vez más rápido y las organizaciones sindicales, siguiendo distintas estrategias, tratan de adaptarse a este condicionante proveniente de un factor externo al sistema de relaciones laborales.

La primera ronda de negociaciones salariales culminó con aumentos anuales de entre el 40% y el 45% anual. Pocos meses más tarde las paritarias se ubicaron en torno al 60%, porcentaje al que llegaron también algunas revisiones de acuerdos pactados tan solo unas semanas atrás. Actualmente las negociaciones más recientes establecieron incrementos de entre el 75% y el 85%, y todo indica que antes de fin de año volverá a subirse un escalón. En este marco, la posibilidad de coordinar la política salarial a través de las paritarias es cada vez más difícil y las brechas entre las distintas actividades corren el riesgo de ensancharse aún más.

En la siguiente tabla se sintetizan los resultados de las paritarias en curso, incluyendo el aumento de la negociación 2022 – 2023, el acumulado de este año (que incluye cuotas provenientes de la paritaria del año pasado y otras de este) y la cantidad de aumentos previstos este año.

Aumentos salariales negociados para el período 2022/23³

Actividad	Paritaria 2022-23	Aumentos 2022	Aumento dic/21 – dic/22	Negociaciones pendientes
Aceiteros	101,4%	3	101,4%	Diciembre (r)
Seguro	96%	6	86,4%	
Bancarios	94,1%	4	94,1%	Diciembre (r)
Judiciales PBA	93,4%	7	93,4%	Diciembre (r)
Gráficos	86%	5	79,3%	Febrero (r)
Sanidad (laboratorios)	85%	9	106,5%	Enero (r)
SMATA	84,4%	4	84,4%	
UTEDyC (CCT 736/16)	82,2%	7	82,2%	Enero (r)
Textiles	81,1%	7	102,7%	Diciembre (r)
SINEP	76%	8	100,5%	Enero (r)
Construcción	76%	9	90,9%	Noviembre (r)
SMVM	75,5%	7	80,9%	Noviembre (r)
UTEDyC – Mutuales	72% + Cláusula gatillo	6	72%	Febrero (r)
Alimentación	71%	6	70,1%	Febrero (r)
Cuero	70%	4	98,3%	Diciembre ⁴
Metalúrgicos	65%	8	98,3%	Febrero (r)
Carga y descarga	63%	8	79,3%	
Docentes universitarios	62%	6	82%	Octubre (r) ⁵
Comercio	59,5%	9	81,7%	Enero (r)
Sanidad	59%	7	74,9%	Octubre (r)
Prensa (Buenos Aires)	56%	7	68,7%	Febrero (r)
Estaciones de servicio	48%	5	59%	Noviembre (r)
Casas particulares	36%	8	92,6%	Noviembre
Camioneros	31%	3	43,4%	Octubre
Neumático ⁶	Cláusula gatillo + 10%	5	88,5%	

Fuente: Observatorio del Derecho Social de la CTA Autónoma con datos de las actas acuerdo y/o las escalas básicas de convenio. Datos actualizados al 24 de octubre

³ El ciclo paritario de cada actividad no suele corresponder con el año calendario. En la tabla se sintetizan los resultados de la negociación colectiva 2022/23 (primera columna) y luego se considera la porción del acuerdo 2021/22 que se hizo efectiva en los primeros meses de 2022 (segunda y tercera columna). No se incluyen bonos ni aumentos de suma fija por única vez.

⁴ El acuerdo salarial de la industria del cuero corresponde al período 01 de mayo de 2022 – 31 de enero de 2023. A mediados de diciembre se abrirá la negociación correspondiente al último trimestre del ciclo paritario.

⁵ Al momento de elaborar este informe el empleador había ofrecido un 20% de aumento para el último trimestre del año que, de ser aprobado, llevaría el acumulado sectorial al 82% anual.

⁶ La negociación de la industria del neumático incluyó un cierre de la paritaria 2021-2022 y un aumento del 63% para los primeros siete meses del ciclo 2022-2023 (julio/22 – febrero/23). A partir de entonces se aplicará una cláusula gatillo en dos cuotas para equiparar la inflación y al cierre del ciclo se adicionará un 10%.

A diferencia de los años anteriores, resulta imposible establecer una pauta general, ya que el porcentaje de aumentos presenta una gran variabilidad, con muchas actividades que modifican sus salarios nominales con una frecuencia bimestral o menor. Más aun, en casi todos los sectores relevados la negociación 2022 aún no ha finalizado, ya sea por estar pendiente la negociación de algún tramo (trimestral o semestral), ya sea por tener cláusulas de revisión previstas para los próximos meses.

Por otra parte, la aceleración de la carrera precios – salarios también rompió la lógica temporal detrás de los acuerdos sectoriales. El año paritario, que difiere en cada actividad y que en muy pocas coincide con el año calendario, dejó de ser un punto de referencia. En algunas actividades los aumentos se concentran en los primeros meses del acuerdo, en otras se reparten en múltiples cuotas, que luego son modificadas en posteriores negociaciones. El resultado de este proceso, en promedio, son salarios corriendo a la par o por detrás de la inflación, cada vez más rápido, en una carrera agotadora y sin ninguna perspectiva de aminorar en el corto plazo.

La dinámica de las negociaciones salariales ha quedado fuertemente condicionada por el cambio en el régimen de inflación, donde los mecanismos de indexación se han modificado cualitativamente en comparación con los años anteriores. Vale remontarse a la situación existente hace dos décadas, luego de la salida del régimen de convertibilidad. Entre 2003 y 2006 la inflación no fue un tema, se ubicó en promedio en el 8% anual, y el salario real tuvo una fuerte recuperación luego del retroceso que se había registrado en 2001 y 2002. A partir de 2007, en paralelo a la intervención oficial del INDEC, la inflación dio un salto y hasta 2015 se mantuvo relativamente estable en torno al 25% anual, con las excepciones de 2009 y 2014. En el mismo período el salario real se incrementó un 23,7%

Inflación y salario real: evolución 2007 – 2015

	IPC	Salario real
2007	25,3%	-2,6%
2008	23,0%	4,5%
2009	14,9%	0,0%
2010	26,1%	2,2%
2011	22,6%	10,8%
2012	25,6%	5,4%
2013	26,7%	-1,2%
2014	37,9%	-0,8%
2015	27,2%	3,9%
Total		23,7%

Fuente: Ministerio de Trabajo de la Nación – RIPE, IPC 9 provincias e IPC CABA.

A partir de 2016 la carrera precios salarios se aceleró impactando negativamente en los salarios. En este contexto la negociación colectiva pasó a tener una función mayoritariamente defensiva, intentando que el deterioro de los ingresos de los trabajadores no se profundice aún más. Sin embargo, desde entonces el salario real perdió todo lo que había ganado en la etapa anterior: en agosto de 2022 el ingreso de los trabajadores registrados en términos reales era un 5% inferior al de diciembre de 2006.

Inflación y salario real: evolución 2016 – 2022

	IPC	Salario real
2016	40,8%	-7,0%
2017	24,8%	1,9%
2018	47,6%	-11,6%
2019	53,8%	-6,2%
2020	36,1%	-0,9%
2021	50,9%	1,6%
2022 ⁷	56,4%	-3,0%
Total		-23,2%

Fuente: Ministerio de Trabajo de la Nación – RIPTe, IPC CABA e IPC INDEC



Fuente: Ministerio de Trabajo de la Nación – RIPTe, IPC 9 provincias, IPC CABA e IPC INDEC

Este año la carrera precios salarios ingresó en una cuarta etapa. La inflación anual se ubicará en torno al 100% y el gobierno nacional, por diversas razones, enfrenta dificultades para recurrir a las tradicionales anclas: no puede apreciar el peso, no puede aumentar indefinidamente la tasa de interés y no puede congelar los precios de los servicios públicos. En efecto, el tipo de cambio real multilateral se encuentra en los niveles más bajos desde 2017 y el Banco Central carece de reservas que le permitan sostener esta situación en el tiempo; la tasa de interés nominal se ubica en niveles récord y aun así está lejos de ser positiva, generando a su vez un déficit cuasi fiscal difícil de afrontar en el mediano plazo; finalmente, la política de reducción de los subsidios a los servicios públicos

⁷ Acumulado al agosto de 2022.

forma parte de los compromisos asumidos con el Fondo Monetario Internacional, por lo que es de esperar un crecimiento paulatino de su precio en términos reales. En este contexto, la única ancla de corto plazo podrían ser los salarios, lo cual implicaría ponerle límites explícitos o implícitos a la negociación colectiva y tensionar al extremo los límites políticos de la alianza gobernante.

En los próximos meses se resolverá este interrogante. Cuando resta menos de un trimestre para finalizar el año muy pocas actividades tienen acordado un incremento salarial en la paritaria 2022 – 2023 que se acerque a las proyecciones de inflación. Más aún, una gran parte de ellas todavía poseen incrementos menores al 70%, lo que implicaría que en las revisiones deberían pactarse aumentos superiores al 30% tan solo para equiparar la inflación prevista para este año. Ello, a su vez, dificultaría la estrategia oficial de reducir gradualmente la nominalidad de la economía, lo que podría generar conflictos entre las necesidades de las organizaciones sindicales y los objetivos económicos del gobierno.

2.2 La administración colectiva de la crisis

La inclusión de cláusulas vinculadas a situaciones de crisis en la negociación colectiva comenzó a ser algo relativamente habitual a partir de la recesión económica de fines de 2008 y principios de 2009. Si bien no se trató de un fenómeno generalizado, en los años siguientes no fueron pocos los sindicatos y empresas que acordaron colectivamente medidas como despidos y suspensiones colectivas.

La irrupción de la pandemia del Covid 19, sumada a la retracción de la actividad iniciada a comienzos de 2018, operó como causa para el establecimiento que llevó aquel mecanismo a prácticamente la totalidad de las actividades a partir de 2020. El puntapié fue dado por el acuerdo firmado entre la CGT y la UIA con el aval del Ministerio de Trabajo de la Nación, que generó un procedimiento de homologación especial para aquellos acuerdos que establecieran suspensiones colectivas con el pago de una parte de los salarios de forma no remunerativa. Ello permitió amortiguar los efectos de la crisis de 2020 y explica una proporción muy importante de las homologaciones realizadas a partir de entonces. En efecto, en 2020 y 2021 más de una de cada tres negociaciones colectivas homologadas tuvieron por objetivo regular situaciones de crisis⁸, proporción que se redujo en 2022 pero manteniéndose aún en niveles muy elevados en comparación con la situación anterior a 2019.

⁸ Se incluyen convenios y acuerdos que establecieron pautas para habilitar despidos y/o suspensiones colectivas, asignaciones no remunerativas por suspensiones, adhesión a acuerdos marco que habilitaban estas medidas y negociaciones celebradas en el marco de procedimientos de crisis posteriormente homologadas por la autoridad de aplicación.

Participación de cláusulas de crisis en la negociación colectiva 2008 – 2022

Año	Homologaciones	Acuerdos y convenios con cláusulas de crisis	
		Total	%
2008	1559	10	0,6%
2009	1627	100	6,1%
2010	2052	33	1,6%
2011	1838	25	1,4%
2012	1714	39	2,3%
2013	1672	25	1,5%
2014	2038	132	6,5%
2015	1992	100	5,0%
2016	1695	104	6,1%
2017	986	68	6,9%
2018	1114	34	3,1%
2019	2915	332	11,4%
2020	1954	826	42,3%
2021	2193	941	42,9%
2022	3057	794	25,7%

Fuente: Observatorio del Derecho Social de la CTA Autónoma sobre la base de convenios y acuerdos colectivos homologados por el Ministerio de Trabajo de la Nación

2.3 La gestión de los cuidados y los límites a la violencia y el acoso: avances en convenios colectivos de trabajo

Si bien la cantidad de convenios colectivos de trabajo viene en descenso y son pocas las unidades para analizar en comparación con otros momentos, existen avances respecto a la incorporación de algunos temas que vale destacar. Dicha integración se relaciona con las demandas de movimientos y organizaciones que desde hace muchos años intentan jerarquizarlas, y que en los sindicatos fueron motorizadas principalmente por trabajadoras. Estas reivindicaciones tienen un correlato, de forma muy incipiente, en los convenios colectivos de trabajo.

La mayoría de estos temas surgen de los debates que ha instalado el movimiento feminista en el escenario nacional e internacional, tales como la desigual situación en el mercado de fuerza de trabajo de varones y mujeres o la crisis en la gestión de los cuidados que mostró su peor cara en la pandemia, así como la necesidad de poner límites a la violencia y el acoso en los lugares de trabajo.

Existe una amplia variedad de cláusulas relacionadas con estos temas. Una primera clasificación da cuenta de dos grupos diferenciados: aquellas cláusulas enunciativas, que expresan el acuerdo sobre principios como la no discriminación por género o la igualdad de remuneraciones entre varones y mujeres; y aquellas que amplían u otorgan un derecho, en general vinculado a la gestión de los cuidados o al abordaje de situaciones de violencia y acoso⁹.

⁹ El análisis de estas cláusulas fue motivo de dos informes a propósito de los paros feministas del 8 de marzo, del año 2021 y 2022, que se pueden consultar en <http://ods.ctaautonoma.org.ar/>

A continuación, se presenta una síntesis del segundo conjunto de cláusulas presentes en los 44 convenios colectivos de trabajo homologados durante los años 2020 y 2021 en materia de gestión del cuidado y de abordaje de situaciones de violencia y acoso.

→ Gestión de los cuidados

Uno de los progresos más interesantes en esta materia tiene que ver con el cuidado de hijos al momento del nacimiento, a partir de la ampliación de la licencia “paterna”. El 77% de los convenios colectivos de trabajo homologados entre 2020 y 2021 incluyó una cláusula que amplió dicha licencia, mientras que solo el 23% restante no lo hizo.

Sin embargo, el impacto en una corresponsabilidad de los cuidados es aún incipiente, principalmente porque la ampliación de esta licencia, en el mejor de los casos, otorga apenas un cúmulo mayor de días que los establecidos en la regulación vigente de apenas dos días corridos.

Ampliación de licencia “paterna”	% sobre el total de CCT homologados 2020/2021
Entre 2 días (1 hábil) y 3 días	31,8
Entre 4 y 10 días	34,1
Plazo mayor a 10 días	11,4

La mayor proporción de convenios que amplía esta licencia otorga entre 2 días (uno hábil) y 10 días, mientras que apenas uno de cada diez lo hace a través de un plazo mayor que no supera los 20 días. En los últimos dos años existió una única excepción que otorgó una cantidad de días muy superior:

“Licencia por paternidad. Madres y padres no biológicos. Art. 17: El personal masculino dependiente de la empresa para el caso de nacimiento, y el personal femenino o masculino en caso de maternidad no biológica o adopción de un hijo, tendrá derecho a una licencia de ochenta y siete (87) días hábiles -incluyendo feriados- con goce de sueldo. Esta licencia podrá ser gozada de manera flexible dentro del primer año a partir del nacimiento o del otorgamiento de la guarda con fines de adopción” (CCT 1636/2020 de empresa, celebrado entre la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios y Facebook SRL).

Por su parte y de forma minoritaria, en algunos convenios se amplió la licencia materna respecto a los noventa días establecidos en la Ley de Contrato de Trabajo. El mayor plazo se estableció en el CCT 1637/2021 de empresa, celebrado entre la Asociación del Personal de Dirección de los Ferrocarriles Argentinos y Consorcio de Gestión del Puerto de Dock Sud:

“Licencia por maternidad. Art. 16: (...) Queda prohibido el trabajo del personal femenino, dentro de los sesenta (60) días antes del parto y ciento veinte (120) días, después del mismo. (...) En caso de adopción, la mujer trabajadora gozará de los mismos beneficios aquí explicitados durante el periodo de la guarda del menor”.

Esta cláusula duplica lo establecido por la ley y al igual que en la cláusula anterior extiende la licencia para casos de adopción, extremo no previsto en la ley. Es decir, aquellos trabajadores y trabajadoras

que no tienen esta licencia en su convenio colectivo de trabajo, al momento de adoptar, no gozan de días remunerados para el cuidado de sus hijos.

La ampliación de las licencias para “madres”, “padres” y en algunos casos, la extensión de las mismas para “adoptantes” no deja de ser un interesante avance aunque sigue consolidando, por un lado, el sesgo maternalista del cuidado, en donde son las “madres” las que tienen la mayor habilitación de tiempo remunerado para cuidar; y por otro lado, refuerza la idea de “familia tradicional” donde hay una mamá, un papá e hijos, en la mayoría de los casos, biológicos. Ahora bien, ¿qué sucede con las familias monomarentales o con aquellas compuestas por personas del mismo sexo adoptantes? ¿es posible pensar en un tiempo de licencia de recuperación para la persona gestante y otro para el cuidado del recién nacido?

Asimismo, es importante destacar que la mayoría del tiempo y los recursos que se negocian para el cuidado de hijos está focalizado al momento del nacimiento (a través de las licencias) y durante los primeros años de vida a partir del otorgamiento de asignaciones o bonificaciones para el pago de instituciones dedicadas al cuidado de niños o, en una ínfima porción de casos, a partir del establecimiento de jardines en los lugares de trabajo. Al respecto puede citarse el convenio 1638/2021 de empresa, celebrado entre la Asociación del Personal Jerárquico del Agua y la Energía e YPF Energía Eléctrica SA:

“Guarderías. Art. 58: La empresa incorpora como beneficio un monto fijo en concepto de gastos de guardería privada o cuidado domiciliario, para todos aquellos empleados con hijos/as hasta su cumpleaños número cuatro (4). El personal deberá estar desarrollando tareas habituales y permanentes en la empresa. El beneficio alcanza al personal femenino, y al personal masculino viudo y/o con tenencia legal a cargo de este, o incluido en los alcances de la Ley 26.618, reglamentada por decreto 1054/2010”.

La cláusula deja en evidencia varias cuestiones: en primer lugar, el beneficio tiene un momento de finalización que son los cuatro años del niño, pero ¿ese beneficio no es necesario para los años posteriores?; en segundo lugar, se prioriza el otorgamiento al personal femenino y a los varones viudos o con tenencia legal, reforzando la idea de que cuando hay una “madre”, es la destinada al cuidado de los hijos; y en tercer lugar, extiende el beneficio para hijos de parejas del mismo sexo, siempre y cuando hayan acreditado su matrimonio (Ley 26.618), requisito que para parejas heterosexuales no se solicita. Nuevamente, este tipo de cláusulas muestra el foco del cuidado en los primeros años de vida de hijos, el sesgo maternalista del mismo y la figura del “matrimonio” como condición “legal” para el goce de dicho recurso para parejas del mismo sexo.

Otro de los temas que surge al observar lo regulado en materia de cuidados, es la negociación de tiempo para el cuidado de personas por diversos motivos (enfermedad, edad avanzada, discapacidad, acompañamiento terapéutico, etc.). Existen avances respecto de la incorporación de cláusulas que otorgan licencias para cuidar; de hecho, junto con la ampliación de la licencia paterna, son las que aparecieron con mayor frecuencia en los convenios analizados. De las 44 unidades homologadas entre 2020 y 2021, en 30 (68%) de ellas se incorporó una cláusula de este tipo.

Licencia para el cuidado de otre	% sobre el total de CCT homologados 2020/2021
Licencia con goce de sueldo para cuidar a otre	61,4
Licencia sin goce de sueldo para cuidar a otre	20,5
Determina el tipo de relación del/la trabajador/a con la persona a cuidar	68,2
Determina los requisitos de enfermedad de la persona a cuidar	59,1

De la tabla se desprende que la mayoría de las licencias se otorgan con goce de haberes, a pesar que varía mucho su cuantía (desde doce horas anuales hasta treinta días), que en la totalidad de los casos el/la trabajador/a debe tener una relación directa con la persona a cuidar, ya que se otorgan para el cuidado de hijos, cónyuges o padres / madres a cargo y, por último, que su goce requiere que la persona a cuidar posea una enfermedad grave o sea intervenida de forma quirúrgica. En este sentido, el convenio 791/2021 de actividad, celebrado entre el Sindicato del Personal de Industrias Químicas y Petroquímicas y la Cámara de la Industria Química y Petroquímica establece:

“Artículo 79. Permisos especiales: (...) b) En caso de enfermedad grave y/o cirugía mayor del cónyuge, padres o hijos que convivan y estén a exclusivo cargo debidamente comprobado del obrero/a, empleado/a, el empleador concederá a dicho personal hasta un máximo de 15 (quince) días corridos pagos como si hubiera estado trabajando y conforme a su diagrama de trabajo por año. La existencia de la enfermedad grave y/o cirugía mayor, deberá ser comprobada por el servicio médico de la empresa”.

Así, el tiempo para el cuidado de otros está disponible siempre y cuando exista una relación marital o de parentesco directo ascendente o descendente, y dicho cuidado debe acreditar una necesidad extrema, como si otras situaciones de menor gravedad no requieran que alguien se encargue del mismo.

Para finalizar, es importante aclarar que la negociación colectiva como herramienta para pactar condiciones laborales no puede encarnar una reformulación total en la gestión de los cuidados; por el contrario, es necesario pensar en diversas formas de intervención estatal que den cuenta de la urgencia de pensar un sistema integral de cuidados que contemple todas y cada una de las situaciones que hoy resultan problemáticas o que quedan por fuera de la regulación.

En el mes de mayo, se presentó un proyecto de ley denominado “Cuidar en Igualdad”, cuyo objetivo es la creación de un “Sistema Integral de Políticas de Cuidados”. Este proyecto incluye un avance en materia de ampliación de licencias, principalmente para trabajadoras y trabajadores registrados, lo cual deja planteado el desafío sobre cómo avanzar en derechos a cuidar para aquellas trabajadoras y trabajadores informales, no registradas, desempleadas, etc.

Asimismo, el abordaje del tema vía negociación colectiva no debería quedar únicamente asociado a la discusión de licencias, sino que es necesario pensar en cómo transversalizar la discusión a otros contenidos: salario, jornada, ingresos y promociones, entre otros temas. Así y todo, si la negociación de licencias es lo que está al alcance de las organizaciones sindicales sería necesario problematizar la forma que adquieren, porque dicha forma puede seguir reforzando patrones que consolidan la desigualdad, sea porque maternalizan el cuidado (reafirmando la diferencia en el tiempo para cuidar

entre madres y padres), le imprimen un carácter biologicista (considerando como lazos familiares sólo los biológicos), consolidan la familia tradicional obviando la diversidad de conformaciones familiares vigentes, o bien no avanzan en una perspectiva integral del cuidado, haciendo foco sólo en determinadas situaciones (nacimiento de hijos o enfermedad grave de familiares a cargo, por ejemplo).

→ Violencia y acoso en el mundo del trabajo

La inclusión de este tipo de cláusulas debe ser analizada en el marco de los debates que abrió la ratificación del Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo. Es el primer tratado internacional que versa sobre este tema y coloca a la negociación colectiva como una herramienta central para los gobiernos, los empleadores y los trabajadores a la hora de abordarlo.

Este Convenio no se refiere sólo a las relaciones entre jefes/as y empleados/as en tanto relaciones de subordinación, sino también a aquellas que suceden entre compañeros/as de trabajo y, como temas novedosos, incluye la violencia de terceras personas como usuarias, clientes y/o pacientes así como los efectos de la violencia doméstica.

En este sentido, son muchas las organizaciones sindicales que desde hace algunos años vienen tratando de dar respuesta a este desafío, y parte de estas estrategias se ven plasmadas en convenios colectivos aunque, nuevamente, de forma muy incipiente. Una de las prácticas que se instaló hace algunos años e incluso se replicó al interior de las propias organizaciones sindicales es la confección de protocolos de abordaje para situaciones de violencia y acoso que, en una porción ínfima de casos, fueron homologados como parte de la negociación colectiva.

Asimismo, algunos convenios incluyen diferentes formas de asistencia para las víctimas de violencia doméstica tales como: licencias, ayuda económica, ayuda psicológica o médica y/o la posibilidad de contar con asistencia legal. El convenio 1633/2020 de empresa, firmado entre la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza e YPF Energía Eléctrica SA, es un ejemplo, ya que en su artículo 24 establece la posibilidad para el trabajador y sus hijos menores a cargo de contar con ayuda médica, psicológica, asesoramiento legal, asistencia económica a cargo de la empresa, además de una reubicación laboral en caso que las circunstancias lo ameriten.

Por otro lado, se registran cláusulas que tienen que ver con la promoción de capacitaciones, formaciones y sensibilizaciones sobre la violencia y el acoso en el trabajo; también la conformación de comités o comisiones con diversa finalidad: en algunos casos, para la elaboración de protocolos de actuación en casos de violencia, en otros, para las discusiones sobre problemáticas varias en materia de género. Un ejemplo de ello:

Comité de Género. Art. 41: Las partes teniendo en cuenta el avance a través de las leyes 26.485 de Protección para erradicar la violencia contra las mujeres y 27.499 Micaela (...) acuerdan crear un Comité de Género para abordar temáticas relacionadas a la perspectiva de género en el ámbito laboral y social dentro de la empresa. (...) Ambas partes se comprometen a elaborar en un plazo no mayor a noventa (90) días las funciones, procedimientos, alcances, protocolos y demás particularidades con las que regirá el mismo (CCT 1641/2021 de empresa, entre la Unión Ferroviaria y Ferrovías SA Concesionaria).

Nuevamente, los avances resultan incipientes y los desafíos a partir de la ratificación del Convenio 190 de la OIT son varios a la hora de pensar todas las aristas de la problemática de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y de qué modo es posible limitarla a través de la negociación colectiva.