

De igualdad no se habla

POLÍTICA Los sindicatos oficialistas y opositores reclaman por el Impuesto a las Ganancias. Pero nadie habla del impuesto al género, que se lleva al menos 1236 pesos del bolsillo de las trabajadoras por el solo hecho de ser mujeres. No está en carpeta el combate contra la brecha salarial por sexo. Pero tampoco demandas como la ampliación de licencias por maternidad y paternidad, días para cuidar a hijos e hijas cuando se enferman y jardines de primera infancia. En el camino, se desperdicia una herramienta fundamental: la discusión paritaria. ¿Cómo reimpulsar una nueva agenda sindical?

Por Luciana Peker

Es como la incógnita de la primera vez. Una pequeña duda entre tantos discursos encendidos, un sincericidio que admite no tener idea o una autocrítica por ser parte de una corporación machista. Un silencio que no responde a la vehemencia de los más gruesos muchachos. Una pregunta que no tiene libreto asignado y una respuesta que no llega ni por el oficialismo ni por la oposición. ¿Por qué los sindicatos no reclaman por el derecho a ganar igual salario y a poder trabajar con equidad fuera y dentro de la casa? El interrogante parece silenciar los bombos. No hay reuniones, marchas, gritos, petitorios, conferencias y, ni siquiera, argumentos que acompañen los reclamos laborales de las mujeres.

La CGT está dividida entre Hugo Moyano, Antonio Caló y Luis Barrionuevo. La CTA también está partida entre Hugo Yasky y Pablo Micheli. Pero todos coinciden en algo: el reclamo –legítimo– para que el Impuesto a las Ganancias modifique sus porcentajes y eleve el piso de 15 mil pesos para que menos afiliados tengan que pagarlo. Moyano, Barrionuevo y Micheli ya hicieron un paro, en el que –además– incluían a la seguridad y el narcotráfico, entre otras consignas de ramos generales, y anuncian una nueva huelga para agosto. Caló y Yasky se reunieron con el jefe de Gabinete, Jorge Capitanich, el 21 y 23 de julio. Su pedido también se centró en el Impuesto a las Ganancias. Yasky le agregó a la lista de solicitudes un aumento para los sueldos más bajos del país del 35 por ciento y un paliativo para los jubilados. Pero de otras demandas pendientes, nada de nada. A pesar que el 34 por ciento de las fichas de afiliación sean de mujeres, según datos de asociaciones sindicales.

“Somos una sociedad machista y esto en el sindicalismo funciona de una manera más cruel – admite Pablo Micheli, de la CTA opositora–. El sector empresario también es machista. Se niega a discutir jardines maternos porque lo considera un gasto. Cuando se negocian los aditamentos, si

corre riesgo el salario, se prioriza el sueldo. Eso sucede, lamentablemente, porque deberían ser de los temas más importantes a discutir.”

Facundo Moyano es diputado nacional y secretario general del Sindicato de Trabajadores de Autopistas y Rutas y acaba de cerrar un acuerdo de aumento salarial del 34 por ciento. ¿Y los derechos que afectan más directamente a las trabajadoras del peaje? “No estoy interiorizado en la realidad, no está dentro de mi agenda de reclamos. Desde lo sectorial es una actividad que emplea a más mujeres que a varones, por lo menos, en el sector de las cajas. No lo he planteado como un reclamo general. Se me escapa. Me das una buena herramienta para reclamar, aunque con la inflación lo urgente es el salario”, plantea con sinceridad. A la vez, reivindica que en el sindicato tienen siete mujeres en una comisión directiva con dieciséis puestos y que cumplen con la Ley 25.674 que obliga la participación femenina en las negociaciones colectivas de trabajo y en las decisiones sindicales. Además, también plantea que el discurso sindical no tiene que volverse monotemático: “No hago eje en el Impuesto a las Ganancias aunque es un reclamo legítimo cuando hay sectores en crisis como construcción o suspensiones en la industria automotriz. No tiene que ser el único reclamo de la CGT”.

El silencio no es salud, pero tiene su explicación. Fabián Repetto, doctor en Investigación en Ciencias Sociales y director del Programa de Protección Social del Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento (Cippec) evalúa: “La estructura del mercado laboral genera incentivos para que muchos sindicatos coloquen el foco de atención en los trabajadores con salarios más altos y empleos de mayor calidad. Esto tiende a excluir a las mujeres (que tienen salarios más bajos) y, en especial, a las madres, llevando a fortalecer las dinámicas laborales exclusivas que potencian la gran desigualdad socio-laboral existente”.

La deuda duele en lo que los sindicalistas más defienden: el bolsillo. Pero está agujereado y es sólo de damas (aunque no es gratis). En la Argentina, el salario promedio es de 4372 pesos, según datos del Indec del segundo trimestre de 2013.

Sin embargo, la discriminación sexual se cobra el impuesto al género de las ganancias femeninas. Las mujeres cobran –en promedio– \$ 3675 pesos y los varones, \$ 4911. La brecha de género se lleva –por lo menos– \$ 1236 pesos. ¿Nadie los reclama? Tampoco se protesta porque la informalidad afecta más a las mujeres que a los varones y que el desempleo femenino, en las menores de 29 años, llega a un escandaloso 16,2 por ciento.

Y las soluciones están, pero no a la vista. La desigualdad puede revertirse con políticas contra la discriminación laboral (que llevaron a una empresa líder en la Argentina en producción de pañales a echar a una empleada por sospechar que podía quedar embarazada) y el acoso sexual (que en

el Congreso dejó dormir un proyecto de la ex diputada Marcela Rodríguez). También se pueden multiplicar capacitaciones en oficios no tradicionales como las que hace el Ministerio de Trabajo en arreglo de motos y uso de excavadoras. Y se puede mejorar las licencias por maternidad y paternidad para que duren más tiempo, se incluya a monotributistas, se tenga en cuenta la perspectiva de familias diversas de gays y lesbianas, se asimile la adopción al alumbramiento biológico y se termine con el descuento en la jubilación que implica la maternidad (ahora los meses más demandantes para una puérpera que no duerme de noche y da la teta todo el día no se computan como un tiempo productivo para la Anses).

Hay más por hacer y por pedir: se deberían crear jardines maternales con contenidos pedagógicos, construir lactarios (para que las empleadas pudieran aliviar sus pechos a punto de explotar sin estar expuestas a la vista de toda la fábrica u oficina), promover licencias por violencia de género (para que una mujer no tenga que pedir licencia psiquiátrica cuando ella no está enferma, sino que es víctima de violencia) y días family friendly para poder ver a los hijos e hijas en actos escolares o acompañarlos si están enfermos.

No sólo Europa fomenta espacios de conciliación entre empleo y hogar para poder ir de acá para allá sin la lengua (taaan) afuera y la mochila de la culpa (por llegar tarde al colegio o por dejar para mañana una tarea en la oficina) siempre a costas. En Chile y Uruguay se extendieron las licencias maternales y parentales, y en Costa Rica se implementó una política pública de cuidados para que todas las mamás puedan contar con un lugar de calidad para dejar a sus bebés y trabajar, estudiar o capacitarse. ¿Y por casa cómo andamos? Silencio, los bombos están callados.

“Pocos sindicatos tienen en sus temas los derechos de las mujeres. Todo es muy pobre. No se priorizan estos temas por pautas culturales y las sindicalistas no están empoderadas, se subordinan y temen. Hay mucho trabajo por hacer. Falta una dirigencia sindical femenina que construya poder colectivo”, arenga la dirigente sindical de UPCN Zunilda Valenciano. “Los sindicatos siguen siendo ámbitos muy masculinos y masculinizados. Hay invisibilidad de las cuestiones de género en el mercado laboral”, apunta la secretaria de Género de la CTA, Estela Díaz, y anuncia que en agosto van a lanzar una campaña sobre responsabilidades familiares compartidas y sistemas integrales de cuidado. ¿Y qué pasa con las demandas de la CTA?

“Nuestra central hace tiempo tiene incluida una agenda más amplia, el tema no se hace visible por los temas que se priorizan, pero tampoco se da demasiada importancia comunicacional al tema. En las reuniones con el ministro de Trabajo, Carlos Tomada, y con la Presidenta (Cristina Fernández), incluimos licencias parentales, responsabilidades compartidas, políticas de cuidado y discapacidad. Pero en las conferencias de prensa posteriores, estos temas quedan siempre relegados.”

La agenda mediática no incluye –hasta ahora– cómo hacen para trabajar las madres que trabajan. Las políticas públicas no construyen más jardines. El Congreso no legisla la ampliación del tiempo para acostumbrarse a una nueva vida en la casa ni la vida de nuevas familias que ya fueron reconocidas por el matrimonio igualitario. Y los sindicatos no pelean conquistas cuando discuten con las empresas. Las responsabilidades están compartidas. Pero también hay mucho por hacer. Por ejemplo, impulsar que se cumpla el cupo sindical para que las paritarias aumenten la igualdad.

Los cambios que faltan

“La negociación colectiva es una excelente herramienta para la igualdad de género y nuevos derechos ya que se firmaron alrededor de mil convenios, con datos de 2012. Pero todavía ha sido poca la innovación que produjo. Un factor que influye es la poca presencia de mujeres en las mesas de negociación. En las elecciones de los sindicatos es donde más se cumple con la ley de cupo porque, en estos casos, el Ministerio de Trabajo controla como autoridad de aplicación. Pero en las federaciones y las mesas de negociación colectiva lejos se están de respetar la normativa vigente. A pesar de esta realidad, no hay denuncias tal como hicieron las mujeres de partidos políticos que constituyeron redes y alianzas que favorecieron las estrategias contra las irregularidades”, puntualiza Díaz.

El conjunto de las paritarias nacionales está cerrando con un nivel de aumento del 29 por ciento para cobrar en 2014. Son una potencial herramienta para negociar otras conquistas. Por ejemplo, en Chubut, el 18 de abril de este año, las docentes consiguieron una licencia específica por violencia de género, en un buen ejemplo para replicar en otros gremios y provincias. O, en 2012, el Sindicato Petroleros Unidos e Hidrocarburíferos logró que YPF y las operadoras de estaciones de servicio otorguen una licencia por paternidad de siete días corridos (ahora la ley sólo da tres días para enterarse de que se es padre y salir corriendo) e incluyó 45 días para las madres adoptantes. Sin embargo, en la Argentina casi no motorizan cambios a favor de la inclusión laboral femenina y un mejor reparto entre trabajo y familia en las paritarias.

“Los sindicatos en la Argentina tienen como principal interés resguardar los salarios de sus afiliados, aspecto que incide directamente sobre la cápita que cada trabajador aporta. En este sentido, y contrariamente a lo que se evidencia en otras latitudes, aquí muchos sindicatos no suelen colocar en el centro de sus preocupaciones y acciones el Salario Mínimo Vital y Móvil, los trabajadores informales y la calidad del empleo y los derechos de los trabajadores, que incide en cuestiones como por ejemplo la cantidad de horas trabajadas o el acceso a licencias o centros de cuidado. Cada provincia reglamenta las licencias de sus empleados públicos. Es llamativo que en algunos casos (como el de las docentes en Jujuy, con 84 días) tienen menos días de licencia por

maternidad que lo establecido en la Ley de Contrato de Trabajo (90 días)”, remarca la magister en Políticas Públicas Gala Díaz Langou, coordinadora del Programa de Protección Social del Cipepec.

Por su parte, la magister en Economía y Políticas Públicas Carina Lupica, directora ejecutiva del Observatorio de la Maternidad, evalúa que el Estado dio más pasos adelante que los empleadores del sector privado: “En la Argentina, en los últimos años, las cláusulas de mayor progreso en el involucramiento de los hombres en las tareas de cuidado de sus familias en las negociaciones colectivas han sido implementadas por el Estado como empleador. Entre los principales avances se logró la extensión del beneficio de cobertura de guarderías excepcionalmente a hombres viudos, separados o divorciados que conviven con sus hijos/as y pueden demostrar su custodia o tenencia; la extensión de la licencia por paternidad más allá de lo que establece la ley; la licencia de cuidado de los hijos/as de treinta días adicionales a los establecidos por la ley para el trabajador en caso de fallecer la madre de niños/as menores de 18 años; el permiso para la atención de familiares (cónyuges, padres, hermanos o hijos) enfermos o accidentados, siempre que el cuidado sea indispensable por la naturaleza de la afección y si dicho trabajador o trabajadora es la única persona que puede hacerlo; y permisos de cuatro a seis inasistencias anuales en días hábiles por razones personales”.

Un pequeño paso se da en la creación o pago de jardines maternales, según Cristina Antúnez, coordinadora de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Trabajo, que asegura: “La ley establece que las empresas deben provisionar el servicio de guardería cuando tienen más de cincuenta empleadas. Pero ahora los convenios hablan de reintegro a personal femenino, sin tope del número de trabajadoras, desde el nacimiento hasta los tres o cuatro años en los mejores casos. Sin embargo, no se logra que los varones también puedan acceder a este servicio de cuidado”.

Pero para progresar se necesita que el bombo lo toquen más bombistas. Corina Rodríguez Enríquez, investigadora del Conicet y del Centro Interdisciplinario para el Estudio de la Política Pública (Ciepp), especifica qué se necesita para poder avanzar: “La principal dificultad es la debilidad de la participación de las mujeres en las estructuras sindicales, que no consigue permear la agenda sindical dominada por estructuras sindicales muy masculinas y muy machistas”.