

**UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**  
**LICENCIATURA EN DESARROLLO**

**Informe de Pasantía**

**La reproducción del capital y la reproducción de  
la vida ¿dos espacios en conflicto?**

Reflexiones sobre la corresponsabilidad social y de  
género en Uruguay por sectores de actividad

**Mayra Fernández Ripa**

**2017**

El presente documento fue generado en el marco de una pasantía educativa, mediante el acuerdo celebrado entre la Facultad de Ciencias Sociales de la UdelaR y el Centro Interdisciplinario de Estudios sobre el Desarrollo Uruguay (CIEDUR) entre 2015 y 2016.

La mencionada pasantía se realizó en el área de Desarrollo y Género.

El trabajo en CIEDUR fue tutorado por la Magister Soledad Salvador desde CIEDUR y como responsable del Taller de Desarrollo ofició el Doctor Conrado Ramos.

## Resumen

Las políticas de corresponsabilidad social en los cuidados apuntan a promover la equidad social y de género a través de su redistribución entre Estado, mercado y familias, y entre hombres y mujeres. Se trata de propiciar las condiciones para que hombres y mujeres puedan compatibilizar sus responsabilidades familiares con su trabajo remunerado. De esa forma, las mujeres podrían integrarse al mundo del trabajo en igualdad de condiciones que los varones. Ese es un principio fundamental para alcanzar su autonomía económica. Por otra parte, la población recibiría los cuidados de calidad que necesita para alcanzar los mayores niveles de bienestar.

Las investigaciones realizadas hasta el momento en Uruguay buscan mostrar las necesidades de cuidado de la población y quienes son actualmente las responsables de proveerlos. A su vez, se conocen los impactos que la desigual distribución de esos cuidados genera en la inserción laboral de las mujeres, restringiéndolas a peores condiciones de trabajo y menores salarios. Este trabajo comienza a explorar otra línea que se está desarrollando en el Área Desarrollo y Género de CIEDUR que son las condicionantes que la demanda de empleo impone a la organización familiar de los cuidados y/o las condicionantes que limitan la inserción de las mujeres en determinados puestos de trabajo o sectores de actividad. En estos casos estamos considerando que la inserción en el empleo no depende sólo del nivel educativo de la oferta laboral (en este caso de las mujeres), sino también de las restricciones que enfrentan por no contar con la disponibilidad horaria y la flexibilidad que les exigen, al no tener quien les resuelva los cuidados en el hogar. Ello, a su vez, está condicionado por los estereotipos de género que imperan en el mercado laboral, impregnados del modelo de trabajador ideal (aquel sin responsabilidades familiares).

Por lo tanto, este trabajo se propuso identificar las posibles dificultades para la conciliación entre la vida laboral y familiar, que pueden resultar de las condiciones de trabajo en algunos sectores seleccionados. Para identificar esos sectores se consideraron los criterios que se habían utilizado en estudios ya realizados por el Área. El trabajo profundiza también en una revisión bibliográfica de las políticas de corresponsabilidad que se desarrollan y aplican en otros países (básicamente países desarrollados), la normativa internacional referida al tema y el marco institucional en el que se sostienen estas políticas en Uruguay.

Palabras clave: corresponsabilidad social, cuidados, sostenibilidad de la vida, mercado laboral, sectores de actividad.

## Índice

Resumen .....	2
Índice.....	3
1. Sobre el Centro Interdisciplinario de Estudios sobre el Desarrollo, Uruguay .....	5
2. Introducción.....	6
3. Objetivos de investigación .....	7
3.1) Objetivo general.....	7
3.2) Objetivos específicos.....	7
4. Metodología.....	8
5. Marco teórico y conceptual: corresponsabilidad en los cuidados .....	9
5.1) ¿De qué hablamos cuando hablamos de cuidados?.....	9
5.2) Conciliación con corresponsabilidad social.....	10
5.3) ¿Qué políticas?.....	10
5.3.1) Consecuencias de la ausencia de corresponsabilidad social .....	11
5.3.2) Clasificación de políticas de corresponsabilidad .....	18
5.3.3) Tipos de acciones o medidas corresponsables para las empresas .....	20
5.4) Cuidados de calidad para un desarrollo sostenible .....	23
6. Plano internacional .....	25
6.1) Marco normativo internacional .....	25
6.2) Buenas prácticas en empresas.....	27
7. Uruguay.....	31
7.1) Marco institucional nacional.....	31
7.2) Algunos datos.....	34
7.2.1) Distribución porcentual del trabajo remunerado y no remunerado por sexo para la población ocupada en 2007 y 2013 .....	34
7.2.2) Cantidad de horas semanales que dedican las personas ocupadas al TR y TNR. ..	36
8. Análisis a nivel sectorial .....	36
8.1) Selección de casos.....	36
8.2) Análisis descriptivo de los sectores elegidos .....	40
8.3) Industria .....	43
8.3.1) Régimen de jornadas laborales en la Industria .....	43

8.3.2) Industria del chacinado .....	44
8.3.3) Industria avícola .....	52
8.4) Comercio .....	56
8.4.1) Régimen de jornadas laborales en el Comercio .....	56
8.4.2) Supermercados.....	57
8.4.3) Tiendas .....	61
8.5) Servicios .....	67
8.5.1) Hoteles, apart-hoteles, moteles y hosteras .....	67
8.5.2) Trabajadores no médicos .....	70
9. ¿Cómo promover la corresponsabilidad? .....	75
9.1) La negociación colectiva como herramienta .....	76
9.2) Actores .....	79
9.3) De los convenios .....	80
10. Consideraciones finales .....	80
11. Bibliografía .....	84
12. Anexos.....	89
ANEXO 1 – Anexo estadístico.....	89
ANEXO 2 – Cláusulas sobre corresponsabilidad en los cuidados en los Consejos de Salarios (sectores seleccionados).....	91

## **1. Sobre el Centro Interdisciplinario de Estudios sobre el Desarrollo, Uruguay**

El Centro Interdisciplinario de Estudios sobre el Desarrollo Uruguay (en adelante CIEDUR) es una ONG sin fines de lucro y con personería jurídica. El centro fue fundado en 1977 por un grupo de profesionales de distintas disciplinas con el fin de contribuir a la construcción de alternativas para el desarrollo sostenible del país.

Pueden encontrarse tres áreas de trabajo:

- Desarrollo y Ambiente
- Desarrollo y Género
- Desarrollo y Trabajo

En ellas se realizan investigaciones vinculadas a las ciencias sociales, y en particular a temas de desarrollo, brindando apoyo a otras organizaciones promotoras del mismo y contribuyendo a la formación de nuevos investigadores e investigadoras del tema. Por otro lado, se fue generando un centro de documentación en estas temáticas, el cual permite difundir tanto para otras organizaciones, como para personas particulares, ya sea las propias investigaciones como las de otras organizaciones de la rama. Por último, el Centro no sólo investiga, sino que diseña, organiza e implementa programas en estas áreas.

El presente trabajo surge como producto de una pasantía de egreso en el marco de la Licenciatura en Desarrollo llevada a cabo en el área de Desarrollo y Género. Esta, parte de la base de que la igualdad de género no sólo es intrínsecamente importante sino que es necesaria para alcanzar los objetivos de desarrollo sostenible. Su principal aporte se da en el marco de la Economía Feminista, con el foco puesto en el mercado laboral, la economía del cuidado, el trabajo no remunerado, y el comercio internacional. Asimismo, el área participa de distintas redes a nivel nacional (Red Pro-Cuidados) como regional (Grupo de Economía y Macroeconomía de América Latina y el Caribe -GEM-LAC- y Red de Género y Comercio de América Latina).

De esta forma, la pasantía se propuso aportar en la línea de las investigaciones sobre corresponsabilidad social en los cuidados que se vienen desarrollando en el área. El trabajo estuvo guiado por el objetivo de identificar las dificultades que se presentan para los y las trabajadoras de diferentes sectores de actividad en torno a la conciliación del trabajo remunerado y no remunerado.

## 2. Introducción

En los últimos 30 años en América Latina y el Caribe ha habido un ingreso masivo y continuo de las mujeres al mercado de trabajo. En Uruguay el auge de este fenómeno se dio en los años noventa y se vinculó principalmente a una transformación de la matriz productiva que significó el aumento de la demanda de empleo en el sector Servicios, acompañada por una creciente necesidad de autonomía económica de las mujeres que generaba cambios en los roles de las mismas (sobre todo en estratos medios y altos). Por esta línea existen quienes lo explican a raíz de la necesidad de complementar el ingreso percibido por los hombres, cambios culturales y en los niveles educativos alcanzados, entre otros<sup>1</sup>.

Lo anterior coincidió con un momento histórico de la región en el cual comenzaban a flexibilizarse las relaciones laborales en beneficio de las empresas, y se entendía que los aspectos de la vida privada debían "quedar en casa", produciendo un agudizamiento de las dificultades para conciliar la vida laboral con las responsabilidades familiares.

Sin embargo, este proceso irreversible ha ido desdibujando el esquema más tradicional de la División Sexual del Trabajo (en adelante DST), mecanismo que ha dividido históricamente las tareas en dos ámbitos: por un lado, la esfera privada asociada a lo femenino (en donde se realizan las tareas domésticas como los cuidados, limpieza, etc.) y por el otro, la esfera pública, en la cual los hombres mediante el trabajo "productivo", y por tanto, remunerado, han sido el sustento económico de los hogares. De esta forma, se abrió una brecha entre el trabajo productivo y el reproductivo, una distancia entre lo público y lo privado donde a este último se lo había vuelto invisible más allá de su indiscutible relevancia y necesaria complementariedad con el trabajo remunerado (en adelante TR). "Se inicia así una perspectiva de análisis que mantiene una rígida separación entre diversas dicotomías: público y privado, razón y sentimiento, trabajo mercantil y trabajo doméstico, empresa y familia" (Carrasco, 2006: 4), en la cual se relaciona a los hombres con lo primero, y a las mujeres con lo segundo.

Ha sido trabajo de las feministas lograr la visibilización del trabajo no remunerado (en adelante TNR) como otras formas de producción que no pasan estrictamente por el intercambio mercantil<sup>2</sup>. Así el cuidado ha sido definido como un componente del TNR que transforma los bienes y servicios adquiridos en el mercado, en bienes que apuntan a mejorar los estándares de vida al incorporar componentes de bienestar tales como la salud, los conocimientos y los vínculos.

---

<sup>1</sup> En 2015 nuestro país contaba con un 55,4% de las mujeres activas en el mercado laboral (Ciedur, 2017: 51).

<sup>2</sup> La economía con perspectiva de género ha ayudado a la visibilización de las inequidades de género, pero es la economía feminista la que "no sólo hace énfasis en la relevancia de las relaciones de género para entender la posición económica subordinada de las mujeres, sino que genera conocimiento para la transformación de esta situación" (Rodríguez Enríquez, 2010: 5).

De esta forma fue demostrándose que los cuidados tal como se han resuelto a lo largo de la historia, generan dificultades no sólo en las trayectorias personales de las mujeres, sino que también tienen efectos en las masculinidades, en la productividad de las empresas y del Estado, o en la subutilización de los recursos humanos, en la medida en que las personas (en especial las mujeres) se encuentran en constante conflicto entre la vida familiar y laboral.

Hoy, en nuestra región, nos encontramos frente a un nuevo desafío. Las dinámicas demográficas actuales (tales como el envejecimiento poblacional, una importante población infantil en algunos países, el aumento de personas con necesidades de cuidados especiales, y cambios en la composición de las familias) están generando lo que ha venido a llamarse una “crisis de cuidado”. Esto sumado a la inserción de las mujeres en el mundo laboral “(...) estarían indicando una disminución en la “oferta” tradicional de estos cuidados por parte de las mujeres” (Cerrutti y Binstock en Esquivel, 2011: 30).

De allí que en los últimos años en Uruguay se instala el Sistema Nacional Integrado de Cuidados (SNIC) para atender la temática mediante el otorgamiento de servicios de cuidado para la infancia y las personas en situación de dependencia, las licencias parentales y de cuidados, y la flexibilidad horaria en los trabajos. Ello significa un primer paso para avanzar en corresponsabilidad entre familias, Estado, mercado y comunidad.

Hasta el momento, el SNIC no ha avanzado en una propuesta de corresponsabilidad social en los cuidados desde las empresas, sino que lo ha dejado librado a la negociación colectiva. Pero cuando se analiza este tema se encuentra que los avances son lentos y exiguos (Alles Irigoyen, 2017). Por lo tanto, este estudio buscó relevar evidencia para justificar la necesidad de desarrollar acciones específicas en este tema.

A su vez, los resultados de este trabajo son insumos para el movimiento sindical en la medida en que son los beneficiarios directos de las acciones que se puedan desarrollar.

### **3. Objetivos de investigación**

#### **3.1) Objetivo general**

- I. Analizar los avances y desafíos de la corresponsabilidad social en los cuidados vinculados al mercado de trabajo en algunos sectores seleccionados.

#### **3.2) Objetivos específicos**

- II. Estudiar las políticas de corresponsabilidad social, situando a Uruguay en el foco.
- III. Profundizar en el rol de las empresas en torno a la corresponsabilidad social.
- IV. Conocer buenas prácticas a nivel internacional en torno a la temática.
- V. Identificar los avances y desafíos para la conciliación del trabajo remunerado y no remunerado en algunos sectores de actividad.



## 4. Metodología

El presente trabajo es de tipo exploratorio y se propuso un diseño metodológico mixto que incluye técnicas de tipo cualitativo y cuantitativo.

### 1) Métodos cualitativos:

a) **Entrevistas no estructuradas** con informantes calificadas pertenecientes a los siguientes organismos:

- Equipo de PNUD que desarrolla el Proyecto “Conciliación con Corresponsabilidad Social: por una ciudadanía plena para las mujeres”.
- Responsables del tema empleo y cuidados de INMUJERES.
- Secretaria de Género, Equidad y Diversidad del PIT-CNT.

b) **Revisión bibliográfica:** fueron seleccionados para el estudio cuatro sectores identificados como clave en las dificultades de conciliación entre TR y TNR, en base a las reuniones previas y a un trabajo realizado por Salvador, Colacce y Pradere (2011). Luego de definidos los sectores se llevó a cabo un estudio sobre políticas/acciones de corresponsabilidad social y de la situación actual de los cuidados en Uruguay.

c) **Entrevistas semi-estructuradas:** destinadas a referentes sindicales de los sectores de actividad elegidos. La selección de las personas a entrevistar se realizó mediante muestreo intencional, identificando representantes sindicales de los distintos sectores que forman parte del análisis<sup>3</sup>.

- Comisión de Género de la Federación Uruguaya de empleados del Comercio y Servicios (FUECYS).
  - Código E1.
  - Código E4.
- Sindicato Gastronómico y Hotelero del Uruguay (SUGHU).
  - Código E2.
- Sindicato de chacinados y Federación de la Carne (FOICA).
  - Código E3.
- Sindicatos avícolas (SUDEF).
  - Código E5.
  - Código E6.
- Comisión de Género de la Federación Uruguaya de la Salud (FUS).
  - Código E7.
  - Código E8.

---

<sup>3</sup> Los contactos para las entrevistas se obtuvieron a través de la Secretaria de Género, Equidad y Diversidad del PIT-CNT.

- Código E9.
- Código E10.

d) **Análisis documental:** se llevó a cabo un estudio del contenido de los convenios colectivos de los sectores seleccionados de cada Consejo de Salarios desde 2005 a junio de 2016.

## 2) Método cuantitativo:

Procesamiento de datos en base a la Encuesta Continua de Hogares 2016 para los sectores de actividad seleccionados.

## **5. Marco teórico y conceptual: corresponsabilidad en los cuidados**

### **5.1) ¿De qué hablamos cuando hablamos de cuidados?**

Una definición abarcativa del cuidado es por ejemplo la utilizada por ONU Mujeres que establece que:

“El **cuidado** comprende el conjunto de actividades necesarias para poder satisfacer las necesidades básicas (tanto materiales como simbólicas) relacionadas con el desarrollo y existencia de las personas, tales como la alimentación, la limpieza, la vestimenta, el cuidado de menores y dependientes, la gerencia del hogar, las compras o adquisición de los insumos necesarios para los integrantes de los hogares, el apoyo emocional, el mantenimiento de las relaciones sociales, etc.” (Onumujeres y el Instituto de Liderazgo Simone de Beauvoir en MIDES, 2014).

Esquivel (2011) plantea que atendiendo a una definición de este tipo no debe perderse de vista que son incluidas personas que no son dependientes “porque sigue siendo el caso que los varones autónomos tienden a beneficiarse del trabajo de mujeres (también autónomas) para sostener sus estándares de vida” (Picchio en Esquivel, 2011, p. 16). Esta definición amplia vincula a los cuidados de forma bastante directa con la reproducción social de la fuerza de trabajo (pasada, presente y futura), por lo que adhiriendo a esta acepción puede afirmarse que tanto en la crianza de las y los niños, como en la reproducción de la fuerza de trabajo, “(...) están involucrados intereses colectivos para asegurar, en cantidad y calidad, las y los efectivos de las próximas generaciones, incluidos los intereses del Estado” (De Barbieri, 2004, p. 205).

Una segunda concepción del cuidado es la cual lo define como aquel que apunta a cubrir las necesidades de las personas con dependencia. En este sentido, la ley 19.353 (2015) de creación del SNIC plantea que los cuidados son:

“(...) las acciones que las personas dependientes deben recibir para garantizar su derecho a la atención de las actividades y necesidades básicas de la vida diaria por carecer de autonomía para realizarlas por sí mismas. Es tanto un derecho como una función social que implica la promoción del desarrollo de la autonomía personal, atención y asistencia a las personas dependientes”.

En este trabajo se adhiere a la concepción amplia de los cuidados en el entendido de que la misma visibiliza la relevancia del trabajo de cuidados para el conjunto de la sociedad, y no sólo para personas dependientes. Es por tanto importante tener en cuenta que las tareas del hogar, como se mencionó, han sido a lo largo de la historia responsabilidad casi exclusiva de las mujeres lo que ha traído diversas consecuencias en las cuales se ahondará más adelante.

## 5.2) Conciliación con corresponsabilidad social

El término **conciliación** refiere a la posibilidad de eliminar las tensiones entre TR y TNR, de forma que sea posible cumplir con ambas tareas sin que una perjudique a la otra. Como medio, pueden utilizarse tanto medidas o acciones como políticas de conciliación, y la distinción se encuentra en que las primeras suceden en las empresas y las segundas se refieren a políticas públicas llevadas a cabo por los Estados.

El problema de ambos tipos de intervención es que generalmente no suelen pensarse con perspectiva de género y por lo tanto tienden a reproducir los roles sociales de género. Es así que, por ejemplo, pueden considerarse medidas conciliatorias las que permiten llevar el trabajo de las mujeres a la casa en caso de enfermedad de algún familiar, o aquellas que brindan un día libre para ir al médico con los y las hijas. Sin embargo, si son dirigidas a las mujeres estas no apuntarían a modificar la casi exclusiva responsabilidad femenina en materia de cuidados, por lo cual estarían reproduciendo los estereotipos de género.

En este sentido, como establece Martínez Franzoni (2010), la conciliación puede ser con **corresponsabilidad social** si apunta a que las tareas de cuidado sean compartidas entre hombres y mujeres, con el Estado, el mercado y la comunidad, o puede ser conciliación a secas en casos como el ejemplo anterior, dado que ayuda a descomprimir la tensión entre empleo y cuidados, pero no al reparto equitativo de tareas (p. 15).

## 5.3) ¿Qué políticas?

Atelarra (2005) plantea que en el siglo pasado las mujeres presentaban un vínculo fuertemente intermitente en lo que al empleo se refiere. Es decir, permanecían en el mercado de trabajo cuando era necesario para este, y en tiempos de crisis eran las primeras en ser “desalojadas” del mismo, debido a que esas decisiones quedaban libradas al mercado. “Pero, hoy, es el Estado a través de sus políticas quien busca garantizar que las mujeres puedan permanecer en el mercado de trabajo. Es por ello que se han desarrollado diversos tipos de políticas de empleo para las mujeres” (p. 33).

A raíz de lo anterior podemos decir que el foco de las políticas orientadas a solucionar las tensiones entre TR y TNR (o family-friendly) ha ido cambiando. En este sentido, en un comienzo la orientación de las mismas era hacia la inserción definitiva de las mujeres en el ámbito público, y por tanto estas se enfocaron en igualar las oportunidades

de acceso al mercado laboral con los varones. Sin embargo, en la medida en que esto se fue logrando, se visualizaron nuevos tipos de discriminación: la segregación horizontal y la segregación vertical, y la constante responsabilidad de las mujeres en el ámbito doméstico que generó la doble jornada laboral.

“Las razones detrás de este resultado se vinculan, por un lado, a que fueron implementadas como políticas de fomento al empleo, por lo que el análisis de género quedó subsumido al del mercado al que hacía referencia y, por otro, a que hubo una captación desde las propuestas feministas hacia políticas en las que predominó la lógica de las políticas tradicionales” (Astelarra en Iervolino, 2016, p. 17).

De allí que se entendió que las nuevas políticas deberían enfocarse en eliminar esas barreras para romper con la división sexual del trabajo, o sino el mercado de trabajo se encontraría potenciando discriminaciones. Hoy podemos considerar políticas de corresponsabilidad social a aquellas que, entre otras cosas, transforman las relaciones laborales para mejorar la calidad de la inserción de las mujeres al mercado de trabajo o buscan desfamiliarizar el cuidado. En definitiva, a la intervención del Estado como oferente de servicios, beneficios, etc. y como regulador y propulsor de nuevas prácticas que abandonen la lógica del mercado estrictamente productivista.

### **5.3.1) Consecuencias de la ausencia de corresponsabilidad social**

Existe evidencia que muestra que las políticas públicas, las económicas, pero también las sociales, cuando no contemplan al género no son neutrales al mismo sino ciegas a él. En este sentido, si es posible afirmar que la aplicación de determinadas políticas tiene resultados diferentes en la vida de las personas según su género, entonces este debería ser contemplado en las etapas de diseño, implementación y evaluación de las mismas para que estas no se vuelvan reproductoras de desigualdades en base a sesgos de género.

Hay sin embargo quienes han argumentado que la vida familiar, y por tanto el TNR y los cuidados, son aspectos de la vida privada de las personas en los cuales el Estado no debería intervenir. Pero ya sea por ausencia o por presencia, el mismo abala o no, perpetua o no, ciertos modelos de organización familiar. Modelos que han ido cambiando con el tiempo.

Por ejemplo, las políticas económicas parten muchas veces de una concepción tradicional de la familia, con un varón y una mujer, el primero proveedor y la segunda responsable del ámbito doméstico, o cuando menos, parten del modelo de trabajador ideal masculinizado. Esto significa que quien se inserta en el mercado de trabajo tiene

disponibilidad total, tanto mental como física para realizar las tareas, dejando de lado cualquier otra responsabilidad o preocupación que no se vincule con el empleo<sup>4</sup>.

Este supuesto trae aparejadas diversas consecuencias para los, pero sobre todo para las trabajadoras. El anterior es un sesgo que se presenta, por ejemplo,

“(…) en la priorización del empleo de los varones en las políticas de generación de empleo, en las políticas de ‘inactivación’ de las mujeres pobres implícitas en ciertos programas de transferencias condicionadas, y en la ausencia de políticas de conciliación familia-trabajo. Al desentenderse de la provisión de cuidados, la política pública deja espacio para que la provisión de cuidados sea fundamentalmente mercantil” o en su defecto, recaiga en los hogares (Esquivel, 2011, p. 27).

Algo similar sucede con las políticas de ajuste que cargan al hogar, más precisamente a las mujeres, de una mayor responsabilidad al retraerlas del sector público al ámbito doméstico, o la ausencia de sistemas efectivos de seguridad social, lo cual recarga a las familias cuando ocurren crisis económicas y financieras provocadas por una mayor inestabilidad (Carrasco, 2006, p. 19-20).

Asimismo, los presupuestos públicos han sido uno de los instrumentos reproductores de los sesgos de género; la manera en que estos se diseñan suele ignorar el reparto de roles, responsabilidades y capacidades, las cuales colocan a las mujeres en una posición de desventaja social, económica y política frente a los hombres (Carrasco, 2006, p. 20). Es por eso que la economía feminista ha impulsado los llamados “presupuestos con enfoque de género”, los cuales apuntan a reconocer estas diferencias y actuar a partir de allí (Carrasco, 2006, p. 21).

Es así que puede decirse que:

“es una falacia expresar que el Estado a través de sus políticas no interviene en la esfera privada/doméstica; ni que las mujeres no han estado presentes en las políticas públicas y en los modelos de desarrollo. Hay que hilar más fino para en realidad argüir que el Estado parte de supuestos genéricos que han variado de una época a otra, que sus intervenciones bajo un discurso universalista e igualitario tienen, de hecho, como norma el modelo masculino; que las mujeres han estado presentes en las políticas públicas pero no han sido ellas sujetos directo de derecho; que las prestaciones sociales afectan e inciden en las relaciones de género: y que estas últimas a su vez afectan otras relaciones sociales” (Orloff, 1993; O’Connor, 1996; O’Connor, Orloff, et.al., 1999 en Iervolino, 2016, p. 19).

De esta forma, considerando a las políticas corresponsables como políticas con enfoque de género, puede decirse que las consecuencias de su ausencia pueden verse en todos los niveles: trayectorias personales (de quienes deben ser cuidados así como de quienes cuidan), formas de organización familiar, empresas y sociedad en su conjunto. En

---

<sup>4</sup> “Gran parte del problema se produce por lo que numerosas autoras han denominado la “lógica productivista”, en la que el empleo suponía la total disponibilidad del trabajador” (Astelarra, 2005, p. 33).

este sentido, puede hablarse de que existe un impacto negativo expresado en tres dimensiones: macro, meso y micro.

#### **a) Nivel macro**

En cuanto a la dimensión macro Rodríguez, C. Giosa, N. Nieva, D (2009) plantean que la falta de acciones orientadas a redistribuir la responsabilidad de los cuidados afecta la productividad del sistema, y debilita las trayectorias de crecimiento económico, lo cual se vincula directamente con la subutilización de la fuerza de trabajo (p. 2).

Es así que la subutilización de la fuerza laboral femenina genera efectos en la productividad dado que, además, en nuestro país esta tiene mayores niveles de calificación que los hombres. Así, siendo que las mujeres presentan más años de educación formal que los hombres (10,6 frente a 9,3 años promedio de escolaridad) y que estos acceden de todas formas a los puestos de mayor poder y remuneración, puede considerarse que existe un desaprovechamiento de la inversión en recursos humanos. Asimismo, en Uruguay un porcentaje muy alto de los y las estudiantes universitarios/as cursan sus carreras en la Universidad de la República con recursos del Estado<sup>5</sup>.

Otro aspecto de suma importancia refiere a la profundización de las brechas socioeconómicas. En los hogares con mayores ingresos el cuidado se encuentra más mercantilizado y en los de menores ingresos aumenta la cantidad de servicios de cuidado informales o el mismo queda librado a los hogares. Por esta razón, los problemas de conciliación de la vida laboral y familiar tienen efectos sobre la pobreza y viceversa. Es decir, se generan círculos viciosos donde los hogares pobres, en general con más hijos/as, deben resolver el cuidado ya sea de menores o de mayores por medio de los y las jóvenes, o en su defecto estos van a trabajar mientras los adultos (las mujeres) realizan las tareas del hogar, entre ellas el cuidado. Esto genera que los y las jóvenes tengan menores oportunidades en la educación formal, lo que suele decantar en una formación laboral deficiente y por tanto un acceso a trabajos precarios.

Sin embargo, la aplicación de políticas de corresponsabilidad puede aumentar la tasa de empleo femenino y juvenil en la medida en que si los cuidados se encuentran resueltos por otros medios tanto mujeres como jóvenes tienen más oportunidad de inserción en el mercado laboral.

Así, puede probarse por ejemplo, que la inserción laboral de las mujeres pobres (en especial en condiciones de formalidad) tiene un efecto positivo sobre el resto del hogar, pero en la medida en que muchas son jefas de hogar esa inserción se hace más difícil si no

---

<sup>5</sup> “Por cada estudiante que ingresa a las carreras de grado de las universidades o institutos privados, 6,2 lo hacen en la Udelar” (UdelaR, 2015) y el censo de estudiantes de grado de la UdelaR en 2012 mostró como resultado que casi el 64% de las estudiantes son mujeres (UdelaR, 2013, p. 13).

existe la corresponsabilidad social en los cuidados. En este sentido, la falta de políticas corresponsables agudiza las desigualdades entre niveles socioeconómicos, ya que

“(…) el acceso a servicios de cuidado, que faciliten la conciliación entre la vida laboral y familiar, replica la estratificación social derivada de la prevalencia del mercado como mecanismo de distribución. El acceso estratificado a servicios de cuidado, consolida la segmentación de la inserción laboral, lo que a su tiempo consolida la estratificación social” (Rodríguez Enríquez et al., 2009, p. 10-11).

Otros aspectos que pueden verse afectados en este nivel son las dinámicas demográficas. Es así que como señala Rodríguez Enríquez, en la medida en que los mercados laborales se vuelven más inclusivos para las mujeres estas tienden a elegir el trabajo ante la maternidad disminuyendo así la tasa de fecundidad. Esto “opera de manera más significativa en aquellos sectores más calificados, que son quienes tienen un mayor costo de oportunidad de suspender o interrumpir su carrera profesional” (Rodríguez Enríquez *et al.*, 2009, p. 37). Sin embargo, como se mencionó, si las personas tienen resueltos los aspectos del cuidado, ambas opciones no deberían ser excluyentes.

#### **b) Nivel meso: Empresas, ¿mero costo o inversión con retornos?**

Este nivel hace referencia a las unidades productivas o empresas, y aunque sin duda es el menos explorado de los tres, suele plantearse que las personas tienden a rendir menos en el trabajo cuando tienen dificultades de conciliación.

El esfuerzo de las trabajadoras (y algunos trabajadores) por cumplir con el TNR y el TR implica un desgaste físico y mental que puede verse reflejado en situaciones de ausentismo, bajos rendimientos de los y las empleadas, dificultades para retener a los y las trabajadoras en las empresas (degenerando en constante rotación de personal con los consiguientes costos de reemplazo, capacitación, etc.), llegadas tarde e incluso a veces la necesidad de ir a trabajar con hijos e hijas (lo cual puede resultar peligroso para los niños y niñas)<sup>6</sup>.

El trabajo de Catherine Hein (2005) menciona por ejemplo el caso de una empresa de venta al por menor en Australia la cual descubrió gracias a una encuesta que se priorizaba el reclutamiento frente a la retención de personal. Según el estudio, esta industria era considerada no calificada pero esto no era así sino que muchas habilidades requeridas no eran formalmente reconocidas. Esta infravaloración resultó en una subestimación de los costos reales de rotación y de la consideración de otro tipo de medidas podían mejorar la lealtad del personal y su retención. Así, se mostró que una de las principales razones por las cuales las personas dejaban sus trabajos era la falta de flexibilidad y las condiciones de trabajo desfavorables a la conciliación (p. 29).

---

<sup>6</sup> Estos efectos aplican tanto para las empresas como para el Estado en su rol de empleador.

Teniendo en cuenta lo anterior, podría pensarse que la toma de acciones corresponsables brindara un beneficio a las empresas. Como plantean Rodríguez Enríquez et al. (2009),

“(…) la presencia de mecanismos que faciliten la conciliación entre vida laboral y familiar, puede ser un activo valorado especialmente por los trabajadores, que haga una diferencia en las opciones por permanecer en un puesto de empleo, realizar esfuerzos adicionales hacia el trabajo, e incrementar el compromiso con la empresa” (p. 19).

Vale decir que algunas de las principales trabas a la hora de que las empresas decidan no tomar medidas corresponsables suelen ser: la creencia de que no es su responsabilidad, el temor a los costos que puedan implicar y la cantidad de personas que se beneficiarían. Sin embargo, diversas experiencias internacionales (y algunas nacionales) han demostrado no sólo que las empresas son también beneficiadas, sino que existe un amplio abanico de opciones para implementar que no implican iguales costos (aunque tampoco mismos resultados), y que las preocupaciones sobre determinados temas (ausentismo, rotación de personal, productividad, etc.) afectan tanto a empresas grandes como pequeñas (Hein, 2010, p. 93-94).

De todas formas como señala Hein (2005), es esperable que sea más sencillo cuantificar los beneficios económicos de tomar medidas que de no hacerlo en empresas con trabajadores/as capacitados/as y en mercados laborales con bajo nivel de desempleo y subocupación, dado que los costos asociados a la capacitación de nuevos empleados/as, la búsqueda de personal capacitado, etc., son visiblemente mayores que los de tomar medidas para la corresponsabilidad.

Como se mencionó anteriormente, esto ha contribuido a una mayor estratificación en la medida en que las personas que quedan aisladas de los beneficios son quienes más lo necesitan ya que por no encontrarse especializadas/os, se encuentran más propensos a trabajar informalmente, cobrar sueldos bajos y por tanto, a no poder resolver los problemas de conciliación en el mercado.

Así, como plantean Rodríguez Enríquez et al. (2009) “en casos de mercados laborales con mayor nivel de desempleo, informalidad y subempleo, o con niveles salariales bajos, el impacto negativo sobre la productividad, de la ausencia de acciones de conciliación, persiste” (p. 24). El problema es que es menos probable que las empresas sean quienes impulsen medidas que tengan que abonar, “ya que su efectividad no se expresa a nivel micro, sino a nivel sistémico” (p. 24). Las autoras plantean así que este es el caso más extendido en América Latina.

Sin embargo, y aunque este nivel es sin duda el menos explorado, existen algunas experiencias que muestran que cuando las personas no se encuentran en constante conflicto entre la vida familiar y el TR, el clima laboral mejora, así como la calidad del trabajo, y por tanto la productividad de las empresas. Al explorar los tipos de acciones que pueden llevar a cabo las empresas, se señala que los beneficios de estas podrían ser



mayores a los costos de implementación de las mismas (ya que además existe un amplio abanico de medidas que serán mencionadas más adelante), resolviendo una de las cuestiones de mayor preocupación por parte del sector empleador (Sernam en Rodríguez Enríquez *et al.*, 2009, p. 21).

Pero, ¿en qué consistiría la corresponsabilidad por parte de las empresas? Se trata en parte de una mayor flexibilidad. El conflicto es que si bien en algunos países de Europa este tipo de medidas han contribuido a un mejor reparto de tareas, en América Latina, donde encontramos mercados de trabajo con instituciones débiles y donde predominan la informalidad, el subempleo, la precarización, etc. ha sucedido que esa “flexibilidad” (basada algunas veces en trabajos part-time, a domicilio, entre otros) se torne un beneficio sólo para las empresas que aumentan sus ganancias en base a una mayor disponibilidad del tiempo de las y los trabajadores y no así para estos.

Como lo señalan Todaro y Yañez la flexibilidad desde la perspectiva de las empresas: “(...) se integra a la institucionalidad laboral por la vía de prácticas sociales que operan en los márgenes grises de la normativa legal vigente. Son prácticas dominadas por relaciones desiguales de poder” (2004: 17). O en palabras de Astelarra, “La lógica de la política económica y de empleo, especialmente en el caso europeo, es la lógica de la competencia económica internacional. De aquí surge la necesidad de los empresarios de flexibilizar el mercado de trabajo; su preocupación no es atender a las necesidades de las mujeres. Por ello, los trabajos de media jornada, donde hay mayoría de mujeres, tienden a ser malos y conducen a la discriminación laboral” (2005, p. 36).

En este sentido, como plantea Carrasco (2001) “al mantener como objetivo social prioritario la obtención de beneficio, la empresa puede imponer lo que para ella es una racionalización del tiempo y un incremento de la eficiencia” (p. 22).

Es por esta razón que la flexibilidad para encontrarse en favor de las personas y no de las empresas debería ir de la mano con un proceso de humanización del mercado de trabajo. Carrasco plantea así que la sostenibilidad de la vida humana debe profundizarse como objeto de estudio sobre todo para la economía, y que un cambio de paradigma ofrecería una nueva oportunidad.

“Esta nueva perspectiva permite además poner de manifiesto los intereses prioritarios de una sociedad, recuperar todos los procesos de trabajo, nombrar a quiénes asumen la responsabilidad del cuidado de la vida, estudiar las relaciones de género y de poder, y, en consecuencia, analizar cómo se estructuran los tiempos de trabajo y de vida de los distintos sectores de la población” (Carrasco, 2001, p. 2).

### **c) Nivel micro**

Por último, en el nivel micro o familiar la ausencia de políticas y/o medidas corresponsables se refleja “afectando principalmente la calidad de vida de las mujeres y de las personas que dependen de su cuidado, y profundizando de este modo las demandas y conflictividad sociales” (Rodríguez Enríquez *et al.*, 2009: 2).

Como fue mencionado debido a la DST la carga del trabajo de cuidados históricamente ha recaído en las mujeres. Diferentes teorías se basaron en las supuestas ventajas comparativas de los hombres para el trabajo en el mundo público y de las mujeres para el ámbito privado. Detrás de estos supuestos se encontraba la idea de la mujer altruista<sup>7</sup> por naturaleza, quien se postergaba en beneficio de los demás.

Estas ideas han ido cambiando más lento que lo que ha sido el ingreso de las mujeres al mercado de empleo, lo que ha significado una inserción de estas en el mundo público más incipiente que el ingreso de los hombres al ámbito doméstico. Esta dinámica ha generado lo que los estudios de género han llamado la doble jornada de trabajo femenino que implica una jornada de empleo sumada a una de TNR.

Tales circunstancias se han visto acompañadas por barreras del mercado de trabajo en la inserción, la permanencia, la movilidad, los ingresos percibidos, mayor precariedad e informalidad, entre otros. Asimismo, como la DST no se ha erradicado sino que se ha adaptado, se han dado procesos de segregación horizontal y segregación vertical. La primera se refiere a la limitante de inserción de las mujeres en determinadas áreas o sectores de actividad, restringiéndolas a otras tales como los servicios. La segunda, por su parte, se ve reflejada en los famosos “techo de cristal” y “piso pegajoso”, los cuales implican, uno la imposibilidad de movilidad ascendente hacia los cargos de mayor poder y remuneración más allá de la capacidad que estas tengan, y el otro, la perpetuación de las mujeres en el extremo inferior de la jerarquía salarial y de precarización del empleo<sup>8</sup>.

Es así que aún hoy hay quienes consideran que todo problema ajeno al lugar de trabajo debe ser “dejado en casa”, y este es a veces un argumento para la no contratación de personal femenino ya que cualquier problema o complicación en el hogar tiende a ser resuelta por la mujer. Pero como señalan Jubeto y Larrañaga:

“(…) tener un empleo es crucial para la mayoría de mujeres y hombres y lo es en primer lugar porque es fuente de recursos económicos. Pero en sociedades como las nuestras, el empleo es mucho más que una fuente de ingresos y su falta va más allá de la ausencia de renta: genera pérdida de identidad, frustración, depresión, etc.” (2014: 24).

Es decir que la ausencia de medidas de corresponsabilidad pueden afectar la salud, generando estrés, y limitando la autonomía de las mujeres.

---

<sup>7</sup> Bina Agarwal cuestiona que las mujeres sean realmente más altruistas que los hombres. De esta forma, plantea que algunas acciones de las mismas podrían confirmar que sí, como es el caso de algunos países en desarrollo que muestran que las mujeres pobres gastan la mayor parte de los ingresos que manejan en las necesidades familiares y no en necesidades personales. Sin embargo, algunos autores explican este fenómeno a través del proceso de socialización de las mujeres que las lleva a actuar de esta forma en mucho mayor medida que los hombres (1997: 25).

<sup>8</sup> “Las mayores dificultades con que tropiezan se asocian también con la carencia de servicios de cuidado accesibles y la falta de oportunidades de capacitación en el trabajo” (Harlan y Bertheide, 1994; Albelda y Tilly en CEPAL, 2010).

Por otro lado, en la medida en que son estas las que se encargan de dichas tareas los hombres quedan excluidos de una participación familiar más plena y compartida.

Otro de los efectos en este nivel es mencionado por Hein (2005) al hablar de las soluciones subóptimas a las cuales terminan recurriendo las familias cuando necesitan cubrir los cuidados para sus hijos/as, familiares con discapacidad o personas mayores. Tal es el caso del cuidado por parte de los y las abuelas (quienes muchas veces son quienes necesitan ser cuidados), el cuidado por parte de hermanos/as mayores (en general mujeres y que muchas veces terminan abandonando sus estudios y aumenta el trabajo infantil), llevar a los hijos al trabajo (lo cual afecta claramente el desempeño laboral), dejarlos solos/as (lo cual puede llegar a ser peligroso), entre otros.

Estos arreglos que pueden verse forzados a realizar las familias por falta de mejores alternativas pueden tener serios impactos en el desarrollo social, moral, físico y cognitivo de las y los niños, perpetuando las desigualdades en los ingresos y poniendo en peligro los recursos humanos como base de la sociedad (Hein, 2005: 18).

A raíz de lo anterior, cuando hablemos de los costos de tomar medidas de conciliación con corresponsabilidad debemos siempre tener en cuenta los costos de no implementarlas. En este sentido, existe hoy en día un consenso bastante extendido sobre la necesidad de que los cuidados dejen de ser una cuestión estrictamente familiar, y sobretodo femenina, para darle lugar a la corresponsabilidad entre géneros, estatal, empresarial y de la comunidad. A esto le llamamos corresponsabilidad social. Es así que como establece Martínez Franzoni (2010) “cada medida debe ser evaluada en función de si contribuye al traslado de responsabilidades de cuidados de las mujeres a los hombres, y del ámbito doméstico al mundo público” (p. 16).

### **5.3.2) Clasificación de políticas de corresponsabilidad**

La primera caracterización de las políticas de conciliación fue realizada en 2004 por Durán, quien distinguió entre:

- (i) *Políticas secuenciales*: son aquellas que tienden a fortalecer la conciliación entre el TR y el TNR. Tanto los distintos tipos de licencias como los cambios en la organización de las jornadas laborales, aportarían a facilitarles a las familias la responsabilidad sobre el cuidado. Este tipo de acciones son importantes en la medida en que hay ciertas cosas (como el afecto) que no pueden ser comercializadas. Asimismo, cuestionan los modelos que vienen dados por la demanda de empleo ya que muchas veces las personas ni siquiera piensan en acceder a determinadas áreas porque es de público conocimiento que la forma de organización del trabajo en ellas no permite conciliar el TR con el no remunerado.

- (ii) *Políticas derivativas:* Sin embargo, lo anterior no significa que las personas deban dedicar su vida al cuidado ni que el ideal se encuentre en un constante movimiento de los y las trabajadoras entre TR y TNR. Es así que, la segunda categoría se encuentra enfocada en derivar parte del trabajo de cuidado al Estado, las empresas, ONG's, etc. En definitiva al resto de la sociedad ya sea a través de la oferta pública, los subsidios o la legislación. En este sentido, son derivativas aquellas políticas (o acciones) que contribuyen a descomprimir la carga de trabajo de las familias en torno a los cuidados. Tal es el caso de los centros de cuidado, los servicios de transporte, etc. Este punto es importante por un lado, dados los nuevos arreglos familiares, dentro de los cuales es cada vez menos frecuente la idea de hombre proveedor y mujer ama de casa. Pero es además importante para el propio desarrollo personal de los individuos, tanto de quienes cuidan (que tienen derecho a que les sea reconocido, remunerado, en condiciones de formalidad, etc.) como de quienes son cuidados (a tener un cuidado acorde a sus necesidades, con personas preparadas para hacerlo, etc.). Vale decir que cuando el Estado no interviene, la derivación es accesible sólo para las personas con mayores recursos económicos.
- (iii) *Políticas de reorganización de roles:* serían aquellas que apuntan a aliviar la carga de trabajo de cuidado sobre las mujeres, que como ya ha sido mencionado, ha recaído históricamente sobre ellas, y también a un reparto intergeneracional más equitativo. En este sentido se plantea que las acciones corresponsables deberían buscar que también los hombres, las empresas, el Estado y la sociedad en su conjunto sean responsables de alguna forma de la sostenibilidad de la vida. Para esto, debe ser dejada de lado la concepción de que se “ayuda” a las mujeres con determinadas tareas para pasar a entender que son responsabilidad de todos y todas.

Pérez (2012), por su parte, toma el trabajo de Durán (2004) y plantea que la última categoría puede utilizarse como una dimensión transversal a las otras. De esta forma, puede decirse que las políticas secuenciales pueden apuntar o no a la reorganización de roles dado que pueden tener su foco en facilitar la conciliación estrictamente de las mujeres entre empleo y cuidados, o, en el mejor de los casos apuntarían a que los hombres compartan responsabilidades de TNR con las mujeres.

Por su parte, las políticas derivativas suelen ser de reorganización de roles, dado que apuntan a romper con la responsabilidad exclusiva de las familias en el tema del cuidado, y por tanto facilitan la inserción de las mujeres en el mercado de trabajo, etc. Aunque pueden reproducir sesgos de género si por ejemplo los beneficios son sólo para hijos/as de trabajadoras mujeres, o si todas las cuidadoras de un centro de cuidado son mujeres.

Por último, Hein (2005) realiza su propia clasificación de las medidas y las ordena en un cuadro según tipo de medida (licencias o permisos, horarios de trabajo, lugar de trabajo,

facilidades de cuidados y ayudas para el TNR), y tipo de problema (de rutina, eventos o necesidades familiares importantes y emergencias).

La clasificación llevada a cabo en este trabajo (Sección 5.3.3) surge así de una combinación de las anteriores.

Por último, es menester mencionar que no todas las acciones o políticas tienen el mismo resultado sobre la vida de las personas, y por tanto no pueden ser evaluadas con el mismo rango. Así, es importante señalar que

“(…) distintas combinaciones refuerzan positivamente el objetivo de reducción de la inequidad socioeconómica y de género. Sin embargo, dependiendo de dónde esté puesto el peso predominante de los esfuerzos gubernamentales (si en la redistribución del tiempo, del ingreso o de servicios) el rol del mercado en la distribución de recursos, así como la división sexual del trabajo pueden verse reforzados también, generando efectos inversos a los deseados en un principio” (Blofield y Martínez Franzoni en Iervolino, 2016, p. 19).

### **5.3.3) Tipos de acciones o medidas corresponsables para las empresas**

Como se vio, las empresas pueden tomar medidas de corresponsabilidad y verse beneficiadas al respecto y estas pueden ser impulsadas por el Estado. Como se vio no todas tienen el mismo peso ni generan los mismos resultados, pero tampoco implican los mismos costos. Esta clasificación intenta destacar que las acciones corresponsables abarcan un amplio abanico de posibilidades desde las que no implican costos para las empresas, hasta las que sí. Pero incluso, aunque no es el objetivo de este trabajo, señalar que estas últimas tienen potencialidades que implican beneficios también para las empresas.

Por tanto, en este trabajo se distinguirá:

a) Según el tipo de acción a realizar en:

- Secuenciales (Licencias y permisos por responsabilidades familiares, horario de trabajo y lugar de trabajo).
- Derivativas para la niñez, personas con discapacidad y adultos/as mayores (Derivación del cuidado, beneficios o primas económicas y alivianar la carga de tareas domésticas).
- Medidas simbólicas.

b) Según el tipo de problema en:

- Rutina.
- Eventos/necesidades familiares importantes.
- Emergencias.

c) Según si aportan o no a la reorganización de roles:

- Sí.
- No.

En los siguientes cuadros se podrá encontrar en detalle a qué se hace referencia en específico en cada uno de los tipos de acciones.

**Cuadro 1. Medidas secuenciales**

Tipo de medidas	Reorganización roles de género	Rutina	Eventos/necesidades importantes	Emergencias
Licencias y permisos	Sí	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Posibilidad de elegir cuándo hacer uso de la licencia anual</li> <li>- Posibilidad de dividir la licencia anual</li> <li>- Prioridad para trabajadores/as con hijos/as de tomarse licencia junto a las vacaciones escolares</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Licencia parental (padre y madre)</li> <li>- Licencia paternal</li> <li>- Programas para reintegro al trabajo luego de licencias</li> <li>- Licencia por adopción</li> <li>- Permisos para reuniones escolares, actos escolares, etc.</li> <li>- Salidas pactadas en la jornada laboral</li> <li>- Permisos para acompañar a hijos/as al médico</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Licencia por duelo</li> <li>- Días libres para padre y madre por emergencias</li> <li>- Licencia para emergencias familiares de corta duración</li> <li>- Licencia para emergencias familiares de larga duración</li> <li>- Salidas pactadas en la jornada laboral</li> </ul>
	No		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Licencia maternal</li> <li>- Ampliación de la licencia por maternidad (días adicionales a los establecidos en la legislación nacional).</li> <li>- Reducción de la jornada laboral de las mujeres en el período posnatal (adicional a la establecida en la legislación nacional).</li> <li>- Permisos de ausencia para asistir a reuniones escolares, visitas médicas de un familiar, etc, dirigidos solo a las mujeres.</li> </ul>	
Horarios de trabajo	Sí	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reducción de jornada laboral por mismo salario</li> <li>- Predictibilidad del horario de trabajo</li> <li>- Trabajo part-time (de calidad)</li> <li>- Horario flexible</li> <li>- Trabajo durante horas escolares</li> <li>- Concentración de las jornadas (diaria, semanal, mensual)</li> <li>- Descanso para comidas flexible y adaptable a las necesidades</li> <li>- Trabajo compartido</li> <li>- Jornada pactada (cuatro días de trabajo y uno libre, concentración y extensión de las jornadas y un día de medio tiempo, horarios acordados -inicio más temprano y salida antes de turno-, reducción de horario de descanso o almuerzo por salida antes)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Trabajo part-time</li> <li>- Horario flexible</li> <li>- Bancos de tiempo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Trabajo part-time</li> <li>- Horario flexible</li> <li>- Bancos de tiempo</li> <li>- Descanso para comidas flexible y adaptable a las necesidades del trabajador</li> </ul>
	No		Reducción horaria por amamantamiento	
Lugar de trabajo	Sí	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Trabajo desde el hogar</li> <li>- Teletrabajo</li> <li>- Jornada combinada</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Trabajo desde el hogar</li> <li>- Teletrabajo</li> <li>- Jornada combinada</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Trabajo desde el hogar</li> <li>- Teletrabajo</li> <li>- Jornada combinada</li> </ul>
	No		Salas de lactancia	

Fuente: elaboración propia en base a Durán (2004), Hein (2005), Pérez (2012) y Acosta (2013).

**Cuadro 2. Medidas derivativas**

Tipos de medida	Reorganización de roles de género	Rutina	Eventos/necesidades familiares importantes	Emergencias
<b>Niñez</b>				
<b>Cuidados</b>	<b>Sí</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Convenios con servicios de cuidado: guarderías, centros de cuidado diurno, centros de educación preescolar</li> <li>- Servicios de cuidado a domicilio, o servicio doméstico</li> <li>- Convenios con programas recreacionales o deportivos</li> <li>- Servicios de cuidado en el trabajo, brindados por el empleador o por cooperativa de trabajadores/sindicato (guarderías en el lugar de trabajo)</li> <li>- Traslados</li> </ul>	Programas de verano	Acceso a servicios de cuidado de emergencia, para los casos en que el arreglo habitual no está disponible, Posibilidad de llevar hijo/a al trabajo en casos de emergencia
	<b>No</b>	Arreglos/programas comunitarios de cuidado ("abuelas o madres comunitarias")		
<b>Adultos/as mayores</b>				
<b>Cuidados</b>	<b>Sí</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Convenios con acompañantes a domicilio</li> <li>- Servicios de información</li> <li>- Bonos o convenios de descuentos con hogares de asistencia permanente o diurna</li> </ul>	Espacios de encuentro, aporte y esparcimiento de personas de la tercera edad vinculadas a la empresa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Servicios domiciliarios paramédicos</li> <li>- Teleasistencia</li> </ul>
	<b>No</b>			
<b>Personas con discapacidad y/o con enfermedades de largo plazo</b>				
<b>Cuidados</b>	<b>Sí</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Centros diurnos</li> <li>- Convenios con servicios de cuidado</li> <li>- Horario extra escolar con supervisión</li> <li>- Servicios de cuidado a domicilio, o servicio doméstico</li> <li>- Convenios con programas recreacionales o deportivos</li> <li>- Traslados</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Centros de hospicio</li> <li>- Centros de rehabilitación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Servicios domiciliarios paramédicos</li> <li>- Teleasistencia</li> </ul>
	<b>No</b>			
<b>Beneficios o primas económicas</b>	<b>Sí</b>	Asignación económica para cuidados	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Prima por nacimiento o adopción</li> <li>- Asignación económica para cuidados</li> <li>- Aportes para medicamentos de alto costo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asignación económica para cuidados</li> <li>- Préstamos para necesidades familiares</li> <li>- Aportes para medicamentos de alto costo</li> </ul>
	<b>No</b>			
<b>Alivianar la carga de tareas domésticas</b>	<b>Sí</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Inversión en servicios o en tecnología para facilitar las tareas domésticas</li> <li>- Servicio de gestoría de trámites</li> <li>- Convenios con distintos servicios (lavanderías, alimentos, etc.)</li> </ul>		

Fuente: elaboración propia en base a Durán (2004), Hein (2005), Pérez (2012) y Acosta (2013).

Cuadro 3. Medidas simbólicas		
	Rutina	Eventos/necesidades familiares importantes
Tipos de medida	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ratificación de convenios</li> <li>- Campañas internas</li> <li>- Campañas externas (Afiches, talleres, compartir experiencias)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fuero paternal<sup>9</sup></li> </ul>

Fuente: elaboración propia en base a Durán (2004), Hein (2005), Pérez (2012) y Acosta (2013).

#### 5.4) Cuidados de calidad para un desarrollo sostenible

Luego de años de bagaje teórico sobre el desarrollo, su significado y sus fines, en los años noventa el mundo comienza a abandonar la concepción de desarrollo fundada solamente en una base económica y comienza a acercarse a la conceptualización que pone en el centro a los seres humanos a través de una visión multidimensional del mismo.

Desde esta perspectiva, como establece Nussbaum (2002) las personas no deberían ser vistas simplemente como medios para alcanzar otros fines sino que cada persona es un fin en sí mismo. Esto releva la importancia de cumplir con ciertos estándares básicos de bienestar entre los cuales podemos considerar el derecho a cuidar y ser cuidado. Es decir, se ha corrido el foco del concepto de bienestar tradicionalmente vinculado a la maximización de la utilidad y al crecimiento del producto interior bruto per cápita (Jubeto y Larrañaga, 2014).

Suele decirse que alcanzar el desarrollo humano es lograr estándares de vida aceptables para todos y todas en la sociedad, sin comprometer las posibilidades de las futuras generaciones de hacerlo. Este último es identificado como el componente de sostenibilidad del desarrollo, que si bien es generalmente relacionado a la dimensión ambiental del mismo, implicando la preservación de los recursos y la naturaleza, debe decirse que en un proceso que tiene en el centro a las personas, la vida humana y su reproducción también deben ser protegidos (y de hecho lo son) mediante un compromiso intergeneracional. Por tanto, es a través de los cuidados que puede apuntarse a la sostenibilidad de la vida, entendida esta como “organizar la producción, la reproducción y los intercambios para que todas las formas de vida se reproduzcan y perduren en las mejores condiciones, con justicia e igualdad” (Jubeto y Larrañaga, 2014: 19).

Es así que como establece Carrasco (2006), el desarrollo no es un proceso estático sino dinámico que se encuentra continuamente buscando la expansión

“(…) de lo que una persona puede ser o hacer (por ejemplo, estar saludable o participar en la vida comunitaria). Proceso que, además de la satisfacción de las necesidades biológicas y sociales, incorpora como aspecto central, la satisfacción de

---

<sup>9</sup> Refiere a no poder echar a quienes han sido padres por un período dada su condición. En este trabajo se considera una medida simbólica ya que en la medida en que aún la paternidad y la maternidad no tienen el mismo peso cultural, los empleos de los hombres no suelen correr peligro en esas situaciones.



las necesidades emocionales y afectivas. Estas últimas se desarrollan básicamente en el ámbito del hogar y cuentan con muy malos sustitutos en el ámbito monetario. Desde esta perspectiva, el desarrollo de estándares de vida es un proceso que debe ser continuamente reconstruido, que requiere de recursos materiales pero también de contextos y relaciones de cuidado y afecto, proporcionadas éstas en gran medida por el trabajo no remunerado realizado en los hogares” (p. 15).

Como fue mencionado, estas tareas han sido realizadas por las mujeres (y siguen siéndolo aunque lentamente esté siendo repartido) de forma invisible y gratuita, formando parte de un contrato social implícito que durante años establecía que las mujeres deberían satisfacer las necesidades de los hombres para que estos pudieran cumplir con su condición de ciudadano y trabajador remunerado (Pateman en Carrasco, 2001, p. 9), lo que implicaba también el cuidado de las personas dependientes por parte de estas. Sin embargo, con el ingreso y mantenimiento de las mujeres en el ámbito público, las tensiones entre TR y TNR se han vuelto innegables.

Vale decir, que al poner a las personas como centro del desarrollo este no puede ser visto de forma homogénea por lo que deben ser tenidas en cuenta las diferencias socioculturales, aspecto que muchas veces es pasado por alto en el campo de la cooperación internacional. De allí que Carrasco plantee que para el tipo de sociedad en que vivimos (occidentalizada) son principalmente tres las fuentes de subsistencia y calidad de vida en las cuales nos apoyamos hoy en día: el hogar, el mercado y los servicios públicos (Carrasco, 2001: 2). Estas tres pueden vincularse directamente con tres de los actores antes mencionados: las familias, las empresas y el Estado<sup>10</sup>.

Así, la autora señala que

“La forma cómo se diseñen e implementen las políticas públicas y cómo se otorguen las transferencias monetarias, estará configurando una organización específica de distribución del tiempo y del trabajo entre mercantil y familiar doméstico. La importancia –además de simbólica– de estos enfoques es poner a la Administración Pública en relación directa con los estándares de vida de la población, destacando la importancia del trabajo de cuidados. De esta manera, se está asumiendo que existe una tensión histórica entre el bienestar de la población y el beneficio privado que exige la participación del sector público para la organización” (Carrasco, 2006: 22).

Esta tensión ha abalado la reproducción social, es decir el modo como son producidas y reproducidas las relaciones sociales en esta sociedad. Así, autoras como Picchio (2009) han argumentado que esta tensión se encuentra en la base del mercado laboral para el funcionamiento del sistema capitalista. Mientras Rodríguez Enríquez (2010) sostiene que para que la fuerza de trabajo necesaria para el funcionamiento del mercado

---

<sup>10</sup> Si bien excede a los objetivos de este trabajo, cabe mencionar el planteo de Martínez Franzoni al respecto de los actores: “Mercantilización, desmercantilización y desfamiliarización constituyen entonces tres dimensiones centrales para, en primer lugar, caracterizar regímenes de bienestar y, en segundo, explorar sus efectos en la distribución de capacidades para el manejo de riesgos, tanto en términos socioeconómicos como de género” (2008: 39).

laboral esté disponible es igualmente necesaria la fuerza de trabajo invisible dedicada a la reproducción social, aunque esta no haya sido tomada en consideración en el análisis económico convencional (p. 8).

En este sentido, como plantea Carrasco (2006),

“(...) la propia definición de las fronteras de la economía (neoclásica y otras) -que considera sólo la economía de mercado- es estrecha y excluyente. Se falsea la realidad al excluir del análisis un trabajo absolutamente necesario para la sostenibilidad de la vida humana –y para la reproducción de la fuerza de trabajo necesaria para el trabajo de mercado- realizado fundamentalmente por las mujeres, y se impide debatir sobre lo que es un elemento esencial de la economía feminista: la satisfacción de las necesidades básicas de subsistencia y la calidad de vida de las personas” (p. 2).

Por lo tanto, cuestionar la neutralidad de las políticas públicas en el entendido de que tienen un impacto en las relaciones entre mujeres y hombres, ha sido un primer paso hacia la corresponsabilidad. Impulsar políticas que sean beneficiosas a la equidad de género, es tal vez el segundo, ya que esta es un fin en sí mismo por ser clave del bienestar y del desarrollo, y no un efecto secundario (Jubeto y Larrañaga, 2014, p. 27).

Pero si bien estas autoras cuestionan que “empresas que se rigen por criterios vinculados exclusivamente con el lucro económico asuman la gestión y la provisión de servicios esenciales para el bienestar” (Jubeto y Larrañaga, 2014, p. 23) podría sostenerse que con los debidos controles del Estado y en un marco institucional como es el SNIC, estos actores no deberían ser contradictorios sino complementarios, por lo que impulsar la corresponsabilidad por parte de empresas, comunidad y entre géneros, podría ser el próximo paso.

## **6. Plano internacional**

### **6.1) Marco normativo internacional**

En el año 1979 se realizó la Convención de Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés), en la cual se destacó el derecho al trabajo como una apuesta a tener las mismas oportunidades de acceso entre hombres y mujeres (tanto a poder elegirlo como a los criterios de selección), así como posibilidades iguales de ascenso, remuneración y trato en el mismo. Además, se destacaron el derecho a la seguridad social y a la protección de la salud, también en casos de embarazo y lactancia, y se propusieron algunas líneas de acción. Uruguay ratificó este convenio en el año 1981. Asimismo, en las recomendaciones se instó al Estado uruguayo a adoptar medidas temporales enfocadas en el empleo de la mujer y su participación en la vida pública.

Años después, en 1989 nuestro país ratificó el que fuera quizás la herramienta internacional de mayor peso con respecto a la corresponsabilidad en los cuidados: el Convenio (CIT) 156 y la Recomendación 165 de la OIT sobre Trabajadores con

Responsabilidades Familiares, los cuales retoman el concepto de trabajo decente<sup>11</sup> que tiene como fin último eliminar la discriminación en el empleo.

El primero se enfocó en el fomento a la igualdad de trato y oportunidades en el empleo en lo referente al ingreso, la permanencia, la movilidad y las remuneraciones, (plasmados previamente en otros convenios) para los y las trabajadoras con hijos/as a su cargo o con responsabilidades respecto de familiares directos que se encuentren en situación de dependencia. La Recomendación 165 por su parte, sustituyó a la Recomendación 123 de 1965 sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares, la cual se encontraba enfocada a la conciliación del empleo y los cuidados por parte de las mujeres, y por consiguiente a su no discriminación en el ámbito laboral, pero sin incluir a los hombres como responsables a nivel familiar.

El mismo hizo hincapié no sólo en la búsqueda de la igualdad, sino principalmente en la adopción de medidas que hagan efectiva la corresponsabilidad social. En específico plantea que “debería concederse especial atención a las medidas generales para mejorar las condiciones de trabajo y la calidad de la vida de trabajo” (OIT, 1981) y para eso propone cambios en las jornadas laborales tales como la disminución de la cantidad de horas trabajadas y una mayor flexibilidad tanto en el horario como en las licencias, siempre teniendo en cuenta las diferencias socioeconómicas y culturales que puedan resultar en necesidades y soluciones diferenciadas por país, por sectores de actividad y, siempre que sea posible, también las necesidades específicas de los y las trabajadoras, incluidas las que derivan de sus responsabilidades familiares.

Asimismo propone a los Estados reglamentar y supervisar las condiciones de flexibilidad como los trabajos part-time (intentando que la seguridad social mantenga los derechos que poseen quienes trabajan a tiempo completo o que puedan pasar a trabajos de tiempo completo de así desearlo), los traslados de personal de un territorio a otro, o los trabajos nocturnos, para que resulten en beneficio de los y las trabajadoras y no exclusivamente de las empresas. Propone también estimular las licencias parentales y los días de permiso por enfermedades de familiares, sean para hijos/as u otros familiares y asegurar los servicios y asistencia a la infancia y otras necesidades familiares (a nivel nacional o local). Para tal fin, se destaca la utilización de mecanismos legislativos, convenios colectivos, reglamentos de empresas, laudos arbitrales, decisiones judiciales, o varias de esas medidas, como se mencionó, siempre atendiendo a las necesidades específicas de la población destinataria y siendo fomentados, asesorados y regulados por el Estado.

Más adelante, en 1995 se llevó a cabo en Beijing la Cuarta Conferencia Mundial de Naciones Unidas sobre la Mujer, la cual se consideró un punto de inflexión respecto a las

---

<sup>11</sup> Este es definido como “la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres” (OIT, sf).

anteriores al culminar con una Declaración y lo que es quizás más novedoso, una Plataforma de Acción que fue aprobada por 189 países y fue retomada por las sucesivas Conferencias que le siguieron.

En ella se destacó la importancia de la participación de las mujeres en el mercado laboral tanto como un derecho de las mismas así como por su relevancia para la economía (tanto familiar como en general), entendiendo que el TNR debía ser repartido entre hombres y mujeres equitativamente; y se instó a garantizar el cuidado de las personas dependientes para que adolescentes y jóvenes no deban abandonar sus estudios en pos de tal tarea.

Por otra parte, en 2015 se realizó la Nueva Agenda para el Desarrollo Sostenible, la cual confluyó en 17 objetivos de desarrollo sostenible (ODS) asociados cada uno a metas específicas. Entre ellos, el 5 apunta a la igualdad de género y una de sus metas a “reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país” (ONU, 2015, p. 20/41).

Por último, en 2016 se llevó a cabo en nuestro país la XIII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) que culminó con la “Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030”. Allí se consideró que

“(…) frente al agotamiento del actual estilo de desarrollo dominante, es necesario transitar hacia patrones de producción y consumo sostenibles que incorporen políticas de redistribución de la riqueza, el ingreso y el tiempo. Superar la pobreza y reducir las brechas de desigualdad constituyen dos pilares fundamentales para alcanzar la igualdad sustantiva. Asimismo, es preciso trabajar en pro de un orden internacional propicio al ejercicio de la ciudadanía plena y de todos los derechos humanos, incluido el derecho al desarrollo, lo que redundará en beneficio de todas las mujeres y niñas y de la sociedad en su conjunto”.

Entre estos derechos, se menciona el de asegurar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, Estado, mercado, familias y comunidad.

## **6.2) Buenas prácticas en empresas**

Uno de los principales miedos al respecto de la corresponsabilidad puede ser el desconocimiento de experiencias de este tipo y sus resultados. Por tanto, este trabajo parte de la base de que es necesario divulgar las buenas prácticas adoptadas por empresas no sólo en nuestro país sino alrededor del mundo. Con tal fin, estudios como el del Servicio Nacional de la Mujer (en adelante SERNAM, 2003), Hein (2005), Lupica (2010), Pérez (2012) y Acosta (2013) pueden ilustrarnos acerca de algunas de ellas y de sus resultados.

En Chile, SERNAM realizó un estudio en 2003 que concluía que cuando medidas pro corresponsabilidad son tomadas generan que las y los trabajadores se sientan respaldados y por tanto logren trabajar más tranquilos al resolver las “necesidades relacionadas a la

calidad de vida y lograr un mejor manejo del estrés” (citado en Rodríguez Enríquez, 2009, p. 48). Asimismo, en 2002 mediante encuestas identificaron, en líneas generales, que las empresas que adoptaron jornadas flexibles percibieron un “alto nivel de impacto en la calidad de vida, satisfacción laboral, clima organizacional y gestión productiva” (citado en Rodríguez Enríquez, 2009, p. 21), las que generaron jornadas combinadas vieron mayores resultados sobre la gestión productiva, el clima organizacional, la calidad de vida y la satisfacción laboral, los permisos de salida generaban principalmente mayor satisfacción laboral, personal y calidad de vida, así como en la productividad. Sobre los centros de cuidado se percibió un “alto impacto en la calidad de vida, clima organizacional, gestión productiva y satisfacción laboral” (en Rodríguez Enríquez, 2009, p. 22). Los programas recreativos o deportivos daban por resultado mejoras significativas en la calidad de vida, clima y satisfacción laboral, y en menor medida en la gestión productiva, mientras que los préstamos o bonos generaron mejoras en la satisfacción laboral y en la calidad de vida. Así señalaron que las personas afirmaron “haber tenido aumentos de productividad promedios de entre 11% y 16%” (p. 49). Sin embargo, en estos casos las disminuciones en el ausentismo y en las llegadas tardes fueron menores.

Por su parte, Bocaz Escobedo (2003) realizó un estudio en una clínica que aplicó medidas de conciliación como ser 2 días al año para actos escolares de hijos/as, jornada flexible hasta los 6 meses de vida del/la bebé, 1 día adicional por nacimiento para padres, medio día mensual pago a padres hasta los 6 meses de vida del/la bebé y talleres para padres y madres. Así, concluyó que:

“(…) como consecuencia de estas acciones se advierte una disminución en la tasa de rotación de trabajadores de 18%. También se advierten aumentos en la productividad. En términos de servicios prestados, se estima un incremento en la productividad, dependiendo del tipo de servicio, de entre 5% y 22%” (citado en Rodríguez Enríquez et al., 2009, p. 22).

Así, destacan que entre los aumentos en la productividad y la disminución de la rotación los efectos de la aplicación de este tipo de medidas fueron más que positivos tanto para la empresa como para su personal.

Hein (2005) por su parte, cuenta al respecto de un estudio en el Reino Unido el cual encontró que 9 de cada 10 compañías que ofrecían jornadas flexibles decían que el costo valía la pena, fundamentando que es extraño creer que jornadas largas y un trabajo más intenso pudieran ser la clave del éxito para los negocios (p. 27).

Asimismo, menciona el caso de una empresa en Australia la cual Reconociendo las responsabilidades de cuidado de sus trabajadores/as abaló: una cantidad razonable de llamadas personales cortas, que el trabajo que se puede llevar a cabo en el hogar se haga allí cuando hubiese algún familiar enfermo/a u otra razón apremiante, llevar consigo al trabajo a hijos/as en situaciones de emergencia, que los bebés que se encuentren amamantando sean llevados a la oficina, flexibilidad horaria para cumplir con las obligaciones familiares y vacaciones no pagadas en vacaciones escolares (todo siempre y cuando no se interfiera con el servicio al cliente) (p. 31).

También narra el caso de un hospital en Singapur donde el 56% del personal sostuvo que a través de iniciativas tales como arreglos de trabajo flexibles, un programa para niños en el trabajo, salas de lactancia y asesoramiento sobre lactancia lograron reducir el estrés relacionado con el trabajo. Asimismo, el 66% se sintió más comprometido y con una mayor sensación de satisfacción en el lugar de trabajo, mientras más del 90% del personal sostuvo que las medidas eran favorables al equilibrio entre la vida laboral y familiar (Hein, 2005, p. 28).

Un último ejemplo es el de aquellos que son incentivados por los gobiernos mediante la deducción de los impuestos. Tal es el caso de Holanda donde a raíz de convenios colectivos de trabajo las empresas pagan una parte de los costos de cuidado infantil a una fundación que compra el servicio de atención y el 30% es deducible de impuestos. Lo mismo sucede en el Reino Unido donde los costos de apoyar el cuidado infantil de los hijos de los empleados son deducibles de impuestos como parte del costo de contratar personal (Hein, 2005, p. 46).

El trabajo de Lupica (2010) plantea que puede utilizarse como estrategia para adoptar medidas de este tipo, por ejemplo la responsabilidad social empresarial (RSE), mediante la cual “se ha intentado sensibilizar a las empresas sobre el rol que les compete dentro de la sociedad, incluida la responsabilidad sobre el desarrollo integral de sus empleados (conciliación trabajo-familia)” (p. 128).

Por esta línea, utiliza los resultados de una investigación del Centro Standard Bank Conciliación Familia y Empresa (de la Escuela de Negocios de la Universidad Austral – IAE) llamada “Índice Empresas Familiarmente Responsables (IFREI)” realizada en 2009 para algunas empresas argentinas. La investigación indica que las medidas más adoptadas en cuanto a flexibilidad son el horario flexible y la semana laboral comprimida. Luego la flexibilidad ante una emergencia familiar y el calendario de vacaciones flexibles.

“A su vez, se observa un fuerte avance en las licencias especiales por adopción (39%), el permiso por paternidad adicional a la ley (23%) y la excedencia para cuidado de un familiar (27%). Con respecto a los servicios familiares, los más utilizados son: gimnasio, guarderías y ayuda para completar estudios para el empleado o grupo familiar” (p. 127).

Plantea asimismo que deberían fortalecerse prácticas que faciliten la reintegración de trabajadores y trabajadoras luego de los períodos de licencia.

Un último trabajo que menciona prácticas es el de Acosta (2013). En él se cita por ejemplo, el caso de una empresa británica que utilizó medidas de protección a la maternidad tales como la reducción de horarios y facilidades respecto al lugar de trabajo para generar un ahorro de un millón de libras en cinco años al evitar el recambio de personal y por tanto la fuga de cerebros y los consecuentes de selección de nuevo personal (Acosta, 2013, p. 61).

Asimismo, hace referencia a un informe de 2011 de la Fundación Chile Unido que señalaba que dentro de empresas que aplicaron medidas de corresponsabilidad, un 78%

identificaba una mejora en la productividad y un 56% que disminuía el ausentismo, las consultas médicas y la rotación (Acosta, 2013, p. 61).

En cuanto a acciones simbólicas destaca un caso uruguayo que es el Obras Sanitarias del Estado (OSE) quien realizó una campaña de sensibilización interna en los recibos de sueldo en los que decía:

“Somos una empresa que apoya y promueve la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de sus trabajadores y trabajadoras mediante acciones conjuntas de corresponsabilidad. Esto implica una asunción colectiva de las responsabilidades familiares por parte de varones y mujeres por un lado y de las familias, Estado y sector privado por otro. En este marco nos comprometemos a realizar esfuerzos por mantener una actitud atenta a las responsabilidades familiares y al cuidado de personas dependientes de nuestros/as trabajadores y trabajadoras, en la búsqueda de un desarrollo armónico de la esfera personal, familiar y laboral, en el marco del respeto de las libertades individuales” (OSE en Acosta, 2013, p. 64).

También destacó el caso de una empresa petrolera brasileña que llevó a cabo una campaña sobre paternidad responsable incluyendo videos donde participaban, empleados, empleadas y directivos (Acosta, 2013, p. 63).

En términos de jornadas flexibles uno de los casos tomado por Acosta (2013) es el de una multinacional muy conocida que en sus filiales nacionales permite acordar a los y las trabajadoras con sus jefes/as entre semanas laborales comprimidas, una agenda individual personalizada (posibilidad de modificar horarios de entrada o salida, tomarse descansos más largos a la hora del almuerzo, etc.), teletrabajo, jornada part-time permanente o temporal, trabajo compartido, o posnatal masculino (un mes de trabajo flexible luego del nacimiento) (p. 67).

También se menciona en ese trabajo el caso de una empresa estatal en Puebla (México) que permitía ausentarse por reuniones o actos escolares, o para acompañar a hijos/as al médico siempre y cuando no se tuvieran faltas injustificadas ni llegadas tarde; y el de otra en Zacatecas que habilitó un permiso de hasta 10 días por cuidados parentales ya que en los hechos sólo se les permitía a las madres ausentarse por cuidados. Además, otras tres empresas públicas uruguayas que permiten hasta 10 días de ausencia por enfermedad de hijos/as o nietos/as con certificación médica y con goce de sueldo, hasta 2 días anuales sin justificación y permiso para salir hasta 3 horas antes sin justificación (Acosta, 2013, p. 72).

Destaca el caso de una conocida empresa multinacional que en su sucursal chilena abrió un centro de cuidados adaptado a las necesidades de su personal, lo cual fue relevado en una encuesta. El centro se encuentra ubicado frente a la empresa pero es abierto a la comunidad, y funciona en tres modalidades: para niños y niñas que no asisten regularmente pero lo requieren en días específicos, para niños/as de entre 5 y 12 en el horario post-escolar, o en su modalidad “after hour” entre las 18.30 y las 22.30 horas (Acosta, 2013, p. 74).

Por último, también hace referencia a distintas empresas en Chile que implantaron programas recreativos y/o deportivos para las vacaciones escolares, e incluso algunos que involucran también a padres y madres (Acosta, 2013, p. 76).

De esta forma puede verse que cada medida puede tener resultados diferentes en distintas empresas. Mientras algunas mantienen que al tomar estas prácticas aumentaron mucho la productividad, otras sostienen haber obtenido resultados sobre la calidad de vida del personal, u otros. Por lo que puede decirse que para que exista corresponsabilidad es necesario, en primer lugar, como plantea Rodríguez Enríquez (2009) “recordar (...) que la mayor productividad de las empresas con este tipo de mirada, y el hecho de que esta clase de acciones resulten en definitiva efectivas en términos de costos, dependerá del contexto general del mercado laboral, y del nivel de calificaciones y salarios de que se trate” (p. 23). Por lo cual, en segundo lugar deben conocerse las necesidades del personal al cual se quiere beneficiar, y para eso debería relevarse información que permita desarrollar una demanda previa al respecto con el fin de saber cuáles son las medidas que servirían en tal lugar y, por tanto, resultarían una inversión para la empresa.

## **7. Uruguay**

### **7.1) Marco institucional nacional**

Uruguay cuenta con diversas herramientas a nivel institucional que establecen el compromiso de brindar las mismas oportunidades tanto a hombres como a mujeres en el ámbito laboral y nos encomiendan a implementar acciones para lograr tal fin.

La Plataforma de Acción de Beijing por ejemplo, sirvió como insumo para en 1997 crear en nuestro país la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo (CTIOTE). Esta ha asesorado al Ministerio de Trabajo, al Parlamento y al resto de los actores y ha sido de suma importancia en los procesos de elaboración, tramitación y aprobación de leyes, llevando a cabo importantes campañas con gran impacto tanto en la opinión pública como en las organizaciones de trabajadores/as y de empleadores/as (Miranda, 2011: 9).

Es así que desde hace un tiempo esta Comisión se encuentra promocionando la Negociación Colectiva con enfoque de género, lo que significa que se asume la igualdad de género como pauta de negociación de las rondas de salarios. Por esta línea se proponen condiciones básicas tales como igual remuneración para trabajos de igual valor, igual oportunidad de acceso a trabajos calificados y oportunidades de capacitación, eliminación de discriminación en procesos de selección y promoción, garantía y protección a la maternidad, promoción de equilibrio entre maternidad y paternidad, y prevención y sanción de acoso moral y sexual, siempre teniendo en cuenta las particularidades de las ramas de actividad (CTIOTE, 2011, p. 46).



Por otra parte, fue instalado en 2007 mediante la ley 18.104 el Consejo Nacional Coordinador de Políticas Públicas de Igualdad de Género (CNCPPIG)<sup>12</sup> como el ámbito integrado por el Estado y la Sociedad Civil que define las prioridades de política pública en términos de género, promoviendo su diseño, ejecución y evaluación (INMUJERES, sf). El mismo definió como uno de los ejes estratégicos (Eje 5) para el período 2015-2020 el derecho a un empleo de calidad y el desarrollo de las capacidades laborales. En este sentido, impulsa políticas que promuevan el acceso al empleo de calidad para todas las mujeres, a la vez que contemplen las demandas de cuidados que, como se mencionó anteriormente, suelen recaer sobre ellas, no sólo cuando hablamos de hijos/as, sino también de otros parientes (incluso -en parejas heterosexuales-, de los y las familiares del varón). Para eso algunos de sus objetivos específicos en el Plan de Trabajo 2015-2020 son aumentar la cantidad de mujeres negociadoras en las rondas de salarios y promover la corresponsabilidad en los cuidados a través de la negociación colectiva.

En 2015 se promulgó la ley 19.353 para instalar el Sistema Nacional Integrado de Cuidados. La misma establece como objetivo:

“La promoción del desarrollo de la autonomía de las personas en situación de dependencia severa, su atención y asistencia y que se define asimismo la creación del Sistema Nacional Integrado de Cuidados (SNIC), como conjunto de acciones y medidas orientadas al diseño e implementación de políticas públicas que constituyan un modelo solidario y corresponsable entre familias, Estado, comunidad y mercado”.

Con esta ley se crea también la Secretaría Nacional de Cuidados en la órbita del Ministerio de Desarrollo Social (MIDES) como el organismo articulador y coordinador del SNIC. Hoy, la misma integra la Junta Nacional de Cuidados junto al MIDES (quien la preside), Ministerio de Educación y Cultura, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Ministerio de Salud pública, Ministerio de Economía y Finanzas, Oficina de Planeamiento y Presupuesto, Administración Nacional de Educación Pública, Banco de Previsión Social, Instituto del Niño y Adolescente Uruguay, Congreso de Intendentes e Instituto de las Mujeres (en adelante INMUJERES). Asimismo, se puso en funcionamiento el Comité Consultivo de Cuidados integrado por el PIT-CNT<sup>13</sup>, la sociedad civil, la academia y entidades privadas que brindan servicios de cuidados, con el fin de asesorar a la Junta Nacional de Cuidados (JUNACU).

Por consiguiente, en 2016 comenzó a funcionar parcialmente el SNIC, con el fin último de garantizar la atención universal a las personas en situación de dependencia, entendidas estas como las personas mayores de 65 años que lo necesiten, los niños menores de 12 años y las personas con alguna discapacidad que necesiten

---

<sup>12</sup> Consejo Nacional Coordinador de Políticas Públicas de Igualdad de Género: es un ámbito presidido por el Instituto Nacional de las Mujeres e integrado por Ministerios, Congreso de Intendentes, Poder Judicial, Universidad de la República, organizaciones de la sociedad civil e instituciones invitadas, tales como la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, la Administración Nacional de Educación Pública, la Bancada Bicameral Femenina del Poder Legislativo, el Banco de Previsión Social y la Oficina nacional de Servicio Civil.

<sup>13</sup> Central sindical del Uruguay.

acompañamientos. Es así que se comienzan a desarrollar nuevas prestaciones (como los asistentes personales), la coordinación y expansión de servicios existentes (centros CAIF<sup>14</sup>, casas de salud, etc) y la regulación de las personas que prestan servicios de cuidados. Este último punto es de suma importancia en la medida en que se adopta una nueva perspectiva del cuidado donde importa tanto los derechos de quien recibe el servicio como de quien lo brinda.

En cuanto a la corresponsabilidad, tanto de empleadores/as como de centros de estudio, el catálogo del SNIC plantea que las medidas pueden ser de dos tipos: de asignación de tiempo (licencias parentales, licencias para cuidado de familiares en situación de dependencia o flexibilidad horaria), o de acceso a servicios (por medio de apoyos materiales o económicos, convenios con prestadores de servicios, entre otros).

Por último, las licencias por maternidad, paternidad y parentalidad se encuentran reguladas a raíz de dos leyes según hablemos del sector público o el privado. En cuanto al primero, la ley 19.121 del año 2013 establece 13 semanas de licencia por maternidad, 10 días hábiles de licencia por paternidad y medio horario para lactancia hasta los 9 meses de edad. Asimismo establece seis semanas continuas de licencia por adopción para madre o padre en caso de ambos ser beneficiarios de la misma, y diez días para el/la otra. Además se agregan 6 meses de reducción de la jornada por adopción o legitimación adoptiva desde la fecha de vencimiento de la licencia respectiva.

La ley 19.161 intentó mermar la situación de desventaja que venía perjudicando por años al sector privado en detrimento del público. La misma estableció así a partir de 2016, los trabajadores del sector privado (dependientes y no dependientes amparados por el BPS, y monotributistas) que fuesen padres obtienen el derecho a 13 días de licencia por paternidad, de los cuales 3 serán abonados por el empleador y 10 por el Banco de Previsión Social (BPS). Las madres por su parte (dependientes y no dependientes amparadas por BPS, monotributistas y quienes quedaran embarazadas cobrando subsidio por desempleo), gozan de 14 semanas de licencia por maternidad que puede tomarse a partir de las 6 semanas previas al parto. Asimismo, al culminarse la licencia maternal se tendrá derecho a realizar medio horario en su trabajo hasta los 6 meses de edad del niño o niña a usufructuarse por el padre o la madre pudiéndose alternar su uso. Por último cabe destacar que las trabajadoras que se encuentren amamantando gozarán de dos horas, al inicio o la finalización de la jornada (reduciéndola), sin poder exceder los nueve meses y sin perjuicio de disposiciones legales más beneficiosas.

En caso de adopción si ambos fueran beneficiarios del subsidio, la madre tendría 6 semanas de licencia y el padre 10 días. Sólo si el padre fuese el único beneficiario tendría 6 semanas. También en este caso, se encuentra la posibilidad de, luego de la licencia, reducir el horario a la mitad durante 6 meses. Esto se encuentra regulado por la ley 17.292, y la 15.084 en el caso de la caja bancaria.

---

<sup>14</sup> Centros de Atención a la Infancia y la Familia.

Si bien estas medidas mejoraron la situación de los y las trabajadoras privadas, se encontró un nuevo desfasaje entre ambos sectores, ahora en favor de estos últimos. Por tanto, como plantea Iervolino (2016), uno de los desafíos que debería plantearse el gobierno sería, finalmente, la equiparación de sector público y privado.

“En síntesis, el SNIC tiene al menos cuatro desafíos con respecto a los subsidios. En primer lugar, mejorar las condiciones para el uso por parte de los/as beneficiarios/a; contemplar las situaciones en el caso de las madres y padres solos y las parejas del mismo sexo; y unificar los derechos vinculados a los subsidios entre el sector público y privado debido a los desajustes que se dieron con la puesta en marcha de la normativa” (Iervolino, 2016: 68).

Más allá de lo anterior, y en línea con los avances tanto en los discursos como en la institucionalidad de los últimos años, ya que el Estado promueve que las medidas de corresponsabilidad sean incluidas en la negociación colectiva, se considera oportuno un abordaje desde el punto de vista de los y las trabajadoras a las necesidades de los diferentes sectores de actividad económica.

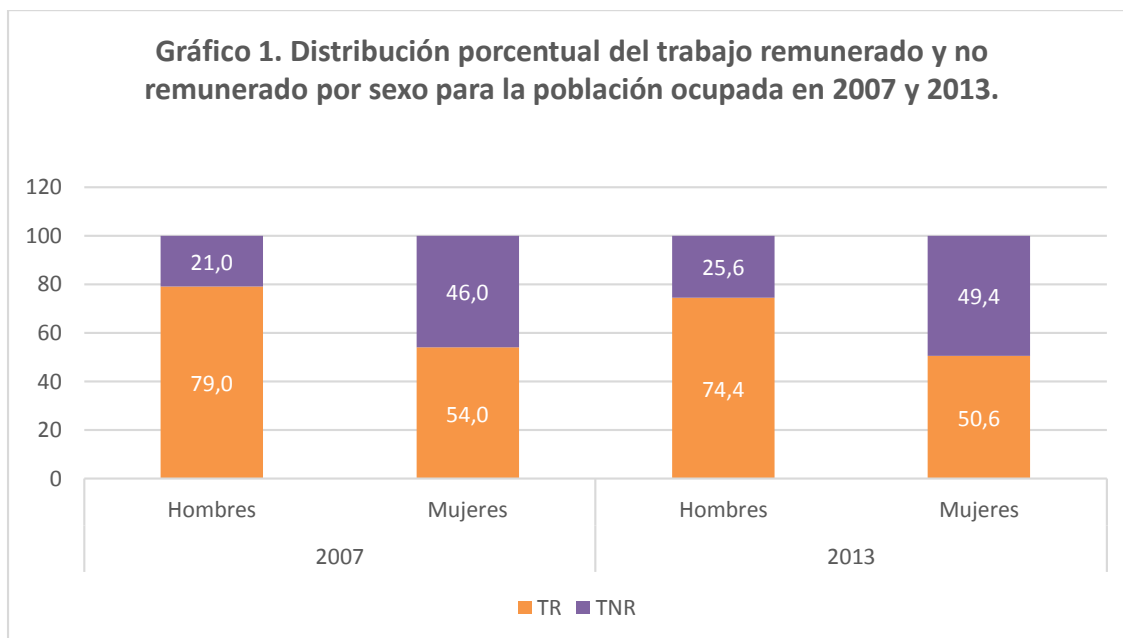
## **7.2) Algunos datos**

En esta sección se presentarán algunos datos tomados del Mapa de Género realizado por Ciedur en 2012 y 2016. La finalidad de este Mapa es hacer más visible las desigualdades de género en el mercado laboral.

El mismo trata de la creación de una herramienta que permita identificar las brechas de género en lo referido al mercado laboral, la seguridad social y los avances y desafíos los avances y desafíos en la incidencia política en organismos tripartitos y sindicales (CIEDUR, 2017).

### **7.2.1) Distribución porcentual del trabajo remunerado y no remunerado por sexo para la población ocupada en 2007 y 2013**

En el siguiente gráfico podemos ver el total de tiempo que dedican las personas ocupadas a trabajar, cuánto es remunerado y cuánto no, distinguiendo entre hombres y mujeres para 2007 y para 2013.



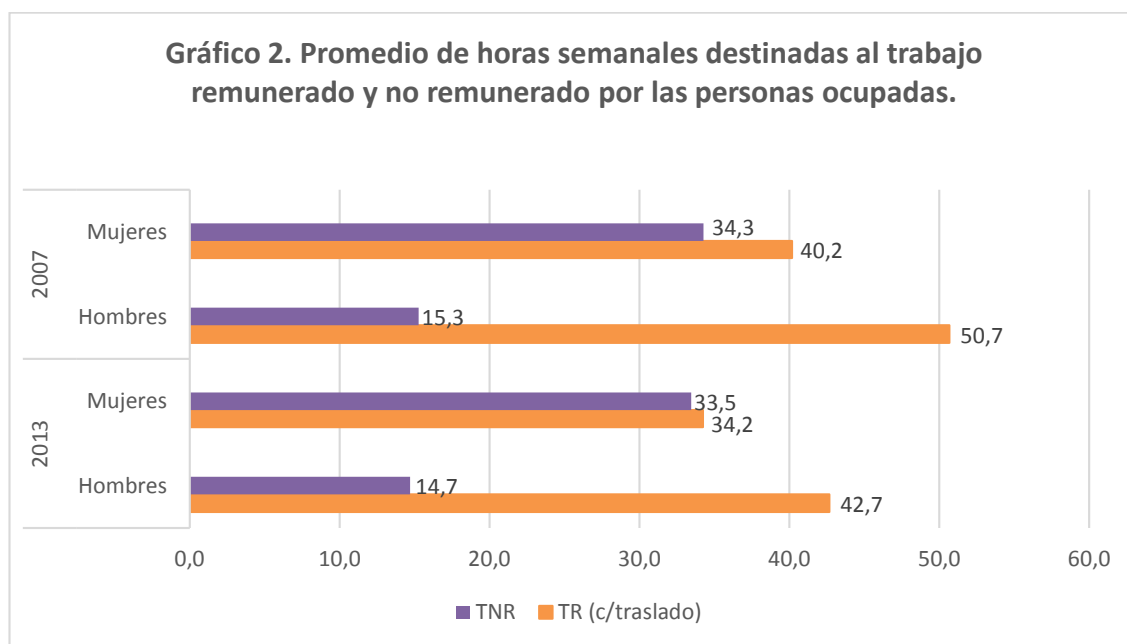
Fuente: Mapa de Género (Ciedur, 2017)

Al observar el gráfico vemos que existe una leve tendencia hacia la igualdad en el reparto de tareas dado que entre quienes se encuentran ocupados/as, los hombres aumentaron su TNR en 4,6% y las mujeres su TR en 3,4%. Sin embargo esta variación es casi imperceptible al observar el gráfico y la diferencia en la dedicación entre ambos géneros a una y otra tarea es muy grande, lo que podría estar indicando la existencia de trabas que no permiten cambios considerables en el ingreso de las mujeres al mercado laboral, y el de los hombres a las tareas del hogar.

Podemos decir que, por un lado, esto se encuentra relacionado con el “modelo de trabajador ideal”, un modelo masculino que parte de la base de que las personas no tienen otras responsabilidades más que con el TR. Por otro lado, es un correlato de la histórica DST, la cual si bien podría decirse que en la medida en que las mujeres han ingresado al mundo laboral hoy se ve más desdibujada, continúa estando presente en tanto la responsabilidad primaria del TNR recae sobre estas<sup>15</sup>.

<sup>15</sup> Lo mismo podríamos decir acerca de la segregación horizontal en el mercado laboral, la cual hace que haya trabajos mucho más feminizados y otros mucho más masculinizados. Es decir, se reservan ciertas áreas como casi exclusividad del uno u otro género, y cuando una persona del otro género entra en la que “no le corresponde” es casi una excepción.

## 7.2.2) Cantidad de horas semanales que dedican las personas ocupadas al TR y TNR.



Fuente: Mapa de Género (Ciedur, 2017)

En el año 2013 los hombres dedicaban 42,7 horas semanales al TR y 14,7 al TNR mientras que las mujeres se repartían más entre ambas tareas, dedicando 34,2 horas al TR y 33,5 al TNR. Esto muestra que en total los hombres tenían una Carga Global del Trabajo de 57,4 horas semanales, mientras que las mujeres lo hacían 67,7 horas (CIEDUR, 2017).

Los datos muestran que entre 2007 y 2013 ha disminuido la cantidad de horas que tanto hombres como mujeres dedican al TR (hombres 8 horas menos y mujeres 6 menos). Lo que llama la atención es que las horas de TNR también disminuyeron para ambos, pasando los hombres a dedicar 0.7 horas menos y las mujeres 0.8. Esto, mirado desde el punto de vista de la “reorganización de los roles” podría estar indicando un traspaso de responsabilidades de la esfera privada a la pública, pero no así de las mujeres a los hombres.

## 8. Análisis a nivel sectorial

### 8.1) Selección de casos

El trabajo de Salvador, Colacce y Pradere (2011) realiza una aproximación a los sectores de actividad que podrían presentar mayores dificultades de conciliación entre el TR y el TNR.

Las variables explicativas identificadas son: la cantidad de horas de TR (las cuales pueden subdividirse según el quintil de ingreso), el estado de la pareja (ocupada o desocupada) y la tenencia de niños/as en el hogar de 0-3 o de 0-12 años.

- El trabajo indica que la variable cantidad de horas de TR actúa negativamente en el caso de las mujeres, mientras que en el caso de los hombres no se encuentran relacionadas (o a veces presentan relación positiva dado que el hombre sería el proveedor).
  - Analizando por quintiles de ingreso para el caso de las mujeres, se muestra que los quintiles más bajos presentan menos horas de trabajo que los más altos (hasta 10 horas menos en promedio para alguna rama) (Salvador, et al. 2011: 68).
- La probabilidad de que una mujer se encuentre ocupada está relacionada con el hecho de que su pareja este o no ocupada y en qué rama (por la cantidad de horas y los sueldos recibidos). Inversamente a lo que le sucede a las mujeres, quienes están menos ocupadas si los hombres trabajan más horas, los hombres están más ocupados si las mujeres trabajan más, y menos si trabajan menos.
- Si a lo anterior le agregamos la variable de presencia de niños/as (0 - 12 años), vemos que las horas trabajadas por los hombres aumentan y lo contrario pasa con las mujeres. Si los hombres tienen que trabajar más, entonces las mujeres tienen que trabajar menos para suplir los espacios vacíos y viceversa. Por lo que en las ramas más demandantes se cuenta con poca presencia de mujeres que viven en hogares con niños menores de 12 años, aunque son las que poseen mayor proporción de mujeres sin hijos menores de 12.

El cuadro 4 muestra los resultados ordenando de arriba hacia abajo en forma decreciente la probabilidad de conciliación por un lado de hombres, y por otro de mujeres.

Cuadro 4. Probabilidad de conciliación según la inserción laboral por rama de actividad		
Mujeres		Hombres
Administración pública		Comercio
Transporte		Industria
Enseñanza		Agro
Servicio Doméstico		Financiero e Inmobiliario
Construcción		Servicio Doméstico
Agro		Construcción
Salud		Salud
Elim. De desperd. y otros		Enseñanza
Financiero e inmobiliario		Administración Pública
Restoranes y hoteles		Elim. De desperd. y otros
Industria		Transporte
Comercio		Restoranes y hoteles

Fuente: "Criar, trabajar, cuidar" en base a datos de la ECH 2009, INE.

Teniendo esto en cuenta, encontramos algunos de los sectores donde pareciera ser más difícil conciliar el TR y el TNR. Sin embargo, podrían estar perdiéndose de vista otras variables explicativas vinculadas al TR por las cuales sea más difícil la conciliación que no son tomados en cuenta en dicho análisis y son aquellas que podemos vincular con el funcionamiento del mercado laboral. Ello refiere a la organización de las jornadas laborales (si son fijas o si son cambiantes), la forma en que son fijadas (con más o menos anticipación), los horarios cortados, la posibilidad de salir o no por temas personales/familiares, etc. pueden generar que las personas concilien mejor su vida laboral con su vida familiar, o no.

Por tanto, tomando en cuenta el “Manual práctico sobre normas laborales” de Pérez del Castillo, en su edición 2013 se optó por abarcar la Industria, el Comercio y los Servicios, ya que este plantea que existe una distinción básica en esos tres amplios grupos en lo que a jornadas laborales se refiere. De esta forma, los sectores que no se encuentran englobados en ninguno de los grupos mencionados suelen adherirse a la normativa del sector Servicios.

Teniendo en cuenta lo anterior y partiendo de la separación por grupos que se utiliza para los Consejos de Salarios fueron seleccionados para el estudio: i) Nº 2 Industria; ii) Nº10 Comercio en general; iii) Nº 12 Hoteles Restaurantes y Bares; y iv) Nº 15 Servicios de Salud y Anexos. A partir de las entrevistas no estructuradas se seleccionaron los casos concretos de estudio en cada sector.

A partir de allí, se consultaron los convenios colectivos de cada uno de los sectores elegidos resultado de cada Consejo de Salarios desde 2005 a junio de 2016<sup>16</sup>. Como las fechas de negociación no son las mismas para todos los grupos esto implica 5 rondas en total para el caso de la Industria del Chacinado y Avícola, para las Tiendas y para los Supermercados, y 6 rondas para Hoteles, apart-hoteles, moteles y hosteras (en adelante Hoteles), y Trabajadores No Médicos (en adelante TNM). Cada uno tiene una vigencia aproximada de tres años, sin embargo fueron tomados en cuenta también los convenios anteriores (siempre que no fuesen retomados en un nuevo convenio o superados por nuevas leyes)<sup>17</sup>.

Vale la pena aclarar que para ilustrar estadísticamente estos casos se tuvo que considerar la clasificación de sectores de actividad de la Encuesta Continua de Hogares que es la del Clasificador Internacional Industrial Uniforme (CIIU) Rev 4, y que no necesariamente coincide con los grupos y subgrupos de los Consejos de Salarios.

Sin pretender ahondar en las diferencias de los criterios de clasificación de unos y otros, vale hacer una mínima distinción: la clasificación de los Consejos de Salarios llega en

---

<sup>16</sup> Quedan por fuera las cláusulas por violencia doméstica, las de cuidado de la salud y las de prevención del acoso sexual y moral, que si bien apuntan a la equidad de género no entran dentro del terreno de la corresponsabilidad social estrictamente como la definimos anteriormente.

<sup>17</sup> No existe consenso al respecto de la vigencia de las cláusulas una vez vencidos de los convenios por lo que se encuentra librado a los diferentes grupos. Por tanto, algunos de ellos ratifican convenios anteriores, mientras otros dan por hecho que no puede retrocederse con los beneficios ya obtenidos.

general a 2 subniveles (grupo y subgrupo) dentro de cada sector, mientras que el CIIU busca diferenciar por actividades dentro de los sectores, llegando a generar dentro de los niveles hasta 4 subniveles (desagregación a 5 dígitos). Sin embargo, para este trabajo se tomó hasta el nivel 3 de desagregación debido a que es como se encuentra relevado en la ECH 2016.

A continuación se presenta una tabla de equivalencia entre ambas clasificaciones.

Consejo de salario	CIIU 4	CIUO <sup>18</sup> 08	Observaciones
Grupo 2.2: Industria del chacinado	Proceso y conservación de carne (grupo 1011)	7511 (Carniceros, pescaderos y afines)	Si bien el grupo 1012 parece acercarse más al chacinado, se tomó en cuenta el 1011 debido a que al dividir por actividades, en este se encuentra la faena. Para eso, se incluyó dentro del mismo sólo la ocupación que contempla esta tarea, que de todos modos, incluye faenas de otros tipos de animales. En cuanto al 1012 se quitaron dos ocupaciones: guardias de protección y conductores de camiones pesados por encontrarse en otros grupos de los consejos de salarios.
	Elaboración de fiambres y chacinados (grupo 1012)	Todas menos 5414 y 8332	
Grupo 2.3: Industria avícola	Matanza, preparación y conservación de pollos y gallinas (grupo 1013)	Todas	
Grupo 10.1: Tiendas	Comercio al por menor de productos textiles, prendas de vestir, calzado y artículos de cuero en almacenes especializados (grupo 4771)	Todas	
Grupo 10.18: Supermercado	Comercio al por menor en almacenes no especializados, con surtido compuestos principalmente de alimentos, bebidas y tabaco (grupo 4711)	Todas	Incluye también minimercados, hipermercados, entre otros
Grupo 12.1: Hoteles, apart-hoteles, moteles y hosteras	Actividades de alojamiento en hoteles (grupo 5511)	Todas	
Grupo 15.1: Salud en general / Trabajadores no médicos.	Actividades de hospitales (grupo 8610)	Todas menos: >=2211<=2269 >=3211<=3214 >=5321<=5329	Se optó por quitar a profesionales, técnicos/as médicos/as y farmacéuticos/as, y a los y las trabajadoras de los cuidados personales en servicios de salud, que no se encontrarían incluidos/as dentro de los convenios colectivos.

Fuente: Elaboración propia.

<sup>18</sup> Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones de 2008



Por último, para el análisis (de entrevistas y convenios) se tomó por un lado la clasificación realizada en base a Hein (2005) (sobre medidas de rutina, de eventos o necesidades familiares importantes y de emergencia), a Durán (2004) (sobre medidas secuenciales, derivativas y reorganización de roles) y a Pérez (2012) (sobre convertir la reorganización de roles en una dimensión transversal de las anteriores). Además, se agrega la categoría de acciones simbólicas.

## 8.2) Análisis descriptivo de los sectores elegidos

En primer lugar, se observó la distribución de ocupados/as para cada sector en el total de ocupados/as del país, diferenciándolo a su vez por sexo con el fin de obtener un panorama general sobre el peso relativo de estos sectores en el total. Al respecto, encontraremos con un mayor peso relativo a Supermercados con un 3,9% y a TNM con un 3,2% (porcentajes altos en comparación a todos los sectores de actividad).

En un segundo escalón encontramos a Tiendas con un 1,2% y ya con una menor proporción Hoteles con un 0,7% del peso relativo, la Industria del Chacinado con un 0,5% y la Industria avícola con sólo un 0,1% de presencia entre los y las ocupadas.

Por otro lado, puede estudiarse cómo se reparten tanto hombres como mujeres ocupadas entre los diferentes sectores. Dentro de los seleccionados, el que presenta mayor cantidad de trabajadores hombres es Supermercado con un 2,8%. En segundo lugar la Industria del chacinado con 1,6% y los TNM con un 1,5%. El resto es formado por menos del 0,5% de los trabajadores hombres<sup>19</sup>.

En cuanto a las mujeres nuevamente Supermercados se encuentra primero con un 5,3% de las ocupadas, seguido por las TNM que representan un 5,2%, Tiendas con un 2,3%, Hotelería con 0,9%, Industria del chacinado un 0,4% y avícola sólo un 0,1%. Comparando con el resto de los sectores que al menos 3 de los sectores seleccionados son parte de aquellos hacia donde más se dirigen las mujeres que trabajan remuneradamente.

En el cuadro siguiente se muestra cómo se distribuyen por sexo los y las trabajadoras dentro de cada sector analizado.

Cuadro 5. Distribución de los ocupados por sexo según sectores			
	Sexo		Total
	Hombre	Mujer	
Industria del chacinado	82,3%	17,7%	100,0%
Industria avícola	56,0%	44,0%	100,0%
Tiendas	18,3%	81,7%	100,0%
Supermercados	38,9%	61,1%	100,0%
Hoteles	36,6%	63,4%	100,0%
Trabajadores no Médicos	26,4%	73,6%	100,0%

Fuente: Elaboración propia en base a ECH 2016.

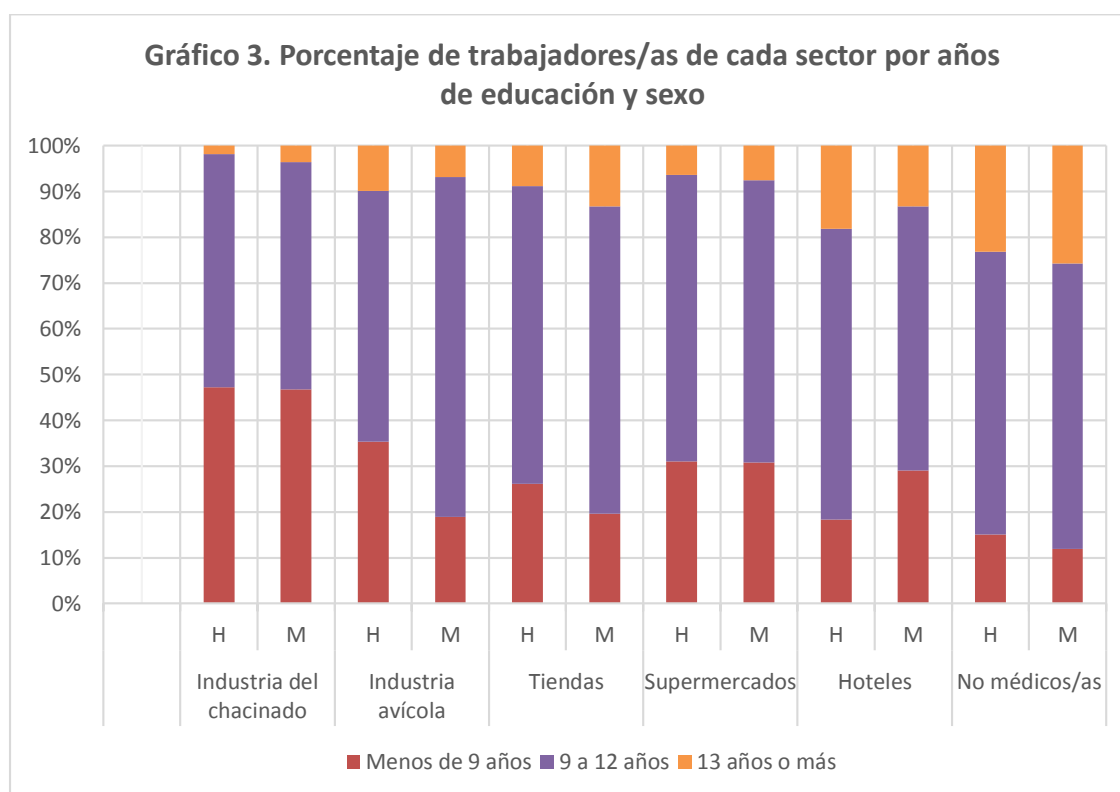
<sup>19</sup> El resto de los sectores no supera un peso del 4,5% en ningún caso.

Como puede verse, la Industria del chacinado se encuentra altamente masculinizada, presentando más del 80% de trabajadores hombres, mientras que la avícola (aunque también presenta más cantidad de hombres con un 56%) está repartida de forma más equitativa.

El resto de los sectores puede decirse que se encuentran más feminizados. En primer lugar encontramos a Tiendas con un 81,7% de mujeres ocupadas en el sector, luego los y las TNM, con un 73,7%, seguidos por Hoteles con un 63,4% y Supermercados con un 61,1%.

Esta distribución estaría mostrando una segregación de las mujeres hacia el sector terciario de la economía, y de los hombres hacia el secundario (no se analizan en el trabajo grupos del sector primario).

A continuación, el gráfico muestra la cantidad de años de educación alcanzados por los y las trabajadoras en cada sector, el cual permite un mejor acercamiento a estas poblaciones.



Fuente: Elaboración propia en base a ECH 2016.

La Industria del chacinado es la que tiene un mayor peso de trabajadores/as con menos de 9 años de estudio (alrededor del 47% tanto hombres como mujeres). Sin embargo, aún en este caso la mayoría del personal para ambos sexos ronda el 50% de entre 9 a 12 años de enseñanza. Son también el sector con menos porcentaje dentro del grupo con mayor cantidad de años de estudio.

En cuanto a la Industria avícola hay una mayor diferencia entre quienes sólo tienen hasta 9 años de estudio: los hombres lo hacen en un 35% mientras que las mujeres 19%. De esta forma entre las mujeres lo más frecuente (74%) es que tengan entre 9 y 12 años de

enseñanza, mientras que los hombres pertenecen a este grupo en un 55%. El porcentaje de trabajadores con 13 años de estudio o más no supera el 10% en ninguno de los sexos.

El perfil educativo de las personas ocupadas en el sector Tiendas es similar al de la Industria Avícola pero con una presencia un poco menor de hombres con menos de 9 años de educación y más en la categoría de 9 a 12 años, así como una mayor proporción de mujeres con 13 años o más de estudio (13%).

En los Supermercados la distribución educativa es similar para ambos sexos. Alrededor del 30% pertenecen a la primer categoría (menos de 9 años), cerca del 60% a la segunda (de 9 a 12) y próximo a 7% a la tercera (más de 13).

En Hoteles, es el único grupo donde la primera categoría tiene un porcentaje mayor entre las mujeres que entre los hombres, siendo el de las primeras de 29% y el de los segundos 18%. En cuanto a 9 a 12 años de estudio las mujeres presentan un 57% y los hombres un 64%. La tercera categoría contiene un 18% de los hombres y 13% de las mujeres. Esta diferencia con el resto de los sectores puede guardar relación con el tipo de tareas en las que se encuentran empleados tanto hombres como mujeres. Como menciona la entrevistada, hay una gran presencia de estas últimas en el sector mucamas, formado también por muchas mujeres jóvenes, y también extranjeras.

La Salud, es sin duda el sector más diferente en su composición al resto. Un 11,9% de las mujeres tienen menos de 9 años de estudio, mientras que los hombres lo hacen en un 15,1%. En la segunda categoría los hombres tienen un 61,7% y las mujeres un 62,4%. Mientras que para 13 años o más presentan 23,2 y 25,7% respectivamente, siendo el sector que más peso tiene en esta categoría. Probablemente esto se encuentre vinculado a que este sector exige para muchos más puestos de trabajo que los otros, una formación específica.

A grandes rasgos puede observarse, por un lado que en todos los casos menos en Hoteles hay una mayor proporción de hombres que de mujeres que sólo cuentan con menos de 9 años de estudio. Por otro, que para todos los casos (hombres, mujeres, de todos los sectores) predomina el rango de 9 a 12 años de enseñanza. Por último, que salvo los hombres en la Hotelería y ambos sexos dentro de TNM el resto de los sectores no superan el 15% para la categoría de 13 años a más de enseñanza.

El siguiente cuadro enseña el promedio de horas que dedican al TR trabajadores y trabajadoras en cada sector.

**Cuadro 6. Promedio de horas semanales trabajadas en la actividad principal por sexo y por sector**

	Cantidad de horas habitualmente trabajadas por semana	
	Hombre	Mujer
Industria del chacinado	44	43
Industria avícola	49	45
Tiendas	43	40
Supermercados	49	46
Hoteles	45	43
Trabajadores no Médicos	38	35

Fuente: Elaboración propia en base a ECH 2016.

En el cuadro anterior puede observarse que el único sector en el cual tanto mujeres como hombres trabajan menos de 40 horas semanales son los TNM. Esto puede explicarse dado que como se verá más adelante por convenio colectivo la jornada laboral es de 6 horas. Sin embargo, eso lleva a que un 24,7% de los hombres y un 16,5% de las mujeres empleadas en el sector presenten multiempleo, siendo el sector con porcentajes más altos en torno a este tema (Anexo 1, cuadro A1).

Atendiendo al resto de los sectores seleccionados el Supermercado es el que presenta mayor carga horaria semanal para ambos sexos (49 hombres y 46 mujeres). Le sigue la Industria avícola, con una hora menos que el anterior para las mujeres, pero lo mismo para los hombres, luego la Hotelería con 45 y 43 respectivamente y la Industria del chacinado con 44 y 42. Por último se observa que sólo las mujeres en las Tiendas trabajan 40 horas semanales, mientras los hombres trabajan 43.

Para todos los sectores puede verse que las mujeres trabajan en promedio 2, 3, o hasta 4 horas menos a la semana que los hombres. Sin embargo, como se señaló previamente en el Mapa de Género (2017), la carga global del trabajo (CGT)<sup>20</sup> suele ser de hasta 10 horas más para las mujeres.

### 8.3) Industria

#### 8.3.1) Régimen de jornadas laborales en la Industria

La regla general en la industria (sin contar al personal administrativo) consta de una jornada de 8 horas distribuidas en un máximo de 48 horas semanales (por lo que sólo en el caso de los hombres en la industria avícola estas horas son superadas).

Sin embargo, el CIT nº1 (1919) sobre las horas de trabajo en la industria, prevé algunas excepciones como ser:

- puestos de dirección o de confianza,

---

<sup>20</sup> La CGT es la suma de TR y TNR.

- jornada diagramada (régimen de 9 horas diarias siempre que el total no exceda las 48 horas semanales, en cada día no se excedan las 9 horas entre lunes y el sábado y rija sólo para mayores de 21 años en ciertas actividades),
- régimen de semana inglesa (descanso sábado de tarde y domingo, el resto de los días no pueden superarse las 9 horas, y los sábados no puede trabajarse más allá de las 12.30 del medio día),
- ciclos de 3 semanas (si no se exceden las 144 horas en las 3 semanas),
- semana de 56 horas (si por razones de la naturaleza del trabajo debe ser asegurado por equipos sucesivos, pero no más de 56 horas semanales. Este es el único caso en el que deben pagarse horas extra)
- sustitución del sábado (el régimen puede pactarse por convenio colectivo o ser habilitado por una autoridad competente y la jornada de lunes a viernes se vuelve de 9 horas 36 minutos)

En cuanto a los descansos, en el rubro producción cuentan con 50 minutos diarios compuestos por 10 minutos luego de la segunda hora de trabajo, 30 luego de la cuarta, y 10 minutos más luego de la sexta. En mantenimiento y servicios tienen sólo 30 minutos de descanso. Asimismo, estos suelen ser de dos tipos: domingos libres (algunas empresas lo cambian por otro también fijo como excepción aprobada por el MTSS, pero no puede aplicarse a mujeres ni a menores de 16 años, lo cual estaría mostrando un sesgo de género), o la semana comprimida, es decir, de un día libre luego de cinco de trabajo. En todos los casos la ley establece que se debe contar con 10 horas de descanso intermedio entre jornadas como mínimo.

### 8.3.2) Industria del chacinado<sup>21</sup>

#### a) Avances

- Medidas secuenciales

En cuanto a las **licencias y a los permisos por responsabilidades familiares** puede encontrarse en el convenio una ratificación de lo establecido en la Ley 19.161 sobre la licencia por paternidad. Esto significa 13 días de licencia por ley de los cuales sólo 3 son abonados por los empleadores. El *plus* de la cláusula se encuentra en que esos 3 días deban ser gozados durante días hábiles. Por tanto puede decirse que la misma cuenta con la intención de promover una paternidad más presente y por ende corresponsable, aunque en términos reales el avance no sea significativo.

---

<sup>21</sup> Como se mencionó, para el caso de la industria del chacinado fue tomada en cuenta la quinta ronda de salarios que tuvo vigencia desde el 1ro de Julio de 2013 hasta el 30 de Junio de 2016. Participaron de la negociación el Poder Ejecutivo, delegación empleadora y delegación trabajadora.

Por otro lado, en 2010, en la cuarta ronda de salarios se creó una licencia especial de 4 días al año para trámites particulares que no genera faltas si es avisada 72 horas antes y debidamente acreditada. De esta forma, si bien la expresión “trámites particulares” es amplia, la misma puede resultar de gran utilidad para temas del cuidado como ser acompañar a un familiar al médico, ir a una reunión de padres, etc., es decir, actividades que se encuentren programadas, pero también significa que no es útil para casos de emergencia. De todos modos al no plantear distinción por género puede decirse que aporta a la reorganización de roles y por tanto a la corresponsabilidad.

En cuanto a los **horarios de trabajo** se disminuyen 2 horas la jornada laboral (al inicio o final de esta según lo que resulte en la mejor organización del trabajo) de madres que se encuentren amamantando por no más de 9 meses más allá de los demás descansos y sin perjuicio de disposiciones más ventajosas. Así el entrevistado plantea que por ejemplo en la planta donde trabaja tienen un convenio bipartito que extiende hasta el año de vida 1 hora por amamantamiento. De esta forma, señala que las empleadas se:

“(…) toman los dos 10 minutos en el intermedio y después se van la hora y media antes más la media. Entonces se van 2 horas antes (…). Yo no estoy de acuerdo porque entiendo que el descanso intermedio es para... en los trabajos repetitivos y todo lo demás es por un tema físico, no es por un tema de ir a tomar mate o fumar” (E3).

Sin embargo, plantea que todas las madres cuando están amamantando realizan ese ajuste en la jornada, por lo cual sería interesante saber qué tienen ellas para decir al respecto. Esta cláusula es particularmente interesante al atender que un 21% de las mujeres que trabajan en el sector conforman hogares monoparentales femeninos y alrededor de un 18% tienen hijos/as menores de 6 años (Anexo 1, cuadro A3).

Dentro de las posibles medidas secuenciales que pueden tomarse, esta puede considerarse que promueve lo que es llamado por OIT la “protección a la maternidad”. Por tanto, si bien aporta a la conciliación, y a la corresponsabilidad por parte de las empresas en la medida en que estas se hacen cargo de los costos que pueda implicar la disminución de 2 horas de aquella trabajadora que se encuentre amamantando (aunque debe decirse que no deberían ser altos dado que la tasa de fecundidad en Uruguay es baja), la misma no impulsa la reorganización de roles. Este tipo de medidas, es decir, aquellas que protegen el rol de las mujeres como madres, han sido de las primeras en ser tomadas, y en ocasiones pueden tender a reproducir los roles sociales de la maternidad y la paternidad, estimulando la responsabilidad casi exclusiva de las mujeres sobre sus hijos/as.

En cuanto al **lugar de trabajo** el subgrupo cuenta con una cláusula que le permite a las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia, en el caso de que sus actividades pudieran afectar la salud tanto de ella como del hijo/a, un cambio temporario de las actividades que desempeña. Establece también que “El empleador podrá negar el cambio de tareas cuando ello se deba a la imposibilidad de dar cumplimiento a la misma” (Acta consejo de salario, subgrupo Industria del chacinado, 2013). Por un lado, nuevamente puede notarse que la misma se encuentra enfocada a la protección a la maternidad, por lo

que no aporta en lo referente a la reorganización de roles. Por el otro, puede decirse que la misma no establece en concreto qué tareas son las que pueden afectar la salud por lo cual parece quedar librado a quienes negocian y esto podría decantar en un problema.

- Medidas derivativas

En lo referente a **primas o beneficios económicos** el sector cuenta con dos cláusulas: una prima por matrimonio, nacimiento y adopción (de \$ 1.000 con los reajustes correspondientes) y una canasta para las madres (no para los padres ni para casos de adopción) por el nacimiento del niño o la niña “la que contendrá como mínimo, lo siguiente: Pañales descartables recién nacido 2 de 36 unidades, 1 Aceite, 1 Talco, 1 Champú, 1 Jabón, 1 Crema dérmica, gasa, algodón 3 de 100 grs” (Acta consejo de salario, subgrupo Industria del chacinado, 2013).

De la primera podría decirse que apunta a la corresponsabilidad no sólo a nivel empresarial sino también al no distinguir por géneros para el beneficio. De todas formas, cabe destacar el carácter simbólico y de inmediatez de la prestación ya que si bien es de utilidad el monto es bajo y sólo se brinda en ocasiones específicas.

En cuanto a la segunda, el beneficio se encuentra destinado exclusivamente a las madres lo que indica que la cláusula no apunta a la reorganización de roles, sino que nuevamente perpetúa el rol de la mujer como madre y el del hombre como trabajador del mercado. Sobre esto, el entrevistado plantea que existieron reivindicaciones para que el beneficio se dé tanto a padres como a madres pero que las empresas no accedieron, ni a nivel bipartito ni en el consejo, lo cual cobra sentido al ver que es una población masculinizada y que un 21,3% de los hombres tienen a su hijo/a menor con menos de 6 años (Anexo 1, cuadro A3). Por lo que señala:

“yo tengo 150 trabajadores, 60 son mujeres ¿cuál es la probabilidad? de estas 60 mujeres hay 25 que tienen de 45 pa' arriba, ¿no? ¿cuántas tengo? que se puedan embarazar, ¿cuántas? ¿20? ¿30? ¿cuántas se van a embarazar por año? ¡2! (...) Entonces ¡qué me importa! ¡te la doy la canasta! Y vos decís, ‘mirá, genial lo que conseguí en el convenio’ O sea, 2 canastas por año. ¿Sabés cuánto le cuesta a la empresa? 1200 pesos. ¿ta? Ahora, si ellos me dicen que la canasta es para todo el mundo, ahí cambia la historia. Porque vos tenés 180 trabajadores en total y de 180, el cálculo de probabilidad cambia, ¿no?” (E3).

La **derivación del cuidado** no se encuentra presente en las cláusulas de este sector, ya sea en esta ronda de negociación como en las anteriores.

- Acciones simbólicas

En lo referido a **acciones simbólicas** en las llamadas “cláusulas de género y equidad” se ratifican diferentes convenios de la OIT, así como leyes que implican la no discriminación, la prevención y sanción del acoso, la igualdad (de oportunidades, remuneración, etc.) entre hombres y mujeres, etc. En especial se ratifica el Convenio 156. Esta cláusula puede ser considerada una medida simbólica en tanto no es traducida en acciones concretas, y de

hecho las acciones que no fomentan la corresponsabilidad pueden ir en contra de alguna de ellas, pero de todas formas son una herramienta disponible que podría ser tomada.

## **b) Desafíos**

En las industrias frigoríficas, como en otros sectores, a la hora de analizar las dificultades que presenta el trabajo, entran en juego otras variables como ser el tamaño de las mismas, y vinculado a esto, el mercado al que destinan sus ventas (interno o externo). Por lo general, aquellas que se encuentran enfocadas al comercio exterior son más grandes y cumplen con normas internacionales que son, según el Entrevistado 3, mucho más estrictas que las nacionales.

Lo anterior genera también, diferencias remunerativas importantes y una distancia socioeducativa entre los y las trabajadoras de industrias como ser la frigorífica (carne roja) orientada a las exportaciones, o el chacinado que se encuentra destinado a consumo interno (como se vió en el gráfico 3 con casi un 50% de los y las trabajadoras con menos de 9 años de educación).

De allí que el entrevistado plantee una diferenciación en la correlación de fuerzas para cada planta tanto a nivel salarial como de condiciones de trabajo o corresponsabilidad. Esto genera, en palabras del entrevistado que los “aspectos más sociales” sean muchas veces dejados de lado para enfocarse en lo salarial o en las condiciones de trabajo entendidas como materiales, herramientas, etc.

Uno de los aspectos más particulares del sector es que se trabaja en líneas de producción<sup>22</sup>. Esto provoca, sin profundizar en las ventajas y desventajas de este tipo de organización del trabajo, una dependencia entre los diferentes sectores internos y por tanto, entre los y las trabajadoras. Es así que de las entrevistas surge la idea de que esta forma de trabajo dificulta la adopción de medidas de corresponsabilidad, dado que se considera que la mayoría de las que refieren a la organización de la jornada laboral no podrían ser aplicadas al sector.

A partir de este funcionamiento, se genera que algunos de los sectores ingresen muy temprano en la mañana para poder continuar durante el día el trabajo. Generalmente, las faenas son la primera actividad llevada a cabo a las 5 de la mañana para luego proseguir con el resto del proceso de producción de la carne. Dichos horarios pueden tener ventajas y desventajas sobre los y las trabajadoras según las condiciones personales que estén atravesando, ya que por ejemplo, no coincide con los horarios escolares.

Por tanto pueden cuestionarse varios aspectos, por un lado que una persona que trabaje hace años en la industria, se enfrentará a lo largo de los años por distintas situaciones familiares, es decir, sus padres envejecerán, podrá tener hijos/as o no, etc. Esto

---

<sup>22</sup> Como el nombre lo indica esta forma de producción está abocada a realizar una línea de trabajo donde cada tarea complementa a la anterior y para eso se busca la continuidad del proceso disminuyendo hasta el mínimo las interrupciones.



lleva a que incluso cuando haya ingresado a trabajar en este sector sabiendo cómo era la estructura organizativa (aspecto destacado por el entrevistado), las circunstancias de la vida de las personas irán mutando y por tanto sus dificultades para conciliar la vida familiar con la laboral también. Por otro lado, inclusive cuando ingresan al sector con hijos o hijas pequeñas, u otros familiares en situación de dependencia, puede que logren resolver las incompatibilidades del cuidado con el TR de formas subóptimas, como ser con hijos o hijas adolescentes que cuidan, personas mayores cuidando, vecinas etc. El mismo entrevistado menciona "antes, para el que no lo tenía arreglado es bastante complicado. Hay gente que de repente no porque está la madre, está la suegra o está lo que sea digo, y está... y dan una mano pero hay otros caso que yo que sé" (E3) naturalizando de esta forma el cuidado no remunerado por parte de otras mujeres.

Por otra parte, se excluye de la faena como área de trabajo a las mujeres, lo que además de ser un claro ejemplo de segregación horizontal, podría explicar por qué el horario de ingreso no es visto como un obstáculo para la conciliación, ya que probablemente no sean los hombres los que se encarguen de las tareas de cuidado.

El frigorífico presenta diversos riesgos para la salud de los y las trabajadoras ya que se trabaja con pisos mojados, enjabonados, instrumentos de corte, etc. Estos son especialmente tenidos en cuenta para la protección de las mujeres, no sólo para los casos de embarazo y por tanto protección a la maternidad como fue mencionado en las cláusulas, sino a partir del entendido de que ese no es un trabajo para ellas. En este sentido pareciera reproducirse una imagen del hombre fuerte que todo lo puede por el cual no cabría cuestionar ciertas condiciones de peligro, frente a una mujer que debe ser protegida y no someterse a dichos riesgos.

Volviendo a la organización de la jornada laboral en torno a la posibilidad de tener horarios de entrada y salida flexibles el E3 señala que no es el sector apropiado debido a la forma de trabajo antes mencionada. Sin embargo, destaca que podría ser de utilidad en casos específicos aunque para poder plantearlo en la negociación se necesitan insumos ya que "tenés que llevarles la torta así con las velas prendidas" (E3).

Así, sobre la flexibilidad la percepción desde el sector sindical es que las empresas pueden ser flexibles a veces, pero se muestran reticentes a adquirir nuevas responsabilidades y por lo tanto no se encuentran receptivas a propuestas que vayan más allá de lo salarial. Es así que la flexibilidad se vuelve personalizada, quedando librada a la decisión del empleador de quién merece ciertos permisos o beneficios y desestimando la institucionalización de mecanismos que sean comprensivos con todos/as los y las trabajadoras. Ese funcionamiento puede llevar a mecanismos mediante los cuales sólo unos pocos/as se ven beneficiados de la flexibilidad, incluidos los y las empleadoras. Y agrega que por ejemplo, las salidas pactadas en la jornada laboral son algo que se da de hecho (sobretudo en el interior), con pérdida salarial, pero no existe una institucionalización formal al respecto.

En cuanto a los descansos en muchos de los frigoríficos se descansa sólo el domingo, aspecto que fue cuestionado por algunas de las empresas que celebraron convenios de sustitución del sábado por 9.36 horas de lunes a viernes con el propósito de tener todo el fin de semana libre. El tema con este tipo de medidas es que, si bien fueron solicitadas por los y las trabajadoras, "los ritmos de destajo son tan altos que el hecho de trabajar digamos una hora y media más por día puede hacer la diferencia en que el trabajador a los tres meses te vaya al banco de seguros" (E3).

El entrevistado plantea la existencia de otras experiencias como ser la llamada "Termino y me voy", por la cual pasando cierta franja de kilos de producción se completan las 9 horas 36 minutos. Esta es una de las medidas planteadas por distintos/as autores/as como medida de corresponsabilidad, aunque en este caso no haya sido aplicada con tal finalidad.

Por otro lado, una de las características del trabajo en este tipo de industria es que existen períodos de mayor intensidad del trabajo y otros con una baja temporal de actividades. Debido a esto son todos/as jornaleros/as lo que implica que mientras se trabaje 14 jornales al mes el resto pueden no citarte. Para eso fue creado un seguro parcial o por actividad reducida para períodos de baja mediante el cual si se trabaja menos de 19 jornales al mes el seguro cubre esa diferencia. Sin embargo, no ha sido utilizado aún por la industria del chacinado ni la avícola, pero sí por la frigorífica todos los años. El mismo fue creado, por el lado de los y las trabajadoras para asegurar los puestos de trabajo, y por las empresas con la intención de retener el personal, dado que en los períodos de baja puede darse una fuga del mismo.

Con respecto a la posibilidad de empleos part-time son vistos como útiles pero sólo para casos de estudio o necesidad de cuidados que pudiesen justificarse, ya que de lo contrario se abriría un abanico de posibilidades que pueden llegar a ser complejas en tanto precarizaran el trabajo.

También, al momento de la entrevista estaba por firmarse un convenio que trataba de solucionar el problema de los períodos de baja, por lo que durante esos meses se trabajaría aproximadamente 6 horas de lunes a jueves y 4 horas y media los viernes siendo, en palabras del entrevistado podía llegar a ser "de los mejores convenios" (E3). También en este caso aunque la medida no sea directamente pensada con fines de corresponsabilidad, de replicarse podría ser una herramienta que habilite más disponibilidad de tiempo sin pérdida salarial.

Otro aspecto mencionado por el E3 es que "si tenés 3 hijos te toman, si no tenés ninguno no te toman, aunque tengas la misma edad" (E3), sin embargo como es sabido los hijos o hijas son para toda la vida, y mientras sean menores de edad deben ser responsabilidad de los padres y madres o tutores, por lo que resulta absurdo pensar las dificultades de la parentalidad en torno sólo al embarazo. En este sentido, y sobretodo ya que las empresas suelen contratar personal joven, deberían asumir los costos de la parentalidad constantemente, teniéndolo presente como algo que o sucedió, o podría

sucedir y que no tienen capacidad de influir en ello. Pero además, como se estudió, existe un consenso bastante extendido sobre considerar el cuidado más allá de la parentalidad.

En torno a las licencias, como se planteó anteriormente las empresas varían en sus convenios. En casos como el de la empresa en la cual trabaja el entrevistado tienen convenios de fraccionamiento de la licencia, llevando por ejemplo muchas veces a que los trabajadores que están por ser padres las fijan cercanas al parto para tener lo que podría ser una licencia por paternidad más extensa. En tales casos señala:

“Vos más o menos sabés cuando va a tener familia tu mujer. Entonces digo, por lo general ese año no te tomás la licencia antes. Entonces ¿qué hacíamos? arreglábamos la licencia donde se puede... hay lugares por ejemplo que paran un mes y dan la licencia a todo el mundo, ¿no? Pero hay otras plantas que van dando, durante el año van dando las licencias. Si vos ya sabés desde 2015 que tu esposa está embarazada y que va a tener en Julio, no tomás la licencia este año” (E3).

Asimismo, esta medida facilita la opción de tomar la licencia en coordinación con las vacaciones escolares. Por ejemplo, en la empresa del entrevistado, a quienes tienen hijos/as se les permite tomar una parte de la licencia de enero a abril, y la otra la primera o segunda semana de vacaciones de Julio. El E3 plantea que depende del funcionamiento de cada empresa, pero que en su caso mientras salgan de licencia a la vez uno por sección eso es lo que le permite a la industria seguir funcionando. Sin embargo, en otras empresas no existe esa flexibilidad y los trabajadores tienen que limitarse a la licencia por paternidad establecida por ley, lo que redundaría en una fuerte presencia de las madres en los primeros meses de vida de sus hijos/as y no así de los padres.

Vale de todos modos hacer una distinción entre las licencias para descansar (vacaciones) y las licencias por paternidad, maternidad o parentales. Como lo establecen sus nombres las mismas tienen distintos fines, y no deberían reemplazarse unas por otras, por lo que si bien tener la posibilidad de tomarse la licencia en una fecha próxima al parto puede resultar una solución en lo inmediato, y fomenta la corresponsabilidad por parte de la empresa en la medida en que se prioriza a ese trabajador que necesita esos días por cuestiones de cuidado y no a otros, no puede decirse que corresponsabilidad sea que ese trabajador no pueda luego gozar su licencia. Sin embargo, este es un problema que excede al sector, dado que refiere a la poca cantidad de días de licencia por paternidad que hay en la legislación.

En torno a la posibilidad de instalar guarderías sostiene que variaría de utilidad según aspectos tales como la distancia a la que se encuentra el trabajo en relación a donde viven los y las trabajadoras. Así mantiene que:

“(...) estas cosas cuando son generales, es como un esbozo de intención. Ahora si vos le identificás que en tal lugar... Bueno sí, en tal lugar de repente es muy necesario y puede ser muy beneficioso para todas las partes. El hecho de tener esa tranquilidad o esa cercanía o ese tipo de cosas” (E3).

De esta forma, cuenta que hubo un intento con una planta de chacinado, en la cual se planteó que los y las trabajadoras abonaran los salarios y la empresa se encargara de la

casa, pero no prosperó por el miedo a las responsabilidades en las cuales pudiesen verse implicados luego. “¿Ellos qué pensaban? Es decir “ta, mañana pasa algo con un botija ¿qué hago? yo hago chorizos, ¿me entendés? (...) Con la ley de cuidados, sí, ahora puede ser. Nosotros lo planteamos hace un año y pico, un año y medio” (E3).

Sostiene que una vía útil para resolver ciertos temas podría ser celebrando convenios de las empresas con determinados servicios, y no necesariamente planteadas como reivindicaciones. Es decir, “una cosa es que vos lo pidas como una reivindicación y otra cosa es que hagas un planteo como hizo la FOEB con lo del CAIF<sup>23</sup> de decir ‘bueno, pone tanta plata la gente y tanta plata la empresa’” (E3).

Al respecto de transferencias monetarias mantiene por un lado que todo lo que implique dinero es difícil de negociar con las empresas (de hecho mantiene que no ha sido particularmente difícil lograr algunas cláusulas en el sector, dado que la abogada de la cámara y quien negocia por la cámara son mujeres, pero que la resistencia siempre se ha encontrado en los costos), y por otro que en caso de tener la posibilidad de negociar preferiría más cuestiones de tiempo que de dinero. Sin embargo arguye la utilidad de medidas de este tipo para casos de tratamientos de personas con alguna enfermedad o algún tipo de discapacidad. Además, señala que podrían ser de utilidad convenios de las empresas con lavanderías, casas de comida etc. que faciliten el TNR (aunque quizás más en Montevideo que en el interior) pero que no conoce experiencias al respecto.

Sin embargo, son señaladas las dificultades de aquellos lugares a donde no llega la sindicalización, o de aquellos que si llega pero la proporción de trabajadores/as sindicalizados/as es muy baja: “cuando la individualizás por empresa no en todos lados tienen cómo revertir a veces ese tipo de situaciones” (E3).

Así plantea que en general:

“Las empresas tienen muy dividido lo que es costo y gasto. Para ellos el que produce es un costo, el que no produce es un gasto. Entonces, ¿qué pasa? En ese no produce tenés todo lo que son los servicios, vigilancia, limpieza, que la mayoría son mujeres. O sea, no sé, a veces hay lugares donde las brechas salariales entre los servicios y producción son muy importantes. O sea, vos podés decir 'bueno ta, en tal frigorífico ganan bien', ganan bien los trabajadores de producción. De repente multiplican por 3 el salario del laudo” (E3).

Esto genera diferencias entre los diferentes puestos de trabajo, y acompañado de la mencionada segregación horizontal vuelve a perjudicar a las mujeres, no cumpliendo (implícitamente) varios de los convenios ratificados.

Por último, mantiene que las medidas simbólicas en forma de campañas pueden ser útiles y sobretodo que las empresas pueden acceder a realizarlas en la medida en que no les implica grandes gastos. El problema lo ve en si a raíz de eso no quieren tomar otras medidas

---

<sup>23</sup> El E3 cuenta que la Federación de la bebida celebró un convenio con el sector empleador mediante el cual generarán un CAIF y un liceo privado.

que redunden en quizás mayor beneficio para los y las trabajadoras porque ya dijeron que sí a esto otro.

Las dificultades mencionadas llevan muchas veces a soluciones de cuidados subóptimas, lo cual significa que, como plantea el entrevistado, las personas logran resolver los cuidados, sobretodo porque parten de la base de que el trabajo se organiza de cierta manera y la vida familiar no debe influir ni perjudicar en él. Sin embargo, existe amplia evidencia de que esa es una situación, además de insostenible en el tiempo, muy desgastante para las personas que llevan a cabo ambas tareas.

Por otro lado, la dificultad para la conciliación puede ser uno de los factores que lleva a que este sea un sector masculinizado, ya que como sabemos, quienes mayoritariamente se encargan de las tareas de cuidado y del resto del TNR son las mujeres, por lo que en la medida en que el trabajo no les permita conciliar fácilmente ambas esferas las mujeres pueden tender a retirarse de ciertos sectores.

En conclusión, puede decirse que este es un sector en el cual no se ha ahondado en las medidas de corresponsabilidad dado que ha solido predominar lo salarial, y que al ser un sector masculinizado no existen muchas reivindicaciones al respecto. Sin embargo, el entrevistado plantea interés en ahondar en la temática y en posibles medidas a introducir en la negociación colectiva que a veces quedan en el “debe” por la eferescencia de lo salarial.

### 8.3.3) Industria avícola<sup>24</sup>

#### a) Avances

- Medidas secuenciales

En términos de **licencias y permisos por responsabilidades familiares** cabe destacar la cláusula llamada “inasistencia autorizada”, que refiere a la posibilidad de tomarse dos días al año por temas particulares sin pérdida de salario ni de la totalidad del presentismo (se pierde proporcionalmente a las horas no trabajadas). Esta puede considerarse un aporte a la corresponsabilidad en la medida en que habilita a ausentarse sin pena en caso de necesidad además de que no distingue por géneros, y que se requiere un aviso de 24 horas de antelación. De todos modos, el beneficio se encuentra atado a la presencia del resto del personal (no puede faltar más del 10% del mismo).

En cuanto a la **organización de la jornada laboral** al igual que en chacinados, el descanso entre jornadas es establecido en diez horas y si así no fuese deben pagarse como horas extras. Las entrevistadas agregan que en la planta donde ellas trabajan se estableció a modo

---

<sup>24</sup> En el caso de la industria avícola también fue utilizada la quinta ronda de salarios. Al igual que en la industria anterior, para este sector la vigencia de los convenios fue desde el 1ro de Julio de 2013 hasta el 30 de Junio de 2016 y participaron de la negociación el Poder Ejecutivo, el sector empleador y representantes de los y las trabajadoras.

de prueba un nuevo horario nocturno para los sábados de 0 a 8 horas, pero al ser muy reciente no tienen resultados aún.

Asimismo, destacan el hecho de que hoy con una mayor sindicalización las y los trabajadores se encuentran mucho más conscientes de sus derechos por lo que pueden reclamar con conocimiento de causa. Esto sumado a las legislaciones más recientes, como las mencionadas 10 horas de descanso, son destacadas por las trabajadoras como grandes avances respecto a la calidad de vida.

- Medidas derivativas

En lo referente a **primas o beneficios económicos** el sector cuenta con una prima por nacimiento, adopción o legitimación adoptiva sin distinción de género que puede considerarse que apunta a la corresponsabilidad. De todos modos, muchas veces estas primas suelen ser más bien simbólicas dado que los montos son muy bajos.

- Acciones simbólicas

No se encuentran cláusulas de **acciones simbólicas** ni de **derivación del cuidado** para ninguna de las rondas de negociación.

## **b) Desafíos**

Lo primero que surge de las entrevistas es la existencia de ciertos problemas considerados “previos” o “básicos” directamente relacionados con las condiciones del trabajo. En estos casos, donde aspectos como el frío (por las cámaras) y la falta de herramientas adecuadas son visualizados como barreras tanto a nivel individual como de resultados de desempeño laboral, a nivel discursivo los aspectos del cuidado parecen ser dejados en un segundo plano.

Por esta línea, el E3 planteaba la ausencia de reivindicaciones claras dentro de la industria frigorífica al respecto de temas de corresponsabilidad, sugiriendo que no cree que se deba a una falta de dificultades de conciliación sino al resto de los problemas con que cuenta el sector. Por lo que sería válido preguntarse por qué los cuidados no son vistos desde el principio como un derecho básico y necesario de las personas y que aporta a un buen desempeño laboral. En el caso de la avícola existió, según menciona, un reclamo años atrás sobre la instalación de una guardería, relacionado quizás con la una representativa sindical que se encuentra bastante feminizada (aunque esta no se consolidó).

De esta forma, las entrevistadas identifican con respecto a la organización de la jornada laboral que sería mejor trabajar de lunes a viernes y consultadas al respecto de la posibilidad de pactar salidas dentro del horario laboral la E5 responde: “y no, porque cuando se hace convenios colectivos o algo así que sea interno, la empresa siempre está en que sea jornada entera, ¿no? Es decir, si tenés que salir vas a salir, por cualquier motivo que sea personal urgente tuyo, pero sabiendo que eso se pierde” (E5).

También señalan con respecto a las licencias que sería útil el fraccionamiento de las mismas pero no lo ven posible en el largo plazo ya que no tienen la opción de elegir cuándo

tomarla siquiera. Al indagar sobre otras posibles medidas de corresponsabilidad destacan “capaz que dos días especiales para el... para cuando empiezan las clases o para cuando las terminan. O llevar a un médico a tu hijo, que puedas ir tranquila ¿viste? Cosas así...” (E5).

Por otro lado, al igual que en la Industria del chacinado en la avícola se trabaja en líneas de producción, lo cual genera las mismas dificultades que fueron mencionadas en el caso anterior. Además se exigen ritmos rápidos de producción los cuales, según el entrevistado, generan una exigencia en los y las trabajadoras para la cual no se encuentran preparados/as porque la inversión en capacitación suele ser baja (a diferencia de otras industrias frigoríficas que trabajan con mayores niveles de capacitación).

Un conflicto surge cuando los horarios son cambiados de parte de la empresa, aunque en general el sindicato logre que sea con previo aviso (en los casos que lo hay), ya que desarticula sus rutinas. “Por lo general son todas madres que tienen hijos, van a la escuela y eso y si pedís para salir porque tenés un problema ya perdiste el incentivo... todo eso, también son dificultades” (E6).

Por lo que puede decirse que si bien tienen un convenio con dos días al año para ausentarse, no les resulta suficiente. Mientras la otra entrevistada plantea “Te afectan el salario y te afectan en la rutina diaria, ¿no? en tu vida personal” (E5). De esta forma, pareciera que existe flexibilidad pero que sólo funciona a veces y sobretodo en beneficio de las empresas.

Por otra parte, se percibe el miedo a nuevas responsabilidades por parte de los empleadores/as, por lo que se tornan poco receptivos y, en este caso, más que leve la flexibilidad se vuelve casi nula. De esta forma, cualquier ausencia genera la pérdida de incentivos. Así, señalan:

“Humanidad y flexibilidad 0. ¡Claro! y vamo' a la realidad, es... sinceramente es así. Vos tenés que ir y hacer tu producción y trabajar. Es decir, el tema personal que vos tengas queda del portón para afuera y vos adentro es otro mundo. No podés... en parte lo entiendo, no podés llevar lo que tengas afuera para tu trabajo porque no... sería un caos, no trabajas tranquila. Pero, no, no, no hay. En ese sentido no hay flexibilidad con la empresa ninguna” (E5).

Así señalan que la receptividad de las empresas es muy baja, y que a cualquier cosa que accedan siempre será porque ellos mismos tengan mayor ganancia que las y los trabajadores. Además agregan que existen grandes diferencias entre empresas. En su caso señalan: “El empleador de nosotros se basa más en la producción y no, ¿viste? en que la gente pueda estar adecuadamente bien trabajando” (E5).

Añaden también que una vez obtenidas ciertas cláusulas es una nueva lucha lograr que se cumplan:

“Al principio cuesta mucho. Este, hacer que la empresa tome conciencia que lo que tiene que hacer, o lo que se habló o lo que se... lo que se arregló en convenio o lo que sea, cuesta. Por medio de paro, o... siempre perdiendo nosotros ¿no? Pero ta” (E6). Señalan como ejemplo “Siempre estamos... que las cosas sean para ambas partes también porque si vos tenés un cuchillo que está gastado sabés que lo tenés

que cambiar. En todo ese sentido cuesta un montón. Tenés que estar arriba de la empresa para que te lo traigan” (E5).

Las dificultades anteriores generan entre otras cosas, ausentismo, aspecto que no surge desde el comienzo de la entrevista sino al abandonar la discusión teórica y profundizar en las condiciones personales. Allí surgen diversas dificultades cotidianas para la conciliación del TR y los cuidados, o en su defecto, soluciones subóptimas de cuidado, donde intervienen en general otras mujeres (abuelas, hijas mayores, etc.). Así, cuando se indaga en cómo resuelven personalmente ciertos aspectos de la vida privada el ausentismo salta a la vista como una de las primeras opciones tomadas por los y las trabajadoras, dado que, en términos de costo-beneficio, puede resultarles mejor faltar y perder jornal, presentismo, etc. que no resolver aspectos necesarios para el cuidado de los y las familiares. De esta forma, las entrevistadas plantean que de 300 trabajadoras en planilla no puede contarse con esa cantidad todos los días, sino que varía entre 260, 220 por día lo cual explican de la siguiente forma: “Por lo general se falta, hay mucha ausencia, y bueno, el invierno imagínate, muchos tienen muchos hijos, se enferman, se enferman los padres, yo que sé, faltan...” (E6).

Un aspecto a destacar es que una de las formas de resolver los cuidados cuando no existen medidas de corresponsabilidad, es de forma privada en el mercado. Sin embargo, en este caso uno de los problemas son los bajos salarios, por lo que trabajadores y trabajadoras resuelven los cuidados generalmente de formas subóptimas ya que no poseen las herramientas para satisfacer, aunque sea en el mercado, esas necesidades.

Así, las soluciones encontradas tienen costos para quienes cuidan. Ya sean estos abuelos/as que cuidan nietos/as (alrededor del 20% viven en hogares extendidos – Anexo 1, cuadro A2) pero se encuentran en situaciones en las cuales ellas y ellos mismos deberían ser cuidados, o trabajadores/as que pierden el presentismo y los jornales por tener que quedarse en casa o ir al médico a acompañar a algún familiar, hermanos/as mayores cuidando a los y las más pequeñas o menores cuidando personas mayores, entre otros.

En el caso de la avícola además, casi un 25% de las mujeres que trabajan provienen de hogares monoparentales femeninos lo cual dificulta aún más la conciliación y cerca de un 46% son hogares biparentales con hijos, mientras que los hombres viven un 70% en hogares biparentales lo que suele implicar que son las mujeres quienes resuelven los cuidados (Anexo 2). Una de las entrevistadas agrega:

“(…) la mayoría de las compañeras que tenemos entre 30 y 45 ya como que tienen chiquilines más como de horario escolar. Entonces muchos van de mañana que es un horario que la madre está trabajando. Después liceales también ¿viste? O ven los turnos que sean menos horas que esté con un extraño. Extraño que a veces se llama, que no es extraño, un abuelo... (...) Hay madres que pagan niñeras también. Muchas madres allá tenemos que no, que están solas ¿no? No tienen su pareja. Entonces bueno, tratan de ir a trabajar (...) Sí, abuelos o niñeras. Creo que... tanto lo que hemos escuchado son... o hermanos mayores. En mi casa nomás es hermano mayor que me cuida al más chico” (E5).



Al respecto puede verse el Anexo 1, cuadro A3 que indica que un 19,3% de las mujeres tienen al menos un hijo o hija de menos de 6, mientras los hombres son casi 26%.

Por último, este es un sector en el cual la rotación de personal es constante, sobretodo en personas jóvenes. Si tenemos en cuenta que los salarios son bajos y las condiciones de trabajo no son buenas, es lógico pensar que el personal no dure dado que por salarios similares quizás puedan trabajar en sectores con menos riesgos, horarios más cómodos, etc. Esto genera a su vez dificultades para la obtención de beneficios ya que

"(...) como hay tanta rotación tampoco logran esa continuidad para que la gente se forme en la elección y que bueno, que tenga una línea de trabajo determinada. Claro, digo, esa relación también hace que las empresas encuentren unas brechas para regular en diferentes aspectos" (E3).

Sin embargo, las entrevistadas de la avícola plantean que en su planta no hay casi rotación ya que se encuentra en el interior y por tanto trabaja gente desde hace muchos años que vive cerca de allí.

En resumen, uno de los aspectos más destacables de este grupo es que prima una lógica del capital, en el entendido de que las condiciones y la organización del trabajo son percibidas como dadas y casi incuestionadas, las industrias mandan y no son receptivas. Por un lado las principales reivindicaciones se encuentran en torno a lo remunerativo y las condiciones de trabajo, y por otro, encuentran dificultades para negociar cuestiones de género (por ser un sindicato relativamente reciente y no tan grande). En particular, las cláusulas de corresponsabilidad no han sido tan problematizadas aún y por tanto tampoco se han visto reflejadas en los convenios colectivos.

## **8.4) Comercio**

### **8.4.1) Régimen de jornadas laborales en el Comercio**

Este sector se diferencia de la Industria en que si bien se establece que las jornadas no pueden ser mayores a 8 horas, el máximo de horas semanales es 44. Como se vio en el cuadro 6, en el caso de Tiendas el promedio de horas semanales trabajadas cumple con este máximo, sin embargo, en el caso de Supermercados los hombres trabajan 49 horas semanales y las mujeres 46.

Los horarios de cierre son a las 20 horas de lunes a jueves, hasta las 22 horas los viernes y hasta las 13 horas los sábados. Las excepciones con respecto al cierre pueden darse cuando los empresarios pidan un permiso al Poder Ejecutivo (como es el caso de los shoppings). Con respecto a la apertura no hay horario fijo por lo que puede variar.

En cuanto al descanso se cuenta con 36 horas libres a partir de las 13 horas del sábado (régimen semana inglesa). El Poder Ejecutivo puede aprobar excepciones tales como:

- domingo de tarde y lunes libre,
- descanso rotativo y continuado que permita que el comercio abra todos los días (suele suceder en los shoppings).

- en establecimientos comerciales de las capitales o centros urbanos con más de quince mil habitantes, zonas balnearias y aquellas declaradas de interés turístico se les permite por resolución del MTSS extender los horarios de cierre con los descansos rotativos y continuados.

#### **8.4.2) Supermercados<sup>25</sup>**

##### **a) Avances**

- Medidas secuenciales

Durante la quinta ronda de salarios, el subgrupo ratifica los beneficios plasmados en convenios anteriores ya que en este caso no se renuevan automáticamente. Por tanto, en cuanto a las **licencias y a los permisos por responsabilidades familiares** el subgrupo ratifica la licencia por nacimiento, fallecimiento y matrimonio establecida en el Convenio de 2006, que es sin embargo superada por la ley 19.161.

Por otro lado, la cláusula sobre prima por presentismo tiene algunas excepciones para no perderla: una es el caso de que madres, padres o tutores falten por llevar a los hijos o hijas a control médico como se establece en el Programa Nacional de la Niñez. Este punto es uno de los que fue mencionado por otros sectores como necesario, en el entendido de que existe una contradicción entre lo que el Estado estipula y lo que el mercado de trabajo habilita. Por lo tanto, sería necesario que esta medida se ampliara al resto de los sectores ya que es una clara medida de corresponsabilidad.

Otra excepción consiste en hasta dos jornales al mes en caso de hijos/as con enfermedades oncológicas, VIH o con discapacidad (aunque fuesen mayores de edad) con certificación médica. Esta es un claro ejemplo de una medida de corresponsabilidad ya que no distingue por géneros y toma en consideración situaciones en las que probablemente los y las trabajadoras deban ausentarse. De ser posible sería de utilidad complementarla con algún tipo de permiso para otros/as familiares, ya que muchas veces las personas deben por ejemplo hacerse cargo de padres y madres, abuelos/as, hermanos/as.

Por último, aparece una excepción que no puede considerarse corresponsable sino conciliatoria, en la medida en que brinda un jornal al año sólo para madres con hijos a cargo contra presentación de certificación del médico tratante, lo cual significa un estancamiento en términos de reorganización de roles.

En lo concerniente a la **organización de la jornada laboral** se establecen descansos semanales de 36 horas, que podrán cambiarse en beneficio del o la trabajadora por descansos de 48 horas una semana y 24 a la siguiente. Al respecto la entrevistada señala

---

<sup>25</sup> Para el análisis de los Supermercados fue utilizada la quinta ronda de salarios, que al igual que en los grupos anteriores tuvo vigencia desde el 1ro de Julio de 2013 hasta el 30 de Junio de 2016 y participaron el Poder Ejecutivo, delegados/as de los empleadores/as y de los trabajadores/as.

que “la regulación del tema de los días libres comúnmente en esos lugares es durante la semana...” (E1).

- Medidas derivativas

Uno de los avances más destacados de la entrevista refiere a la creación de un Centro Integrado de Cuidados para los hijos e hijas de trabajadores/as pertenecientes a FUECYS (Federación Uruguaya de Empleados de Comercio y Servicios). Este si bien no había sido implementado cuando las entrevistas fueron realizadas, sí era una de las mayores aspiraciones en torno a la corresponsabilidad ya que el proceso de trabajo para su creación ya había sido iniciado junto al SNIC, de modo que el Centro fuese pensado de acuerdo a las necesidades de los y las trabajadoras del sector. Es así que en sus comienzos, al ofrecérseles el modelo CAIF, plantearon que el mismo no resultaba útil acorde a sus necesidades, ya que dada la organización del trabajo en el sector precisaban una franja etaria que cubra más allá de los 3 años, una franja horaria mucho más allá de las 4 de la tarde, más cupos y extensión a los fines de semana.

De allí que, aunque la **derivación del cuidado** no se encuentra presente en las cláusulas de esta ronda, en la tercera ronda se planteaba establecer una comisión bipartita que estudiara la factibilidad de la implementación de una guardería, lo que demuestra que aunque la idea original de guardería haya ido cambiando y hoy sea más ambiciosa, el tema de los cuidados ya se encontraba sobre la mesa desde 2008. Al respecto la E1 cuenta que:

“(…) se iba a formar una comisión de guarderías, en 2008. Es un punto que no se ha logrado (...) En ese momento fue llamado así, nosotros no queremos que sea guardería, pero ta, los años han... 8 años después ese es un gran debe. Y lo tenés que meter en la mesa de negociación, más allá de que te va a costar tiempo...” (E1)

Asimismo explica que las leyes son las que ayudan hoy en día a concretar lo establecido en las normas: “lo que nos ayuda son las leyes. Porque en 2008 quedo ahí muy divinamente escrito en un convenio colectivo pero no tuvo andamio. El cambiar las leyes (...) al tener el Sistema Nacional Integrado de Cuidados, vos ahí ya podes impulsarlo de otra forma” (E1).

Según lo recogido el fin de este Centro Integral de Cuidados no es el de un centro educativo, es decir que si bien se plantea que pueda haber apoyos pedagógicos para los y las menores, el objetivo a largo plazo es que menores de 14 años se encuentren contenidos en un ámbito en el que se rodeen con sus pares y adultos responsables, con actividades recreativas y deportivas, equipos multidisciplinarios, etc. mientras sus padres y madres trabajan y no tengan con quien dejarlos. Asimismo, el boletín N°3 de FUECYS planteaba que:

“Apostamos a que éste Centro preste un servicio de calidad, apuntando a la excelencia, contar con un equipo multidisciplinario, el que se incluya accesibilidad, integración multigeneracional, eficiencia, pero sobre todo, la corresponsabilidad de todos los actores sociales involucrados en éste tema: Estado, Mercado, Familia y Sindicato” (Boletín N°3, 2016: 15),

También se plantea que es necesario para que los y las trabajadoras con menores a su cargo puedan trabajar y participar en el sindicato.

Al momento de las entrevistas, la Federación contaba ya con el lugar físico (otorgado en comodato por UTE) pero algunos detalles aún no se encontraban resueltos, como ser el financiamiento de materiales para el arreglo, amueblamiento, útiles, etc. por los cuales se encontraban en negociación con algunas empresas y distintas organizaciones. En el largo plazo, se plantea la posibilidad de que exista un espacio para personas mayores.

- Acciones simbólicas

En lo referido a **acciones simbólicas** en las llamadas “cláusulas de género y equidad” como en los demás sectores se ratifican convenios, entre ellos el 156 de la OIT.

- No se presentan cláusulas referidas a **primas o beneficios económicos** en específico.

## **b) Desafíos**

Uno de los aspectos resaltados por la entrevistada es que en aquellos lugares donde no hay organización sindical (en especial supermercados chicos y/o en el interior) las leyes vigentes no son siempre respetadas a cabalidad. Aquí aparece una primera dificultad relacionada también con la distribución territorial.

Por otro lado, las entradas temprano y salidas tarde son una de las principales dificultades de la organización del trabajo (las guarderías, escuelas o liceos no están abiertas hasta esas horas), tanto como la rotación y los horarios cortados que se dan en algunos lugares de trabajo. A grandes rasgos, la mayoría de los supermercados comienzan los horarios matutinos a las 6 de la mañana con los servicios como ser panadería, confitería, rotisería (depende sector) antes de abrir al público, aproximadamente a las 7.30 comienzan a trabajar en las cajas y las últimas jornadas culminan a las 22 horas. La Entrevistada 1 señala volviendo nuevamente a lo que llamamos soluciones subóptimas del cuidado:

“(…) también tenemos compañeros en el turno nocturno ¿no? Que ahí también se complica ¿no? que obviamente teniendo hijos y uno trabajando en la noche, alguien te lo va a tener que cuidar o tenés, también, pareja, madre, padre, tío, hermano, porque ahí todavía es mucho más complicado, porque en la noche no vas a tener solución por ahora” (E1)

Destaca así que en el caso de su sindicato han defendido los horarios fijos ya que los cambios de horarios sólo les sirven a las empresas en la medida en que cubren puestos de trabajo, es decir, pagan horas extra pero no suben la cantidad de trabajadores/as en su plantilla de trabajo. Sin embargo, vuelve a destacar que sobretodo donde no hay organización sucede a veces que se realizan horarios cortados, o con turnos cambiantes.

En específico en lo que respecta a los horarios, se señala que han existido iniciativas para acortar la jornada a 6 horas sin pérdida salarial (aspecto aprobado en otros grupos pero no en este), y de limitar el horario comercial hasta las 20 horas en todos lados ya que: “Si yo salgo a las 8 yo sé que muchas compañeras del shopping pueden vivir en cualquier parte de Montevideo, y ya, ponele, tenés una hora de viaje, llegás a las 9. En cambio ahora salís a las 10, 10.30, llegas 11.30, 12, ¿cuándo ves a tus hijos?” (E1). Esto se condice con el

hecho de que el promedio de horas trabajadas semanalmente es mayor a lo establecido por ley.

Consultada sobre su percepción acerca del involucramiento de los hombres en el cuidado plantea:

“No te voy a decir que ya cambió. Se están cambiando. ¿En qué? ¿Cómo lo vamos cambiando? Y... en algo tan simple como una cláusula de género (...) Entonces ahí ya te va marcando la tendencia. Tengo una clausula la que es para madres y para padres, y tengo otra cláusula que es solamente para madres. Y quienes no la aceptaron fueron los empresarios, entonces es un camino que está cambiando pero no es suficiente todavía” (E1).

En este sentido puede decirse que las normas habilitan y fomentan ciertos comportamientos en las personas, a la vez que inhiben otros (en este caso una mayor participación de los padres en el cuidado).

Otro aspecto planteado como un desafío es la implantación mediante la promoción de un proyecto de ley, de licencias especiales para padres, madres y tutores con hijos/as menores o con discapacidad) aprovechando el marco del SNIC.

“Este proyecto, son, sobre días de licencia, para uno para llevar a sus hijos al control pediátrico, que es hasta los 14 años el control nacional de la niñez. Nosotros en ese convenio tenemos 6. Después tenés horas mensuales, horas que serían por mes no acumulable, para padres con hijos menores con tratamientos, que pueden ser tratamientos oncológicos, VIH, o también discapacitados (...) Eso estamos en el debe porque todavía no lo hemos podido lograr (...) Pero también necesitamos un poquito más de cambio de cabeza de algunos compañeros” (E1).

Vale decir que en el sector un 53% de las mujeres y casi un 33% de los hombres tienen al menos un hijo/a menor de 18 años, con una gran proporción de personas con sus hijos/as más pequeños en el rango de edad preescolar (Anexo 1, cuadro A3).

Por otro lado, es mencionada la poca receptividad de los empleadores cuando son reivindicados otro tipo de derechos que no sean los remunerativos. “De la boca para afuera te van a decir (...) ‘sí claro que nos importan todos estos temas’, ‘Bueno, necesitamos tal cosa’, ‘ah no no’. Esa es la respuesta. (...) ‘no! ta bárbaro, es muy importante pero ¿para nosotros qué?’ (E1).

Más allá de lo anterior, esta Federación parece ser percibida por los demás, pero también por sus propios miembros como una institución fuerte que logra imponerse en muchos aspectos frente a los empleadores, quizás por la cantidad de subgrupos que abarca, o por su trayectoria. Lo cierto es que incluso así muchas veces siguen existiendo barreras frente a la corresponsabilidad, lo cual según las entrevistadas puede asociarse en parte a la poca participación de las mujeres en los puestos de toma de decisiones.

### 8.4.3) Tiendas<sup>26</sup>

#### a) Avances

- Medidas secuenciales

En torno a la **organización de la jornada laboral** no se encuentran cláusulas actuales, pero sí destaca como otro logro, vinculado a los descansos la cláusula de la cuarta ronda de salarios que establece un domingo libre al mes, lo que según la entrevistada les permite llevar una vida más “normal”, dado que se acopla a las rutinas del resto de sus familiares.

Tampoco aparecen cláusulas sobre **licencias o permisos por responsabilidades familiares**.

- Medidas derivativas

El Centro Integrado de cuidados mencionado por la E1, también fue retomado por la E4 del sector tiendas, ya que por pertenecer a la misma Federación también les corresponde aunque no aparezca en el convenio colectivo. Así, en lo referente a la **derivación del cuidado**, la E4 reitera la importancia de tener en cuenta las especificidades de cada sector al plantear soluciones a la corresponsabilidad.

Así, con respecto a la propuesta de los centros CAIF plantea que:

“(…) no era suficiente para las necesidades por lo menos de la Federación Uruguaya de Comercio y Servicios. (…) Expusimos cuáles eran nuestros problemas, que nosotros necesitábamos una franja etaria mucho más allá de los 3 años. Que precisábamos también una franja horaria mucho más allá de las 4 de la tarde y que precisábamos flexibilizar también que fuera de lunes a viernes, porque nosotros también tenemos compañeras que trabajan sábado y domingo y es donde más se les complica para tener a sus hijos en un lugar seguro, resguardado, y poder trabajar realmente concentradas en su trabajo o tranquilas sin estar estresadas” (E4).

A raíz de eso mantiene que,

“(…) ahí hubieron algunas discusiones fuertes pero sanas, y creo que necesarias, con el INAU sobretodo, que bueno, obviamente, pega el grito en el cielo de que no podemos institucionalizar a los chicos durante todo el día, que es un disparate. Cosa que estamos de acuerdo. Ahora, la realidad es la realidad” (E4).

Más recientemente, sin embargo, el INAU planteó la idea de empezar a hacer modelos más a medida, lo que llevó a una nueva negociación de la cual surgieron nuevos acuerdos que culminarán con el Centro Integral de Cuidados de FUECYS.

En cuanto a **primas o beneficios económicos**, no se encuentran avances.

- Acciones simbólicas

---

<sup>26</sup> Para el análisis del subgrupo Tiendas fue utilizada la quinta ronda de salarios, que al igual que en los grupos anteriores tuvo vigencia desde el 1ro de Julio de 2013 hasta el 30 de Junio de 2016 y participaron el Poder Ejecutivo, delegados/as de los empleadores/as y de los trabajadores/as.

En este rubro se ratifica el Convenio 156 de la OIT.

## **b) Desafíos**

En primer lugar resalta en las entrevistas una distinción entre empresas transnacionales (en adelante ET) y nacionales. Así plantean que estas difieren tanto en lo referido a las jornadas laborales diarias, como a la forma de establecer las mismas (transnacionales tienen horarios variables), por la contratación de personal diferente y por la tendencia en algunos casos de las ET a utilizar a los mandos medios jóvenes quienes en posturas “de amistad” realizan un fuerte acoso moral a los y las trabajadoras.

Otro punto que destaca es que se trabaja de domingo a domingo y las jornadas tienden a ser de 8 horas a más, con cierres a las 22 horas o más en algunas tareas como limpieza, seguridad, comida, etc. Las mismas se dividen en turno matutino, intermedio o vespertino, pero en el primero y el último, al igual que en supermercados, se entra temprano y se sale tarde. Esto es así porque existe un reglamento específico sobre grandes superficies que permite que el horario de cierre sea más tarde.

A esto, el trabajo en los shoppings le suma la presencia de circunstancias especiales como ser las “noches de los descuentos” o días en los cuales se descuenta el IVA, que, si bien se llevan a cabo determinada cantidad de veces al año, implican muchas más horas de trabajo, con niveles de estrés mucho mayores, cambiando de horario, etc. y en las cuales, si bien no existe una imposición legal de tener que acceder a realizar esos cambios con respecto a las rutinas, generalmente no es planteado como una opción para los y las trabajadoras, o aún en los casos en que sí lo es, el rechazar la oferta conlleva sanciones de tipo moral.

Por esta línea pareciera que se rigen por formas de organización de la jornada flexibles que, en general, suelen beneficiar a las empresas solamente.

“Vamos a suponer de nosotros, ¿no? hasta las 2 de la mañana, y mi horario de entrada, yo hacía de 14 a 22. Pero como el Shopping ya extendió su horario, ya dijo que va a ser hasta las 2 de la mañana entonces me llaman y me dicen ‘no, tú no entrarás a las 14, tú vas a entrar a las 16, o a las 18, entonces o te pago una o dos horas extras o directamente no te pago horas extras y entrarás más tarde’ O sea, esa flexibilidad es lo que termina perjudicando al trabajador, ¿no? que pareciera que vive a expensas de las necesidades solamente de la empresa y que no tiene una vida propia. Y que eso también genera, este, el no poder estudiar, el no poder hacer otras actividades (...) Y que no hay sanción es mentira, porque todos sabemos... ¡todos sabemos!, los que trabajamos en el shopping sabemos...” (E4).

En cuanto a los descansos indica:

“(...) vivimos a contramano porque son jornadas que los sábados y domingos hay que trabajarlas como si fuera cualquier otro día hábil más y los días libres que se terminan tomando entre semana ¿no? Entonces uno vive a contrapelo de absolutamente todo. O sea, el día de descanso cuando tú de repente podés pasar con tu familia, o dedicarlo, yo que sé, al ocio, a hacer algo recreativo, en realidad

nada, estás en tu casa esperando que llegue el resto del mundo de vivir una vida normal” (E4).

Este tema avanzó con la cláusula que establece uno de cada cuatro domingos libre, sin embargo, como plantea la entrevistada, no resulta suficiente para poder llevar una vida acorde al resto de las personas, en particular en el caso de contar con hijos/as menores de edad (lo cual le sucede a casi el 48% de las mujeres empleadas en el sector frente a casi un 19% de los hombres – Anexo 1, cuadro A3), o algún/a otra persona dependiente en el hogar.

Este es un punto importante en el cual merece la pena cuestionarse qué tan abiertos/as nos encontramos como sociedad para avanzar en términos de derechos de las personas (en este caso trabajadoras) poniendo la vida como centro del desarrollo, y no el consumo. Es decir, poner el consumo al servicio de las personas y no las personas al servicio del consumo. Esto no debería significar que no existan servicios nocturnos (de lo contrario no podríamos salir a comer de noche, ni pernoctar en un hotel, etc.) sino poder cerciorarse que el mismo se realice en las condiciones adecuadas, cumpla con los derechos establecidos a nivel nacional e internacional y tenga en cuenta las necesidades de los y las trabajadoras según las etapas vitales que se encuentren transitando. Es decir, acercarse a un funcionamiento compatible con la realidad de las personas.

Por otro lado tanto la E1 como la E4 resaltan que al no tener días u horas libres para atender cuestiones personales o familiares (dado que los días de descanso son entre semana) los y las trabajadoras terminan utilizando sus descansos a esos efectos. Esto plantea una contradicción. Un ejemplo concreto: el sistema de salud prevé que a los niños y niñas menores de 5 años se los lleve determinada cantidad de veces al médico al año, pero esto no se ve reflejado en un derecho de los padres y madres de ausentarse por ese motivo (como sí sucede parcialmente en Supermercados). Esto deriva en dos situaciones: asumir la pérdida salarial o resolverlo de forma subóptima. Asimismo, si los descansos no coinciden con los horarios previstos para poder agendar las consultas médicas, o si el horario laboral es variable, se dificulta coordinar las consultas con la anticipación requerida.

“La única que queda es generar licencias especiales sin pérdida de salario entonces bueno, propusimos una bolsa de horas anuales y obviamente que fueran convenientemente certificadas luego de hacer la visita al médico periódica que el ministerio exige, o sea, que el gobierno exige. Y bueno, anduvimos también trillando por todos lados con eso. Este bueno, pero “¿quién va a pagar esas licencias? Y el Estado eso no lo va a pagar y hablen con las cámaras” y las cámaras se nos matan de risa en la cara. Entonces en realidad logramos, en algunos lugares, algunas cositas de esa extensísima licencia, que no es extensísima, es una bolsa de 20 horas, en realidad lo que cubría era niños menores, chicos discapacitados menores o mayores (...) personas a cargo con enfermedades oncológicas o HIV o enfermedades crónicas que precisaran (...) Nosotros lo que estuvimos presentando fue un proyecto de ley. Que inclusive algunos senadores y diputados pusieron a disposición su estudio jurídico, entonces le fueron haciendo algunas reformas, fuimos a la bicameral... nos recorrimos la verdad todo. Fuimos a hablar al BPS, fuimos a hablar al Ministerio de



Trabajo (...) Este, no sé. Idas y venidas con eso, y terminamos siempre tratando de meter, mecharlo en los Consejos de Salarios” (E4).

De esta forma, el derecho fue otorgado sólo a un grupo dentro de la Federación. La medida inicial consistía en un “bolsón de horas” mediante el cual los y las trabajadoras pudieran ausentarse por horas y no necesariamente el jornal completo.

En cuanto a tomar las licencias por partes señala dos aspectos principales: uno que fraccionarla demasiado puede resultar en que los y las trabajadores no tengan descanso porque terminen pidiéndola cada vez que tengan que hacer un trámite, etc. Por otro lado, remarca la dificultad de hacer que todos/as quienes tienen hijos o hijas, por ejemplo, puedan coordinar para tomar sus vacaciones en julio y hacerlas coincidir con las escolares, por lo que no ve viable tal hecho.

La entrevistada señala además que las dificultades de conciliación de la vida familiar y la vida laboral entran en un círculo vicioso con la participación de las mujeres en el ámbito sindical y por tanto en los puestos de toma de decisión. Es así que en proporción (dado que son muchas más en el sector) se encuentran muy mal representadas. Como plantea, a través de una encuesta surgió:

“(...) gente que decía 'bueno, pero yo porque no tengo forma de dejar a mis hijos en otro lado, o entiendo que no me comunican del todo, a mi a veces no me llegan las cosas...' ¿no? Y bueno de ahí pudimos hacer todo un estudio de qué era lo que las compañeras necesitaban para militar más, para estar más presentes, para participar, para tener su espacio. Y bueno, y cuidados es como... número uno” (E4).

Debido a esto los temas que preocupan principalmente a las mujeres, entre ellos los cuidados por ser quienes tienden a encargarse, no llegan a ser del todo escuchados por los negociadores por lo que quedan relegados. Salvo que, como en el caso del Centro de Cuidado, otros actores participen en el impulso.

De allí otro de los puntos de importancia de la aplicación del Centro de Cuidado ya que muchas veces se habla de jefas de hogar con hijos a cargo a quienes les es imposible dejar a sus hijos/as bajo supervisión de mayores. Por lo que señala:

“(...) entendíamos que un lugar donde dejar a su hijo, en un lugar seguro y contenido, no en cualquier lugar tampoco, era primordial, primero que nada para que pudiera militar. Y después bueno, para objetivos más grandes que hoy tenemos que obviamente son el de la representación de las compañeras en todos los ámbitos. La Federación primero que nada tiene más de un 60% de mujeres. Sin embargo, en la dirección, en mi período era yo la única mujer en 13 caballeros” (E4).

Esta baja participación se ve reflejada en algunos lugares en particular donde directamente no se encuentran sindicalizados, y de allí una de las principales diferencias en el territorio, la división Montevideo-Interior. En estos el conflicto es mayor, dado que no se cumplen las normas básicas. Tal suele ser el caso de ET que contratan un tipo de personal que desconoce sus derechos laborales, pero también el de comercios familiares en el interior del país donde la distancia con la o el dueño o jefe es mucho menor. Es así que al

respecto de si se cumplen o no las normas plantea que donde no existe sindicalización “es una guerra de todos los días y todas las horas” (E4).

Por otra parte, vale decir que el Centro de Cuidado por sí mismo representa un nuevo desafío, no sólo a los efectos de su implementación por ser algo nuevo e innovador, sino también por el logro del compromiso de los y las trabajadoras con el mismo una vez que se encuentre funcionando, así como de las empresas (para lo cual podría utilizarse la Responsabilidad Social Empresarial). Por esta línea sugiere que una vez que esté en marcha el Centro servirá como ejemplo de buen funcionamiento y resultados que ayuden a replicar la experiencia ya que en algunas bipartitas se enfrentaron al conflicto con las empresas por dar un beneficio a trabajadores/as que no trabajaran para su empresa, además de la incapacidad de ver claramente cuáles serían sus beneficios.

Sobre el rol de los hombres en torno a los cuidados se recoge que si bien hay trabas culturales que son difíciles de superar ha habido un avance en el involucramiento sobretodo de padres solos (2% si se toma sólo tiendas pero ella hace referencia a toda la Federación – Anexo 1, cuadro A2) que ha ayudado a que el resto de los compañeros comiencen a ver el tema como un tema de todos y todas. Destaca que en algunos casos también reclaman por un tema económico:

“Son sectores, ya te digo, acá son de 15 mil pesistas hasta 20 mil pesistas la mayoría de los sectores. Hay sectores que están en mejores condiciones salariales (...) pero en su mayoría claro, el que tiene hijos chicos o lo que sea y no entró en la lista del CAIF, la escuelita le queda no sé dónde o que le tienen que pagar el transporte, o no sé qué no sé cuánto... y es caro, para alguien que gana 15 mil pesos es MUY caro. Entonces obviamente ahí también reclaman ¿no? O sea, lo entienden y bueno ta, lo llevan. No es que lo sientan. Lo sienten en el bolsillo. El día que económicamente se lo soluciones se olvidó del tema. Digo, lo sigue llevando la mujer, o que lo venga a buscar... ¿no? Porque en eso también, convengamos que no... no nos hagamos los tontos” (E4).

Otros dos debes en distintos lugares son las salas de lactancia<sup>27</sup> y primas económicas por hijo/a como forma de brindar una ayuda al momento del nacimiento, pero que aún no se ha logrado.

Consultada por la utilidad de celebrar convenios con jardines, centros recreativos, deportivos, etc. plantea que si bien no es una opción descartada, y de hecho fue manejada por el sindicato en algunas ocasiones, se pierde el sentido de apropiación que sí tiene el hecho de construir su propio centro con las condiciones que este tendrá, es decir, que tienen que dedicarle determinada cantidad de horas al mes y algo de dinero para su funcionamiento.

Por esta línea, cuenta que la Federación contó con un club por casi 10 años con el cual realizaron convenios mediante los cuales se intercambiaban beneficios: los y las

---

<sup>27</sup> En 2017 se aprobó la ley 19.530 que obliga a instalar salas de lactancia donde trabajasen más de 20 mujeres o más de 50 personas.

estudiantes podían hacer uso del club, a la vez que los hijos e hijas de trabajadores/as de la Federación que requirieran educación especial eran becados en el centro. Si bien esta fue una buena experiencia, no pudo dársele mayor sostenibilidad por falta de recursos económicos.

Por otro lado, de la entrevista surgen, si bien una gran expectativa del funcionamiento del SNIC, una serie de barreras culturales por las que las personas tienden a ser reacias a que alguien desconocido trabaje en sus casas. De esta forma, plantea que casi siempre preferirán ir o llevar a sus familiares hacia otro lado, salvo en casos de internación, y como cosa puntual. Sobre esto, las prioridades pueden ir cambiando, pero como todo cambio cultural es lento, por lo cual se vuelve necesario escuchar las necesidades y preferencias de los y las trabajadoras. Así, señala que compañeros y compañeras suelen estar a favor de las medidas de cuidado pero como un aspecto secundario, ya que lo más “fervoroso” es siempre el salario.

Por esta misma línea, aspectos que refieran a flexibilidad son los que más hacen dudar a la entrevistada por creer que resultan generalmente en beneficio de las empresas. Por ejemplo, al respecto del trabajo part-time afirma que es útil en ciertos contextos, por ejemplo, estudiantes, pero siempre que sean tomados efectivos/as, ya que de lo contrario se convierte en trabajos precarios. Respecto a los ingresos y salidas flexibles:

“Yo personalmente tengo mis dudas. Porque si el horario de entrada y de salida yo lo hago flexible de acuerdo a mis necesidades y no sé qué cuánto, eso también juega para que la empresa después también te pida a vos- Entonces, ¿cómo conformás después el resto de tu vida?” (E4).

Por último, a raíz de todo lo anterior este se vuelve un sector con rotación constante de personal en el cual muchas veces no se pasan los períodos de prueba de tres meses. Esto puede generar costos para las empresas ya que requiere de procesos de selección, capacitación, etc.

En cuanto a los y las trabajadoras terminan nuevamente resolviendo los cuidados de formas subóptimas. Es así que la E4 plantea:

“Vos hablás con compañeras que nunca tienen días libres porque sus días libres los cambian para poder ir a hacer, eh... llevar a su hijo al médico, entonces piden el cambio de libre” así como la persistencia de “el techo de cristal que le decimos nosotros, que de ahí no vas a pasar más, verás cómo pasa todo el mundo pero vas a morir en esa” (E4).

Por lo tanto, puede decirse que este es un grupo en el cual casi no se han presentado logros en términos de cláusulas sobre corresponsabilidad, y en el cual, si bien se consideran indispensables los convenios colectivos, los Consejos de Salarios no han sido por ahora la herramienta que más haya aportado en torno a la corresponsabilidad ya que priman las lógicas del mercado bastante por encima de las de las personas. Sin embargo, al igual que en Supermercados, se está avanzando en lo referente a la derivación del cuidado (con la instalación del Centro de Cuidado) por otros métodos que también involucran el diálogo entre los diferentes actores.

## 8.5) Servicios

En este rubro existe un vacío legal ya que no se reglamentan las jornadas laborales, por lo que se utiliza el mismo régimen que en el comercio. Lo mismo sucede con el descanso, en el cual no existe consenso sobre cuál es el régimen.

Sólo los hombres en el sector de Hotelería presentan una hora más de trabajo en promedio que lo establecido por ley (Cuadro 6).

### 8.5.1) Hoteles, apart-hoteles, moteles y hosteras<sup>28</sup>

#### a) Avances

- Medidas secuenciales

La entrevistada (E2) plantea que el sector hotelero en especial ha sido rehén de una serie de dificultades con respecto al cumplimiento de las normativas que lo rigen debido en parte a la falta de organización de los y las trabajadoras en ciertos ámbitos donde se encuentran más aislados. En estos casos, muchas veces las personas desconocen sus derechos o no tienen la fuerza de lucha real para llevar adelante sus reivindicaciones. Por tanto, durante años en algunas instituciones se incumplía con los regímenes horarios, las condiciones de horas extras, etc. haciendo que los y las trabajadoras incluso firmaran contratos que no tenían validez ante la ley. Sin embargo, el impulso de la organización sindical en muchos de ellos llevó a que debieran ser pagadas por parte del sector empleador una cantidad importante de retroactividades, y se saldaron los abusos (no sin conflicto mediante).

De allí que se diera empuje a la ley N°18.856 la cual estableció la obligatoriedad de 16 horas de descanso intermedio entre jornada y jornada, ratificando el régimen de 44 horas semanales. Este fue un importante logro ya que “por la vía de la inhibición del tiempo de descanso entre jornada y jornada eludían el pago de horas extras” (E2). Esto, según plantea, ayudó a lograr esquemas de trabajo predecibles, ya que con anterioridad existía la constante de generar cambios y aumentos en los horarios sin previo aviso, lo que dificultaba la conciliación: “siempre tenías en definitiva, no sólo al trabajador sin poder ordenar su vida, sino que a un tercero que cuidara a los niños, también con su vida totalmente condicionada a la disponibilidad de la empresa, ¿no?” (E2).

Es así que las únicas cláusulas favorables a la corresponsabilidad en la quinta ronda de salarios refieren a la **organización de la jornada laboral**. En este sentido encontramos

---

<sup>28</sup> Para el análisis del subgrupo Hoteles, apart-hoteles, moteles y hosteras fue utilizada la sexta ronda de salarios, que al igual que en los grupos anteriores tuvo vigencia desde el 1ro de Julio de 2015 hasta el 30 de Junio de 2018 y participaron el Poder Ejecutivo, delegados/as de los empleadores/as y de los trabajadores/as. Sin embargo, en la misma no aparece ninguna cláusula más allá de la pauta salarial probablemente porque no hubo acuerdo.

que en caso de ser más beneficioso para los y las trabajadoras podrán tomarse el descanso semanal, una semana en un día y la siguiente en dos, en vez de contar todas las semanas con un día y medio de descanso. Por otro lado, se plasma la posibilidad de la redistribución de las horas del sexto día de trabajo en los restantes días de la semana a los efectos de ampliar el descanso semanal a dos días. Asimismo, se dispone que donde exista régimen de jornada discontinua, el descanso intermedio en estos casos se computa como parte o dentro de las 16 horas de descanso establecidas legalmente.

En cuanto a las **licencias o permisos por responsabilidades familiares** los beneficios fueron superados por la nueva legislación, referida a las licencias especiales y al período de amamantamiento. Pero también la posibilidad de fraccionar la licencia en 2 anualmente, lo que podría resultar beneficioso en caso de hijos/as pequeños/as.

- Acciones simbólicas

En lo referido a **acciones simbólicas** aparecía en la tercera ronda una “cláusula de género y equidad” que ratifica el convenio 156, pero las mismas no vuelven a incorporarse.

En el resto de las dimensiones no se encuentran cláusulas referidas a este tema.

## **b) Desafíos**

Como se señaló, uno de los planteos de la entrevistada es que donde no se ha llegado con la organización sindical aún hoy se mantienen los problemas de abusos del sector empleador por desconocimiento por parte de los y las trabajadoras de sus propios derechos. Sin embargo destaca: “Pero la ley está... o sea, cuando se enteran del derecho están en condiciones no sólo de revertir la situación sino incluso de cobrar las jornadas extraordinarias que se hayan generado, producto de este abuso de cronograma horario, ¿no?” (E2).

La entrevistada mantiene que las responsabilidades familiares no se ven reflejadas como un problema en el trabajo más que en cualquier otro sector, sino que la incompatibilidad del mercado laboral y los cuidados impiden un desarrollo armónico en las personas. Así, establece que:

“Lo que pasa que las dinámicas de las empresas muchas veces lo que hacen es inhibir el desarrollo pleno del ser humano, porque condiciona la organización del trabajo a su mayor rentabilidad y no a contemplar que la empresa funcione, ni que hablar, pero también que el trabajador que la hace funcionar pueda desarrollar su vida con naturalidad. Que eso pasa por tener horarios fijos donde la gente se pueda ordenar su vida personal fuera del trabajo, este... donde pueda ordenar el cuidado de los chicos, pueda, tener una vida plena, como cualquier persona” (E2).

De esta forma, vincula el ausentismo con un balance costo beneficio de los trabajadores y trabajadoras quienes al percibir bajas remuneraciones, frente a dificultades que puedan surgir deben priorizarlas. En primera instancia siempre está la voluntad de cumplir, pero cuando la contraparte responde con intolerancia ellos/as quedan sin opciones reales.

Una de las características que resaltan de este sector es el importante desgaste físico, sobretodo de quienes trabajan de mucamas. Esto no sólo resulta en un problema para la salud, sino también en términos de conciliación en la medida en que las trabajadoras (sector extremadamente feminizado) culminan sus jornadas con mucho cansancio físico y deben generalmente repetirlas en sus hogares, además de cuidar del resto de sus familiares ya que un 18% de las trabajadoras viven en hogares monoparentales femeninos y un 14% de los hombres también, los que tienen mayor peso son los biparentales con alrededor de 43% para ambos sexos y los extendidos con 23% y 18% respectivamente (Anexo 1, cuadro A2). Además, el sector cuenta con una presencia importante de hijos/as pequeños tanto para hombres (27% menores de 12) como para mujeres (42%).

La entrevistada plantea que están siendo incorporadas muchas mujeres extranjeras (principalmente dominicanas) a la tarea. A la vez que existe un recambio generacional en toda la hotelería propiciado por las empresas, las cuales están desplazando a la población de mayor antigüedad y contratando nuevo personal. Según la entrevistada, con el fin de precarizar los empleos dado que estas poblaciones tienen mayor tolerancia a esas condiciones laborales debido a su situación de migrantes.

Una de las cuestiones que se reivindican en el grupo (no sólo el subgrupo) son 5 días al año de licencia especial para el cuidado de las y los hijos, es decir, días libres por temas particulares. Se plantea que hoy en día los instrumentos legales no permiten eludir una sanción a los y las trabajadoras en caso de que falten por urgencias con aviso, aún en los casos más graves dado que la justificación no se encuentra amparada, por lo cual queda librado a la voluntad del empleador/a. Asimismo, la entrevistada plantea que a menudo ciertos temas podrían ser resueltos con horas particulares y no necesariamente con días de licencia (por ejemplo ir al médico, o una reunión de padres), o con cambios de turno excepcionales. Sin embargo la “flexibilización”, incluyendo trabajos part-time, reducciones del descanso, etc. suelen ser tomadas como beneficio de las empresas por lo que son “un arma de doble filo”.

Por esta línea, sostiene que:

“(…) el tema es que para vencer ese estereotipo que quieren generar de que la gente se enferma porque quiere, o se certifica porque miente, que no estás hecha pelota [risa] en realidad, una de las cosas que manejamos fue la posibilidad de que frente a la internación que nadie puede disfrazar, se generaran licencias especiales que, con goce de sueldo o no, por lo menos fuera una licencia habilitada, ¿no? cosa que hoy no hay” (E2).

Por último, las salas de lactancia, o espacios acondicionados para tal actividad han sido una reivindicación del sector (por tanto de la Federación) y en muchos de los subgrupos se ha logrado. No así en hotelería.

Al indagarse la pertinencia o la potencialidad de tomar ciertas medidas de corresponsabilidad para el sector señala los centros de cuidados, los convenios con jardines, centros recreativos o clubes serían útiles. Asimismo, cuenta que han trabajado en comprimir los tiempos de trabajo semanales.

En definitiva, puede decirse que este grupo presenta, por un lado, una fuerte lógica de mercado en su funcionamiento en la medida en que existen aún muchos abusos por parte del sector empleador, sobretodo en los lugares de trabajo donde no existe sindicalización. Por otro, que desde la Federación existe reticencia a las llamadas medidas de flexibilidad laboral por contar con incontables experiencias en las cuales los beneficios de esa flexibilidad han sido para las empresas. Por lo tanto, y dada la gran cantidad de trabajadores/as que presentan, consideran imperiosa la adopción de medidas por otras vías que no sean sólo los Consejos de Salarios.

### 8.5.2) Trabajadores no médicos<sup>29</sup>

#### a) Avances

- Medidas secuenciales

En lo referente a la **organización de la jornada laboral** la 6ta ronda, por un lado, ratifica las jornadas laborales establecidas para las categorías existentes, esto significa 7 horas diarias para administración (con fines de semana libres) y 6 para el resto de los sectores. Por esta línea, reafirma el régimen de libres rotativos de 4-1 (1 día libre cada 4 días trabajados) establecido en 2008:

“(…) especialmente en consideración: a) el cambio de modelo de atención en el marco del SNIS, b) la mejora en la calidad de atención a los pacientes, c) la reducción del ausentismo, d) el estrés laboral, e) la disponibilidad de personal de las diferentes áreas involucradas y f) el impacto económico de las medidas” (Acta consejo de salario, subgrupo Trabajadores no médicos, 2008).

Este tipo de régimen, si bien no permite una completa predictibilidad a largo plazo de las jornadas laborales, ayuda a descomprimir un tipo de trabajo que suele resultar intenso, tanto en la medida en que como planteaban en las entrevistas trae un compromiso superior hacia “el público” (los y las pacientes) pero también hacia el resto de los y las compañeras dado que siempre tiene que haber una base de personal disponible.

Además, en la quinta ronda se establecía que para quienes continuaran con los regímenes de 6-1 se les computaría un día libre más al mes.

Es resaltado especialmente que las jornadas sean de 6 horas: “fue un tema de una huelga sumamente complicado donde tuvimos baleados, este... y es parte de nuestra plataforma por lo tanto, no vamos... o sea, esas flexibilizaciones laborales es un gremio que por el momento no lo piensa hacer” (E8). Lo anterior, combinado con el régimen de libres de 4-1 generan una carga horaria total anual menor a la de otros sectores (de allí que el

---

<sup>29</sup> Para el análisis del subgrupo Trabajadores no médicos fue utilizada la sexta ronda de salarios, que al igual que en el grupo anterior tiene vigencia desde el 1ro de Julio de 2015 hasta el 30 de Junio de 2018 y participaron el Poder Ejecutivo, delegados/as de los empleadores/as y de los trabajadores/as.

Cuadro 6 mostrara que los hombres dedican 38 horas semanales en promedio y las mujeres 35).

Sin embargo, surge de las entrevistas que teniendo en cuenta que los salarios se encuentran sumergidos, es un sector en el cual el multiempleo es frecuente. En algunas instituciones, se trabaja en regímenes llamados “alfombras” que implican una rotación de turnos cada 3 meses con el fin de que todos/as puedan trabajar cada cierto tiempo en la noche, aspecto que es requerido por los y las trabajadoras dado que por convenio el salario por nocturnidad es un 30% mayor<sup>30</sup>. Asimismo, en los casos de multiempleo se crean estrategias que permitan compatibilizar ambos empleos, por ejemplo,

“(…) si la persona trabaja en otro lado y precisa cambiar el horario (…) porque de repente en otro lado tienen fijo ese horario… Ponele, si tiene fijo la mañana a él le convendría (…) trabajar de noche, para seguir de largo, porque hay algunos que tienen un intermedio… 6 horas de intermedio, pero hay otros que no, que les conviene hacer de corrido” (E10).

De la mano con lo anterior, también la escasez de personal lleva a que sea común la realización de horas extras. La E9 señala que: “contamos con 15 mil auxiliares de enfermería y se precisarían 32 mil. Y contamos con 7 mil licenciadas y se precisarían 15 mil” (E9) lo que lleva aún a una mayor carga horaria.

En cuanto a las **licencias y/o permisos por responsabilidades familiares** la última ronda presenta una licencia especial por internación de familiares, la cual otorga hasta 4 días pagos al año para quienes tengan a su cargo el cuidado de: hijos menores de edad, cónyuge o pareja en unión concubiniaria, o familiares a cargo según resolución judicial, que estén en situación de internación hospitalaria o domiciliaria. De esta forma, se sustituye la cláusula de la cuarta ronda sobre licencias por enfermedad, la cual no contemplaba a otros familiares a cargo, y era por 3 días, ampliando la mirada sobre la corresponsabilidad.

Esa ronda agregaba también la obligatoriedad de que las empresas contaran con un espacio tranquilo para las madres en período de lactancia donde pudieran amamantar o extraerse leche.

- Medidas derivativas

En la salud privada algunos aspectos referidos a la corresponsabilidad vienen siendo trabajados desde hace muchos años, lo que pareciera guardar relación con la presencia de una Comisión de Género y Diversidad. En este sentido, surge de las entrevistas la precoz instalación hace ya 26 años de una guardería a nivel nacional para los hijos e hijas de trabajadores/as pertenecientes a la FUS la cual funciona de 7 a 19 horas con aportes patronales para niños/as a partir de los 2 meses de edad. Este es, por un lado, destacado como uno de los mayores logros de la Federación, sobretodo en comparación con otras ofertas dada su amplitud horaria y el rango de edades que cubre, pero también por la

---

<sup>30</sup> En caso de no querer o no poder realizar la nocturnidad la misma puede rechazarse pero luego hay que esperar el turno correspondiente nuevamente.



implicación de los aportes patronales. Por otro, se afirma que no alcanza a cubrir a todos los trabajadores y trabajadoras del sector, no sólo por cupos (ya que existen más de 33 mil afiliados a la FUS) sino por distribución territorial (se encuentra en el Centro de Montevideo, por lo que aun trabajando en la capital puede que la lejanía no permita el uso de muchos trabajadores y trabajadoras), y porque no cubre la totalidad del tiempo de trabajo del sector, ya que este suele implicar constantemente nocturnidad y concurrencia de lunes a domingo.

Por esta línea, aparece en el último convenio una cláusula que aumenta la partida para la guardería mencionada y plantea una revisión en cada actualización de los salarios que podría ser útil para ampliar las plazas<sup>31</sup>. Así, la E8 subraya: “si vos decís ‘¿cuántos gremios tienen guarderías y que los aportes sean patronales?’ Que yo sepa AEBU y nosotros. Puede haber algún gremio estatal como los judiciales, como el palacio legislativo, pero ahí el patrón es el Estado, nosotros somos privados”.

Otro de los temas mencionados como un logro de la negociación colectiva en las entrevistas, si bien no entra dentro de las categorías utilizadas en este trabajo para estudiar las medidas de corresponsabilidad, es la existencia desde 2012 de un hogar estudiantil para hijos/as de trabajadores y trabajadoras del interior que vienen a estudiar a Montevideo. Este es un punto importante en tanto la salud es un sector que se encuentra distribuido a lo largo y ancho del país y la centralización de muchas carreras en la capital genera que los y las jóvenes migren continuamente. En el último convenio, se establece para el mismo que las instituciones de Asistencia Médica Colectiva del Interior realizarán un aporte mensual y cómo será este, con el fin de mejorar la infraestructura y darle mantenimiento del hogar así como facilitar el acceso de los hijos de los trabajadores a dicha institución.

En otro orden de cosas, se destaca la existencia del Decreto 621/1990 que brinda a las madres desde hace casi treinta años la posibilidad de trabajar medio horario hasta los 6 meses del bebé. Cabe destacar la antigüedad del beneficio aunque el mismo apunta a la protección a la maternidad. Por tanto puede decirse que el mismo ha sido superado recién en 2016 al crearse las licencias parentales establecidas en la ley 19.161.

- Acciones simbólicas

En cuanto a **acciones simbólicas** encontramos cláusulas en rondas anteriores como la creación de una comisión tripartita sobre salud laboral, género y carrera funcional en la quinta ronda de salarios. Por otro lado, en la tercera ronda se ratifican convenios en el entendido de que:

“(…) en el sector de la salud existe una importante inserción laboral de las mujeres, lo que hace especialmente relevante la consideración de la situación de las mismas y de la normativa referida. Las Partes han acordado instituir, a nivel del Sector de la Salud Privada, diversas instancias de análisis y seguimiento respecto de la aplicación

---

<sup>31</sup> Una de las entrevistadas plantea que algunos sindicatos tienen convenios con jardines a la vez que existen convenios con la intendencia para niños de bajos recursos.

y cumplimiento de las leyes referidas en la presente cláusula” (Acta consejo de salario, subgrupo Trabajadores no médicos, 2008).

Para esto, se define la instalación de comisiones de Cooperación en Materia Género, Equidad e Igualdad de Oportunidades a nivel de cada empresa.

- Por último, cabe decir que no aparecen **beneficios o primas económicas**.

## **b) Desafíos**

Más allá de los avances del sector, de las entrevistas surge la percepción de que queda aún mucho por hacer.

“Es difícil concientizar a los propios compañeros ¿viste? De algunas cosas, y volvemos a lo mismo, de que se asuman determinados derechos que los tenemos, los conquistamos, (...) O como que lo toman como que son cosas que en comparación a lo salarial... ‘ah no, primero el salario y después las otras cosas’ (...) El tema es que esas cosas valen mucho más en algunos casos que lo meramente salarial, únicamente” (E7).

De allí que muchas veces incluso se encuentren situaciones híbridas, en las que existe la voluntad de la empresa de cumplir las normas, pero en los hechos las condiciones en las que se presentan no cumplen con las necesidades de las trabajadoras. Por lo tanto, se recalca la necesidad de la militancia constante para el impulso y seguimiento de cualquier medida.

Llama la atención que la nocturnidad y el trabajo constante durante los 365 días del año, así como las guardias obligatorias, no son vistos en las entrevistas como un problema sino como una realidad. Sin embargo consideran que la organización del trabajo tal y como viene dada representa un obstáculo para la corresponsabilidad si no es complementada con medidas que la fomenten. En este sentido, se percibe lo que se mencionó anteriormente acerca de aceptar las normas del mercado laboral y adaptar nuestra vida a ellas. Existe, es verdad, una diferencia entre este sector y los anteriores ya que este es probablemente el que requiere de mayor vocación, por lo cual las personas pueden estar dispuestas a mayores sacrificios.

De esta forma, el entrevistado plantea que “yo creo que la persona que trabaja en su mayoría en la salud en la parte de enfermería, le tiene que gustar, sino... no es un trabajo que vos lo hagas por obligación. Es una carrera que la hacés porque te gusta” (E10).

Asimismo, se señala que cualquier falta no afecta sólo a la empresa sino en particular al resto de los y las compañeras. Por lo tanto, el ausentismo no parece ser de los aspectos más destacados del sector a pesar de ser un sindicato mayoritariamente de mujeres que son quienes se hacen cargo de los cuidados. “Si estás en la profesión porque te gusta, porque la elegiste, vos sabés que dejás a tu compañero mal, en la guardia... vos tratás de cumplir siempre. Digo, más allá de que pueden pasar cosas en el camino que están más por fuera de ti uno trata de estar” (E9).

Por esta línea, la militancia no es tampoco sencilla, dado que más allá del poder de negociación que les brinda a los y las trabajadoras el hecho de que sea indispensable al

menos un mínimo de funcionarios/as en sus tareas, también les genera un compromiso con quienes atienden. Asimismo, se plantea que si bien es un sector feminizado, los negociadores tienden a ser hombres, por lo que se dificulta la inclusión de temas de corresponsabilidad en las mesas de negociación.

En torno a la reorganización de roles si bien se señala un incremento de la participación de los hombres en las tareas de cuidados, se sostiene que aún son las mujeres quienes son consideradas responsables en la temática. Es así que en un sector, como se vio, altamente feminizado, sucede que muchas trabajadoras toman las licencias por ejemplo en vacaciones de julio, dado que necesitan de quien cuide de sus hijos/as (un 18% de las mujeres tienen a su hijo/a menor de 6 años y un 19% de entre 6 y 11, y un 14,5% en edad liceal, mientras que un 16,5% de los hogares de estas trabajadoras son monoparentales – Anexo 1, cuadros A2 y A3).

Entre otros temas que no están resueltos se encuentran, por ejemplo, los casos en los que abuelos o abuelas son quienes crían a sus nietos/as, siendo que no acceden a ningún beneficio, de los que sí acceden los padres y madres. Lo mismo podría decirse de los casos de parientes con discapacidad, ya que los mismos pueden tener requerimientos a lo largo de toda su vida y no sólo cuando son menores de edad que no se encuentran contemplados de ninguna forma.

Por último, los sueldos se encuentran sumergidos por lo que planteaban que hoy en día, y teniendo en cuenta las exigencias que conlleva trabajar en el sector de la salud, sumado a la cantidad de horas que se le dedica, los y las jóvenes ya no entran al mismo por lo cual no hay mucho recambio generacional. De esta forma plantean que,

“(…) ya no es una opción para los jóvenes estudiar para ser funcionario de la salud, porque los sueldos no son tan buenos, porque trabajas los 365 días del año, las fiestas que todos disfrutan muchas veces te toca guardia, los fines de semana que todos salen y disfrutan te toca guardia [risa] Entonces muchos jóvenes ya no es la opción de estudiar para entrar en los grupos de salud” (E9).

Al indagar al respecto de la posibilidad o utilidad de celebrar convenios con otros jardines se plantea que existe en algunos centros del interior la medida, ya que por temas de población puede no resultar redituable crear un nuevo jardín o guardería. Sin embargo, se proponen profundizar en esta medida en el entendido de que debería ampliarse el alcance.

Asimismo sostienen que algunos sindicatos poseen convenios con clubes deportivos no sólo con beneficios para las y los trabajadores, sino también para sus familiares. Además, también dependiendo del sindicato, se presentan convenios con servicios que ayudan a alivianar la carga de TNR, no directamente de los cuidados entendidos hacia las personas en situación de dependencia, sino para toda la familia, como ser con dentistas. Por esta línea uno de ellos presenta una tarjeta con beneficios para los y las trabajadoras. Lo mismo sucede con los convenios con servicios de acompañantes, los cuales han celebrado convenios pero con sindicatos y no con empresas. Todas estas medidas podrían ser replicadas o tomadas por el sector.

Al ser cuestionada la receptividad del sector empleador, la E9 plantea que algunas cosas deben ser presentadas en cada ronda de negociación para finalmente en alguna coyuntura más favorable lograr que entren las cláusulas requeridas. Es así que aspectos como transferencias o primas económicas no son vistas como fáciles de alcanzar, aunque consideran que serían útiles.

Mencionan por último que existen acuerdos informales en caso de llevarse bien con la jefatura para lograr horas por trámites particulares, o cambios de horarios, pero ningún mecanismo institucionalizado. Más allá de lo cual subrayan estar en contra de medidas de flexibilización.

Por tanto, puede decirse que este grupo, tanto porque muchos de sus trabajadores y trabajadoras requieren de una capacitación que el resto no, porque cuentan con una Comisión de Género en funcionamiento, como por contar con menor cantidad de sitios sin sindicalización y por tanto ser una Federación grande que atraviesa el país, se encuentran en cierta forma más avanzados que otros. Sin embargo, las características del trabajo no les permiten tomar algunas medidas que en otros sectores podrían ser útiles.

## **9. ¿Cómo promover la corresponsabilidad?**

Uno de los aspectos que destaca de las entrevistas es que quienes logran visualizar y conceptualizar más claramente el cuidado como un conflicto más allá de lo individual (vinculado a la discriminación, los roles de género, etc.) tienden a ser aquellos que tienen mejor resueltas el resto de sus necesidades.

En algunos casos, esto se encuentra vinculado con la existencia de lo que los y las trabajadoras consideran son “problemas previos o básicos”. Por ejemplo, desde la avícola se planteaba que hace unos años “tenías que luchar por un tapaboca que todos los días te tenían que dar. Ellos querían que lo laváramos, igual que lo cambiáramos una vez por semana. Y así todo” (E6), mostrando las dificultades para acceder a derechos vinculados a la propia salud de los y las empleadas, lo cual dificulta la posibilidad de pensar en beneficios por fuera del establecimiento de trabajo.

Así, continúa existiendo una división que se traslada a la visión de los y las trabajadoras, que separa el ámbito doméstico del ámbito público sin más nexos que los cuerpos que participan en ambas esferas. Es así que aún en casos en que no se encuentran esos “problemas básicos” sobre la mesa, la mayoría coinciden en que a la hora de negociar lo que prima es el salario y las condiciones de trabajo, considerados los “problemas cotidianos” de los y las trabajadoras, quedando así los aspectos del cuidado en un segundo plano como un “aspecto social” extra.

Sin embargo esto pareciera vincularse con un discurso fuertemente arraigado, el cual se desarma cuando se indaga sobre lo personal, sobre cómo se resuelven los cuidados, cómo afectan en sus trayectorias personales y laborales, así como en las de quienes son cuidados, mucho más fuertemente en el caso de las entrevistadas mujeres que en el de los hombres.

Si bien a partir de lo anterior no pueden sacarse conclusiones por género ya que de 10 entrevistados sólo 2 fueron hombres, se consultó al respecto de la demanda de estos por medidas de corresponsabilidad y en general se plantea que la misma ha aumentado, aunque aún no se hayan apropiado del tema y las mujeres sigan siendo las principales responsables de ese trabajo, identificando los motivos en parte con las normas vigentes que así lo habilitan<sup>32</sup>.

Por otro lado, siendo que en todos los sectores analizados el salario es un problema grande se plantea que a veces los trabajadores, pero sobretodo las trabajadoras, cuando tienen otras responsabilidades pueden tender a faltar mucho más que quizás en otros sectores, dado que los jornales son bajos y termina costándoles más ir a trabajar que no ir, tanto en términos económicos como personales.

También se argumenta por esta línea que es lógico que en casos de hogares biparentales conformados por un hombre y una mujer, si uno tuviera que dejar de trabajar para cuidar, probablemente fuera la mujer, dado que ésta ganaría un salario por debajo de el del hombre.

Vinculado a lo anterior, una mayor problematización de cómo se enfrentan los cuidados parece guardar relación con la existencia o no de comisiones de Género y equidad, o Género y diversidad. Probablemente no sea esta una variable explicativa sino que en la medida en que los temas de género se encuentran sobre la mesa se forman estas comisiones, y a su vez cuando estas existen más trabajadores/as pueden acceder a estos debates. Es así que tanto los TNM como en el Comercio (donde existen estas comisiones) aparece una mayor conceptualización de los problemas mostrando que ya se han recorrido algunos caminos y discutido ciertos temas. Esto no significa que la totalidad de los y las trabajadoras tengan plena conciencia de las dos lógicas en disputa, sino que con un grupo de personas, en general pequeño, que impulsen ciertos temas la probabilidad de que se tomen medidas al respecto es mayor. También porque se presenta una mayor argumentación a la hora de negociar dado el acumulado de debates e intercambios que han desarrollado sobre el tema.

De todos modos, cabe destacar que en casi todas las entrevistas se sugerían todos los aspectos vinculados al género como aspectos del cuidado y la corresponsabilidad social. Un ejemplo de esto es la mención a días de licencia por violencia de género como medidas de corresponsabilidad.

### **9.1) La negociación colectiva como herramienta**

En cuanto a los convenios colectivos, si bien con matices, en su mayoría son valorados como una muy buena herramienta para avanzar en estos temas. Para muchos lo

---

<sup>32</sup> Un ejemplo es la cláusula de supermercados que brinda un día libre al año para las madres (y no para los padres) cuando sus hijos están enfermos, lo que estaría mostrando que es la madre quien debe cuidar a los hijos enfermos y no el padre.

que aparece en los convenios es un imperativo y por tanto es necesario meter allí todo lo que se pueda, ya que además es la forma de que trabajadores y trabajadoras se apropien de sus derechos.

Desde FUECYS por ejemplo, plantean que es el diálogo social perfecto ya que se encuentran todas las partes involucradas. Además una de las entrevistadas agrega que la construcción de abajo hacia arriba genera que los y las trabajadoras puedan apropiarse de sus derechos mucho más que cuando se crean de “arriba hacia abajo”, ya que en tales casos muchas veces ni siquiera las conocen. Así, utilizan el ejemplo de las licencias parentales que al no ser conocidas por los trabajadores continúan siendo un derecho para las mujeres. De esta forma destaca la relevancia del involucramiento de los y las protagonistas en la toma de decisiones.

Por el otro lado, desde SUGHU se plantea que la negociación colectiva es una herramienta pero que no puede ni debe ser la única. Así, se subraya la necesidad de que el Estado tenga un rol activo al garantizar que los derechos que promueve sean cumplidos, señalando “si yo promuevo que le des de mamar a tu hijo hasta el año pero después en realidad no te facilito las condiciones para que le des de amamantar, evidentemente estoy diciendo... hay una contradicción, ¿no?” (E2).

Uno de los problemas parece radicar en la fuerza que los sindicatos poseen (o ausencia de ella), debido en parte a la poca sindicalización que hay en algunos sectores (en especial de mujeres sindicalizadas o militantes activas), pero también a la antigüedad de los mismos. En consecuencia, quienes tienen un mayor poder de negociación tienden a ver la negociación colectiva como indispensable, mientras que los demás no tanto.

En los lugares donde los niveles de sindicalización son muy bajos o directamente no se encuentran sindicalizados, hay un enorme desconocimiento de los derechos por lo que no sólo no se logran ciertos convenios o beneficios, sino que muchas normas o leyes no son respetadas reforzando así la importancia de la sindicalización. Esto sucede más a menudo, aunque por distintos motivos, en el interior del país, en instituciones pequeñas, en empresas transnacionales, entre otras.

A raíz de lo anterior, puede afirmarse que existen diferencias en los que pueden ser los resultados por un lado de la negociación bipartita y por otro de la tripartita. Por ejemplo, tanto FUECYS como la FUS, siendo federaciones que nuclean a muchos otros sindicatos parecen lograr convenios que sindicatos solos como los avícolas no lo logran, o mismo dentro de sus federaciones no llegan a alcanzarlos?.

Por otro lado el entrevistado del Chacinado planteaba:

“El tema es ¿cuándo lo metes? Cuando vos vas al Consejo de Salarios se rehúsan los empresarios, porque los empresarios tienen como concepción de que el consejo de salarios es para firmar, fijar los mínimos salarios. ¡No! la ley de consejos de salarios es mucho más abarcativa. Aparte de descripción de tareas y todo lo demás puede delimitar condiciones de trabajo para toda la industria en general. Muchos no se quieren meter. O mucho no hay mayoría para hacerlo. Ahora es diferente cuando

vos lo lográs en un convenio bipartito determinada cosa y después vas y vas al consejo de salario y decís 'quiero esto'" (E3).

Y desde FUECYS señalan que,

"(...) es muy difícil que consigan en bipartita los logros. Digo, para el colectivo. Lo más probable es que capaz que sí lo logres para un colectivo pequeño. Pero en realidad para la transformación verdadera de la sociedad no existe forma de hacerlo bipartitamente, va a tener que ser necesariamente con los sectores más amplios posibles, los actores que sí o sí tienen que estar involucrados que son las empresas y el gobierno... y nosotros" y aclara "las plataformas centrales son las que ayudan más al momento de bajar a los sectores" (E4).

Lo anterior no ignora los logros de los convenios logrados de forma bipartita, no sólo por lo que establece el E3 sino porque además en este tipo de negociación pueden incluirse cláusulas muy específicas para cada empresa, teniendo en cuenta las particularidades de trabajo en las mismas. Por esta línea, planteaban desde la FUS que:

"(...) cada uno capaz que lo encara con las herramientas que tiene en el momento o según los requerimientos de sus afiliados, de su composición (...) eso tiene mucho que ver con las particularidades de cada uno de los sindicatos" (E7).

Sin embargo, no debe dejar de resaltarse que para los y las trabajadoras es en la negociación tripartita donde los beneficios alcanzarán a un mayor número de personas, incluidos/as quienes por ausencia de organización sindical, o por un menor poder de negociación con su empresa, no los logren de forma bipartita. De allí que la Avícola (uno de los sindicatos más nuevos) plantee que la utilidad de los convenios es muy variable.

Por tanto, puede decirse que la negociación colectiva es una herramienta fundamental para la democracia que permite escuchar la voz de muchísimos trabajadores y trabajadoras, pero esta no puede ser separada ni sustituir a las normativas generales como decretos o leyes que engloban a la totalidad de la población trabajadora. En tal caso como planteaba una de las entrevistadas, los derechos laborales serían muy diferentes entre sectores y empresas, y no se fundarían en las necesidades de los y las trabajadoras, sino en sistemas de poder.

Así, desde SUGHU señalan:

"(...) creo que esas contradicciones el Estado las tiene que saldar legislando para todos por igual y no dejando al azar de la correlación de fuerzas que tenga una organización u otra. Mientras tanto que eso no se dé, que es nuestra impronta... hacer todo lo posible para ir saldándolo a través de la negociación colectiva que es una buena herramienta, sin lugar a duda. Pero no porque no sea responsabilidad del Estado solucionarlo" (E2).

Por último, en el caso de FUECYS en particular, destacan las instancias de diálogo sobre corresponsabilidad que vienen manteniendo con el Estado y las empresas y la colaboración de Naciones Unidas. Así la E1 planteaba:

"(...) esos ámbitos también dan lugar a que ellos conozcan como conocemos nosotros, y luego llevarlo más digerido, en puntos de plataforma a los consejos de salarios ¿no? entonces como que tenés ese proceso. Negociación colectiva

fundamental, pero hemos hecho un trabajito anterior para ir ingresando todos estos temas a las mesas de negociación”.

## 9.2) Actores

Es así que a la hora de asignar responsabilidades en torno a la conciliación del TR y TNR surgen al igual que en la literatura revisada tres actores de suma relevancia: el Estado, las empresas y los sindicatos. Son mencionadas, en algunos casos, también las organizaciones sociales sobretodo impulsando al Estado a legislar en la materia.

Con respecto al rol del Estado en la corresponsabilidad, desde la Salud por ejemplo, una de las entrevistadas plantea que el tema de los cuidados es un tema de derechos humanos por lo cual el Estado debe tener participación y ser el garante de los mismos. También por esta línea, desde Hoteles se argumenta:

“Puede ser que vos siendo excelente, y responsable trabajador, pongas en riesgo tu fuente laboral porque tenés un hijo internado y obviamente como corresponde lo quieras acompañar. Sin embargo hoy, la normativa laboral le daría derecho al empleador de despedirte porque faltás, cosa que es una barbarie. Y eso es responsabilidad del Estado” (E2).

Por otra parte, la E1 y el E3 plantean que mediante las leyes el Estado muestra una apertura y lineamientos que abren el camino hacia ciertos temas. Así desde el Chacinado el entrevistado destaca,

“(…) a mí me pasó en este tipo de cosas que yo se lo planteé a las empresas hace 8, 9 años y te echaban fly. Ahora, es diferente cuando las cámaras empresariales ven que el Estado también está pensando o está mirando en esa línea. Es bien diferente, ¿no? O sea, vos hace 10 años le ibas a pedir que en vez de 3 días fueran 6 para los padres, ¡te mandaban a freir espárragos! Porque es así” (E3).

Lo anterior tiene más sentido aún en tanto todos y todas las entrevistadas coinciden en que es muy difícil plantear a las empresas cualquier tema que les implique dinero, incluso cuando pudiese redundarles en beneficios para ellas mismas. Por tal motivo, una de las entrevistadas plantea que la primera reivindicación es la voluntad: “poder entender que solucionando estos temas para nosotros, también van a ser beneficiados ellos. (...) si vos tenés a las empresas dentro también hay un compromiso (...) por eso me parece importante” (E1). Sin embargo, para tal fin otro de los entrevistados señala que sería interesante poder ayudar con datos que prueben esos beneficios y no sólo apostar a la humanidad de las cámaras.

En cuanto al SNIC, en general, todos menos las entrevistadas de la avícola tenían algún conocimiento del mismo. Nuevamente las federaciones más grandes, y aquellos sindicatos que poseen comisiones de género se encontraban más en contacto con la temática. Hay quienes plantean que las normativas generales de este tipo a veces se toman antes de estar preparados para llevarlas a cabo.



De esta forma, las expectativas se limitan a FUECYS quien ya tiene en sus planes lo del centro integrado, mientras otros señalan que la normativa es buena pero que las medidas tomadas han sido tibias.

### **9.3) De los convenios**

En muchos de los convenios revisados se ratifica el convenio 156 de la OIT, y se menciona que el sexo no debe ser una barrera tanto para el ingreso, como para la permanencia y el ascenso en el empleo. Sin embargo, siempre que no sean tenidos en cuenta los cuidados el mismo seguirá representando una barrera para las mujeres.

Por otra parte, la “protección a la maternidad” (de las que existen varias medidas) ha traído por largo tiempo consecuencias negativas sobre la inserción de estas en el mercado de empleo, restringiendo su ingreso, permanencia y movilidad, y generando así una especie de rol de “trabajadoras de reserva” para el mercado. Además, sucede en algunos casos que ciertos aspectos no son especificados claramente, como por ejemplo qué actividades son las que representan un riesgo para las embarazadas, y en esos casos pueden entrar otras variables en juego a la discusión (como el poder de negociación de los sindicatos) que culminen en un perjuicio hacia las mujeres.

Un punto muy importante a destacar es que no todas las cláusulas y medidas que pueden tomarse tienen el mismo peso y por tanto si bien pueden aportar a la corresponsabilidad no lo hacen todas en la misma medida. Por ejemplo: no es lo mismo una empresa que instale una guardería para los y las hijos de sus trabajadores/as (medida que requiere mayores esfuerzos, dinero, compromiso e implica una solución al problema de muchos trabajadores/as al tener dónde cuiden a sus hijos/as mientras trabajan), que aquellas que brindan una canasta sólo a madres trabajadoras en los nacimientos (que es una medida que puede utilizarse en ocasiones especiales, un día, de bajo costo). Esto no quiere decir que no sean útiles ambas, sino que no pueden evaluarse con la misma vara todos los esfuerzos. De allí la relevancia de distinguir entre las medidas de rutina, de eventos importantes, o de emergencia.

Al indagar sobre distintas medidas de corresponsabilidad, se resalta que existen diferentes modalidades en las cuales pueden ser tomadas, entre ellas es habitual que sean los sindicatos quienes celebren convenios con servicios intercambiando por algún otro beneficio, y no tanto como parte de la responsabilidad de las empresas que son quienes mayor capital y posibilidades poseen.

## **10. Consideraciones finales**

Este trabajo se propuso explorar acerca de las dificultades que presenta el funcionamiento actual del mercado de trabajo para la corresponsabilidad, considerando algunos sectores seleccionados. Si bien los casos estudiados coinciden en aspectos como los salarios bajos o las jornadas extensas (entre otros) el análisis por sectores permitió

vislumbrar diferentes realidades y posicionamientos de las y los sindicalistas sobre la conciliación de los cuidados con el trabajo remunerado.

En algunos casos, sobretodo donde las condiciones básicas de trabajo se encuentran mejor resueltas, pudo vislumbrarse mayor conciencia de que los cuidados deben resolverse de forma colectiva. En cambio, en los casos que estos factores no se encuentran saldados, si bien a nivel discursivo no pareciera visualizarse un conflicto entre la vida laboral y familiar, cuando se indaga en las experiencias personales saltan a la vista diversas dificultades que se encuentran naturalizadas y asumidas como personales.

Estas diferencias en la conceptualización de la corresponsabilidad social actúan como un factor clave a la hora de avanzar en las medidas, pero no son las únicas. La correlación de fuerzas de los sindicatos o federaciones basada en la trayectoria de los mismos, en la participación femenina que posean (y la participación en altos cargos) o la existencia de comisiones de género, entre otros, aparecen como factores esenciales a la hora de lograr avances en torno a la corresponsabilidad. Además, en tanto la sindicalización no alcanza a todos y todas las trabajadoras, en muchos lugares (sobretodo donde se encuentran más aislados, o se contrata personal menos capacitado, joven o extranjero) existe un gran desconocimiento de los derechos.

Puede decirse entonces que los convenios colectivos son una herramienta muy útil ya que, por un lado, atienden las particularidades de los sectores, y por otro, permiten desarrollar experiencias piloto que si resultan exitosas pueden replicarse en otras empresas y/o sectores. Además, la participación del Estado junto a los dos actores principales (empresa y trabajadores/as) garantiza una mediación entre los intereses de las empresas y los derechos de quienes trabajan.

La utilidad de los mismos es tal sobretodo en el caso de quienes participan de la negociación, en tanto la apropiación de los derechos por los cuales se lucha se da de forma casi automática. Sin embargo, si bien se negocia por todo el sector, para quienes no participan de las instancias o se encuentran alejados de los sindicatos, los logros pueden resultarles tan ajenos como en determinadas circunstancias la ley.

Por otra parte, durante la negociación se encuentran presentes lógicas de mercado (en tanto no se definirán beneficios si las empresas no perciben su ganancia), del capitalismo (generando una separación irrestricta entre la esfera pública y privada que responsabiliza a nivel individual a las personas por las dificultades de conciliación), del neoliberalismo (ya que la adopción de medidas, en este caso de flexibilización, puede darse en beneficio de las empresas y no de las y los trabajadores) y del patriarcado (en tanto la mayoría de los negociadores son hombres aún en casos en que las mujeres representen la mayoría del sector). Es entonces que se torna evidente la necesidad de que el Estado obligue a las empresas a cumplir ciertos estándares de corresponsabilidad asegurando el acceso igualitario de trabajadores y trabajadoras a estos (y otros) derechos.

Como se mencionó en el trabajo, el Estado uruguayo ha avanzado mucho en términos de corresponsabilidad en los últimos años. Sin embargo, hay aún un cabo suelto

que es el rol de las empresas en este proceso. Para tal fin el trabajo se propuso hacer una breve recopilación de medidas implementadas en otros países, destacando que si bien no todas ellas generan el mismo bienestar en las personas que trabajan, tampoco todas tienen altos costos. Y aun así, cuando los costos son altos los beneficios también lo son, por lo que la toma de medidas de corresponsabilidad debería ser considerada, además de un tema de derechos humanos, una inversión para las empresas.

Así, pudo verse que el tipo de medidas que se encuentran más presentes a través de los convenios entre los sectores de estudio son las simbólicas, pero esto no necesariamente tiene un correlato en la realidad. A estas le siguen las secuenciales pero con pocas novedades ya que en general han sido superadas por la legislación vigente, los beneficios son pequeños, no apuntan a la reorganización de roles, o (quizás lo más reiterativo) no han sido creadas con el fin de la corresponsabilidad aunque sean un aporte. Las que se encuentran en menor medida son las derivativas que podrían ser las de mayores costos para las empresas.

Por último, no debe dejar de mencionarse que se encuentra latente entre los distintos sindicatos el temor a la flexibilidad por si esta presenta una oportunidad o una forma de precarización laboral. Al respecto, y ante el peligro (en palabras de Astelarra) de “cooptación de las propuestas feministas”, lo cual implicaría que estos planteos fueran adaptados y utilizados exclusivamente en beneficio de las empresas, debe destacarse la importancia tanto de la vigilia por parte de los sindicatos, como del Estado en su rol de regulador.



## 11. Bibliografía

- ACOSTA, M. (2013) *Conciliación con corresponsabilidad. Fortaleciendo derechos y generando oportunidades de mejora en el ámbito laboral. Guía para trabajar en la empresa*. Montevideo, Uruguay: PNUD.
- AGARWAL, B. (1997) "Bargaining" and gender relations: within and beyond the household. *Feminist Economics* 3(1), pp. 1-51. Universidad en Nueva Dehli, India: IAFPE.
- ALLES IRIGOYEN, V. (2017) *¿La igualdad de género se negocia?* (Tesis de grado) Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República / CIEDUR, Montevideo, Uruguay.
- ASTELARRA, J. (2005) Políticas conciliatorias: conceptualización y tendencias. En Mora, L; Moreno, M.; Rohrer, T. (Ed) *Cohesión social, políticas conciliatorias y presupuesto público: Una mirada desde el género*. Ciudad de México, México.
- CARRASCO, C. (2001) La sostenibilidad de la vida humana: ¿un asunto de mujeres? *Revista Mientras Tanto*, N° 82. Barcelona, España: Icaria Editorial.
- CARRASCO, C. (2006) *La Economía Feminista: Una apuesta por otra economía*, Recuperado de: <http://obela.org/system/files/CarrascoC.pdf> (Última revisión: 25/11/17)
- CEPAL (2010) *¿Qué estado para qué igualdad? XI Conferencia Regional sobre la mujer de América Latina y el Caribe*. Brasilia, Brasil. Recuperado de: [http://www.cepal.org/publicaciones/xml/6/40116/Que\\_Estado\\_para\\_que\\_igualdad.pdf](http://www.cepal.org/publicaciones/xml/6/40116/Que_Estado_para_que_igualdad.pdf) (Última revisión: 31/10/17)
- CEPAL (2017) *Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030*. Santiago de Chile, Chile: CEPAL. Recuperado de: [http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/41011/1/S1700035\\_es.pdf](http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/41011/1/S1700035_es.pdf) (Última revisión: 25/11/17)
- CIEDUR (2017) *Mapa de género: trabajo, empleo y negociación colectiva en Uruguay. Área de Desarrollo y Género*. Montevideo, Uruguay.
- CIEDUR (sf) *Desarrollo y género*. Montevideo, Uruguay. Recuperado de: [http://www.ciedur.org.uy/areas.php?id\\_area=8](http://www.ciedur.org.uy/areas.php?id_area=8) (Última revisión: 31/10/17)
- CTIOTE (2011) *Comisión tripartita para la igualdad de oportunidades y trato en el empleo. Memoria de sus orígenes y primeros años de actuación 1997-2010*. Montevideo, Uruguay.
- DE BARBIERI, T. (2004) Más de tres décadas de los estudios de género en América Latina. *Sobretiro de revista mexicana de sociología, año LXVI, número especial*, pp. 197-214. Ciudad de México, México.
- DURÁN, M. A. (2004) *Tribuna: Debate: ¿Cómo conciliar trabajo y vida familiar?* Recuperado de:

[https://elpais.com/diario/2004/09/05/opinion/1094335211\\_850215.html](https://elpais.com/diario/2004/09/05/opinion/1094335211_850215.html) (Última revisión: 20/11/17)

- ESQUIVEL, V. (2011) La economía del trabajo en América Latina: Poniendo a los cuidados en el centro de la agenda. *Atando cabos; deshaciendo nudos n°2*. El Salvador: PNUD.
- FUECYS (2016) Yo tengo, tú tienes, él tiene salario sumergido. Nosotros y vos elegimos luchar. 6ta ronda de Consejos de Salarios. Tu participación decide. *Boletín n°3* <http://www.fuecys.org/wp-content/uploads/2016/09/fuecys-setiembre.pdf> (Última revisión: 31/10/17)
- HEIN, C. (2005) *Reconciling work and family responsibilities. Practical ideas from global experience*. Ginebra, Suiza: OIT.
- IERVOLINO, A. (2016) *El Sistema Nacional Integrado de Cuidados en Uruguay ¿Nuevas orientaciones conciliatorias para promover la equidad de género y socioeconómica?* (Tesis de Maestría) Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República, Montevideo, Uruguay.
- INE (2010) *Clasificación Industrial Internacional Uniforme Estructura y notas explicativas a cinco dígitos (CIIU Rev. 4)*. Montevideo, Uruguay. Recuperado de: <http://www.ine.gub.uy/documents/10181/33330/Estructura+CIIU4.pdf/0704b430-ae4c-4f7b-98e7-21993026e63f> (Última revisión: 31/10/17)
- INE (sf) *Microdatos Encuesta Continua de Hogares 2016*. Montevideo, Uruguay. Recuperado de: <http://www.ine.gub.uy/web/guest/encuesta-continua-de-hogares1> (Última revisión: 31/10/17)
- INMUJERES (sf) *Consejo Nacional de Género*. Montevideo, Uruguay. Recuperado de: <http://www.inmujeres.gub.uy/22379/consejo-nacional-de-genero> (Última revisión: 31/10/17)
- JUBETO, Y. LARRAÑAGA, M. (2014) *Tema 1: Conceptos básicos y claves de la economía feminista*. Universidad del País Vasco.
- LUPICA, C. (2010) *Trabajo decente y corresponsabilidad de los cuidados en Argentina*. Santiago de Chile, Chile: OIT.
- MARTÍNEZ FRANZONI, J. (2008) Capítulo I. Bienestar y regímenes de bienestar, ¿qué son y por qué abordarlos? *¿Arañando bienestar? Trabajo remunerado, protección social y familias en America Central*. Buenos Aires, Argentina: CLACSO. Recuperado de: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/clacso-crop/20100620024359/03Cap1.pdf> (Última revisión: 31/10/17)
- MARTÍNEZ FRANZONI, J. (2010) Conciliación con corresponsabilidad social en América Latina: ¿cómo avanzar? *Atando cabos; deshaciendo nudos n°1*. El Salvador: PNUD.
- MIDES (2014) *Cuidados como sistema. Propuesta para un modelo solidario y corresponsable de cuidados en Uruguay*. Montevideo, Uruguay.

- MIRANDA, G. (2011) Prefacio. En CTIOTE (Ed) *Comisión tripartita para la igualdad de oportunidades y trato en el empleo. Memoria de sus orígenes y primeros años de actuación 1997-2010*. Montevideo, Uruguay: CTIOTE. Recuperado de: <https://www.mtss.gub.uy/documents/11515/a69598ae-97a8-4ec2-b09e-0bf31c2e2ae7> (Última revisión: 31/10/17)
- MTSS (sf) *Consejos de Salarios*. Montevideo, Uruguay. Recuperado de: <https://www.mtss.gub.uy/web/mtss/consejos-de-salarios> (Última revisión: 31/10/17)
- NUSSBAUM, M. (2002) *Las mujeres y el desarrollo humano*. Barcelona, España: Heder Editorial S.L.
- OIT (sf) *Trabajo decente*. Recuperado de: <http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm> (Última revisión: 19/11/17)
- OIT (2007) *Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones, 2008 (CIUO-08)*. Recuperado de: <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/isco/docs/resol08.pdf> (Última revisión: 31/10/17)
- ONU (1995) *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer*. Beijing: ONU. Recuperado de: <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20S.pdf> (Última revisión: 31/10/17)
- ONU (2015) *Proyecto de documento final de la cumbre de las Naciones Unidas para la aprobación de la agenda para el desarrollo después de 2015*. Recuperado de: <http://www.un.org/es/comun/docs/?symbol=A/69/L.85> (Última revisión: 31/10/17)
- ONU Mujeres (sf) *Conferencias mundiales sobre la mujer*. Recuperado de: <http://www.unwomen.org/es/how-we-work/intergovernmental-support/world-conferences-on-women> (Última revisión: 31/10/17)
- PÉREZ, V. (2012) *Experiencias de conciliación con corresponsabilidad social en América Latina. Las prácticas de las empresas*. Montevideo, Uruguay: PNUD.
- PÉREZ DEL CASTILLO, S. (2013) *Manual práctico de normas laborales*. Montevideo, Uruguay: Fundación de Cultura Universitaria.
- PICCHIO, A. (2009) Condiciones de vida: perspectivas, análisis económico y políticas públicas. *Revista de Economía Crítica*, nº7, pp. 27-54. Módena, Italia: Universidad de Módena y Reggio Emilia.
- RODRÍGUEZ ENRÍQUEZ, C. Giosa, N. Nieva, D. (2009) *El costo de las políticas ausentes. Las implicancias económicas y sociales de la carencia de acciones de conciliación en América Latina*. Recuperado de: <http://www.generoypobreza.org/index.php/archivo-doc/item/125-el-costode-las-pol%C3%ADticas-ausentes-las-implicancias-econ%C3%B3micas-y-sociales-de-la-carencia-de-acciones-de-conciliaci%C3%B3n-en-am%C3%A9rica-latina> (Última revisión: 31/10/17)

- RODRÍGUEZ ENRÍQUEZ, C. (2010) Análisis económico para la equidad: los aportes de la economía feminista. *Revista SaberEs, volumen Nº 2, pp. 3-22*. Facultad de Ciencias Económicas y Estadística Universidad Nacional de Rosario, Argentina.
- SALVADOR, S. COLACCE, M. y PRADERE, G. (2011) Capítulo 5: Acciones en el mercado de trabajo. En *Criar, trabajar, cuidar. Algunas consideraciones sobre políticas de cuidado, tiempo, acceso y trabajo*. Montevideo, Uruguay: PNUD.
- SERNAM (2003) *Análisis de los costos y beneficios de implementar medidas de conciliación vida laboral y familiar en la empresa*. Santiago de Chile, Chile: SERNAM.
- UDELAR (2013) *Por cada estudiante que ingresa a las universidades privadas, 6,2 lo hacen en la Udelar*. Montevideo, Uruguay. Recuperado de: <http://www.universidad.edu.uy/prensa/renderItem/itemId/36772> (Última revisión: 31/10/17)
- UDELAR (2013) *VII Censo de Estudiantes Universitarios de Grado. Principales características de los estudiantes de grado de la Universidad de la República en 2012*. Montevideo, Uruguay: UCUR.

#### **Convenios y normativa citada**

- Acta Primera Ronda Consejo de Salarios, subgrupo 2.2 Industria del Chacinado (2005)
- Acta Segunda Ronda Consejo de Salarios, subgrupo 2.2 Industria del Chacinado (2006)
- Acta Tercer Ronda Consejo de Salarios, subgrupo 2.2 Industria del Chacinado (2008)
- Acta Cuarta Ronda Consejo de Salarios, subgrupo 2.2 Industria del Chacinado (2010)
- Acta Quinta Ronda Consejo de Salarios, subgrupo 2.2 Industria del Chacinado (2013)
- Acta Primera Ronda Consejo de Salarios, subgrupo 2.3 Industria Avícola (2005)
- Acta Segunda Ronda Consejo de Salarios, subgrupo 2.3 Industria Avícola (2006)
- Acta Tercer Ronda Consejo de Salarios, subgrupo 2.3 Industria Avícola (2008)
- Acta Cuarta Ronda Consejo de Salarios, subgrupo 2.3 Industria Avícola (2010)
- Acta Quinta Ronda Consejo de Salarios, subgrupo 2.3 Industria Avícola (2013)
- Acta Primera Ronda Consejo de Salarios, subgrupo 10.1 Tiendas (2005)
- Acta Segunda Ronda Consejo de Salarios, subgrupo 10.1 Tiendas (2006)
- Acta Tercer Ronda Consejo de Salarios, subgrupo 10.1 Tiendas (2008)
- Acta Cuarta Ronda Consejo de Salarios, subgrupo 10.1 Tiendas (2010)
- Acta Quinta Ronda Consejo de Salarios, subgrupo 10.1 Tiendas (2013)
- Acta Primera Ronda Consejo de Salarios, subgrupo 10.18 Supermercado (2005)
- Acta Segunda Ronda Consejo de Salarios, subgrupo 10.18 Supermercado (2006)
- Acta Tercer Ronda Consejo de Salarios, subgrupo 10.18 Supermercado (2008)
- Acta Cuarta Ronda Consejo de Salarios, subgrupo 10.18 Supermercado (2010)
- Acta Quinta Ronda Consejo de Salarios, subgrupo 10.18 Supermercado (2013)



- Acta Primera Ronda Consejo de Salarios, subgrupo 12.1 Hoteles, apart-hoteles, moteles y hosteras (2005)
- Acta Segunda Ronda Consejo de Salarios, subgrupo 12.1 Hoteles, apart-hoteles, moteles y hosteras (2006)
- Acta Tercer Ronda Consejo de Salarios, subgrupo 12.1 Hoteles, apart-hoteles, moteles y hosteras (2008)
- Acta Cuarta Ronda Consejo de Salarios, subgrupo 12.1 Hoteles, apart-hoteles, moteles y hosteras (2010)
- Acta Quinta Ronda Consejo de Salarios, subgrupo 12.1 Hoteles, apart-hoteles, moteles y hosteras (2012)
- Acta Sexta Ronda Consejo de Salarios, subgrupo 12.1 Hoteles, apart-hoteles, moteles y hosteras (2015)
- Acta Primera Ronda Consejo de Salarios, subgrupo 15.1 Trabajadores no médicos (2005)
- Acta Segunda Ronda Consejo de Salarios, subgrupo 15.1 Trabajadores no médicos (2006)
- Acta Tercer Ronda Consejo de Salarios, subgrupo 15.1 Trabajadores no médicos (2008)
- Acta Cuarta Ronda Consejo de Salarios, subgrupo 15.1 Trabajadores no médicos (2010)
- Acta Quinta Ronda Consejo de Salarios, subgrupo 15.1 Trabajadores no médicos (2012)
- Acta Sexta Ronda Consejo de Salarios, subgrupo 15.1 Trabajadores no médicos (2015)
- OIT (1981) - Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares
- OIT (1981) - Recomendación 165 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares
- Poder Legislativo de la República Oriental del Uruguay (1980) - Ley 15.084 Dirección de las asignaciones familiares
- Poder Legislativo de la República Oriental del Uruguay (2001) - Ley 17.292 Administración pública y empleo, fomento y mejoras.
- Poder Legislativo de la República Oriental del Uruguay (2007) - Ley 18.104 Igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres en la república
- Poder Legislativo de la República Oriental del Uruguay (2013) —Ley 19.121 Regulación del estatuto del funcionario público de la administración central.
- Poder Legislativo de la República Oriental del Uruguay (2013) —Ley 19.161 Modificación del subsidio por maternidad y fijación del subsidio por paternidad y subsidio para cuidado del recién nacido.
- Poder Legislativo de la República Oriental del Uruguay (2015) —Ley 19.353 Creación del Sistema Nacional Integrado de Cuidados (SNIC)

## 12. Anexos

### ANEXO 1 – Anexo estadístico

<b>Cuadro A1. Porcentaje de trabajadores/as de cada sector que presentan multiempleo. Año 2016</b>			
	<b>Sexo</b>	<b>Un empleo</b>	<b>Multiempleo</b>
<b>Chacinado</b>	Hombre	93,7%	6,3%
	Mujer	98,1%	1,9%
<b>Avícola</b>	Hombre	94,1%	5,9%
	Mujer	87,6%	12,4%
<b>Tiendas</b>	Hombre	94,9%	5,1%
	Mujer	96,8%	3,2%
<b>Supermercado</b>	Hombre	95,9%	4,1%
	Mujer	96,5%	3,5%
<b>Hoteles</b>	Hombre	94,4%	5,6%
	Mujer	94,3%	5,7%
<b>No Médicos</b>	Hombre	75,3%	24,7%
	Mujer	83,5%	16,5%

Fuente: Elaboración propia en base a los microdatos de la Encuesta Continua de Hogares (ECH) del Instituto Nacional de Estadística (INE), año 2016.

Cuadro A2. Porcentaje de trabajadores/as según tipo de hogar por sector y sexo. Año 2016.												
	Industria del chacinado		Industria avícola		Tiendas		Supermercado		Hoteles		No médicos	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
<b>Unipersonal</b>	6,6%	3,6%	2,6%	3,0%	11,0%	4,1%	7,9%	2,5%	9,9%	4,3%	10,9%	5,6%
<b>Pareja sin hijos</b>	10,6%	10,1%	0,0%	6,9%	14,4%	13,0%	12,7%	12,1%	15,9%	8,3%	14,7%	12,3%
<b>Monoparental masculino</b>	2,9%	0,0%	0,0%	0,0%	2,0%	1,0%	3,9%	0,5%	0,0%	0,0%	2,0%	0,2%
<b>Monoparental femenino</b>	4,7%	21,2%	5,8%	24,4%	9,1%	15,2%	7,7%	13,9%	8,0%	18,2%	4,1%	16,5%
<b>Biparental con hijos/as de ambos</b>	49,2%	40,2%	58,7%	18,7%	32,2%	34,2%	35,3%	33,5%	44,1%	31,9%	44,4%	37,4%
<b>Biparental con al menos un/a hijo/a de uno</b>	10,7%	9,8%	11,7%	27,0%	9,9%	7,6%	11,4%	13,1%	3,4%	10,9%	7,4%	8,7%
<b>Compuesto</b>	2,0%	2,1%	0,0%	0,0%	3,5%	2,4%	2,7%	1,8%	0,9%	3,8%	3,1%	1,7%
<b>Extendido</b>	13,4%	13,1%	21,3%	19,9%	18,0%	22,6%	18,5%	22,5%	18,0%	22,7%	13,4%	17,6%
<b>Total</b>	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia en base a los microdatos de la Encuesta Continua de Hogares (ECH) del Instituto Nacional de Estadística (INE), año 2016.

Cuadro A3. Porcentaje de trabajadores/as según edad del hijo/a menor por sector y sexo												
	Industria del chacinado		Industria avícola		Tiendas		Supermercado		Hoteles		No médicos	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
<b>Menor de 6</b>	21,3%	18,3%	25,8%	19,3%	10,2%	20,7%	13,8%	22,8%	16,5%	21,1%	13,7%	17,7%
<b>Entre 6 y 11</b>	12,6%	18,8%	5,0%	0,0%	6,7%	14,0%	10,2%	17,9%	10,5%	21,3%	11,8%	19,3%
<b>Entre 12 y 17</b>	12,7%	10,6%	5,9%	23,6%	1,9%	12,8%	8,7%	13,1%	3,0%	15,7%	11,2%	14,5%
<b>Mayor de 18</b>	9,9%	25,3%	16,2%	14,4%	6,1%	8,8%	9,2%	11,4%	10,1%	12,8%	11,4%	18,2%
<b>Sin hijos/as en el hogar</b>	43,5%	27,0%	47,2%	42,7%	75,1%	43,6%	58,1%	34,7%	60,0%	29,1%	52,0%	30,3%
<b>Total</b>	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia en base a los microdatos de la Encuesta Continua de Hogares (ECH) del Instituto Nacional de Estadística (INE), año 2016.

ANEXO 2 – Cláusulas sobre corresponsabilidad en los cuidados en los Consejos de Salarios (sectores seleccionados)

Cuadro A4. Cláusulas sobre corresponsabilidad en los cuidados en la Industria del Chacinado						
Tipo de medida	Medida	Reorganización de roles de género	Rutina	Eventos/necesidades familiares importantes	Emergencias	
Secuenciales	Licencias y permisos	Sí	<i>4ta ronda: Licencia para trámites particulares</i>	5ta ronda: Licencia por paternidad		
		No				
	Horarios de trabajo	Sí				
		No		5ta ronda: Reducción de jornada por amamantamiento		
	Lugar de trabajo	Sí				
		No		5ta ronda: Cambio temporario de actividades para trabajadoras grávidas o en período de lactancia		
Derivativas	Beneficios o primas económicas	Sí		5ta ronda: Prima por matrimonio, nacimiento y adopción		
		No		5ta ronda: Canasta para las madres por nacimiento de un hijo		
Simbólicas	Ratificación de normas	Sí	5ta ronda: Cláusula de Género y Equidad			
		No				

Fuente: Elaboración propia en base a los microdatos de la Encuesta Continua de Hogares (ECH) del Instituto Nacional de Estadística (INE), año 2016..

**Cuadro A5. Cláusulas sobre corresponsabilidad en los cuidados en la Industria Avícola**

Tipo de medidas	Medidas	Reorganización de roles de género	Rutina	Eventos/necesidades familiares importantes	Emergencias
Secuenciales	Licencias y permisos	Sí		<u>5ta ronda:</u> Inasistencia autorizada	
		No			
	Horarios de trabajo	Sí		<u>5ta ronda:</u> descansos intermedios	
		No			
Derivativas	Beneficios o primas económicas	Sí		<u>5ta ronda</u> Prima por nacimiento, adopción o legitimación adoptiva	
		No			

Fuente: Elaboración propia.

**Cuadro A6. Cláusulas sobre corresponsabilidad en los cuidados en Supermercados**

Tipo de medidas	Medidas	Reorganización de roles de género	Rutina	Eventos/necesidades familiares importantes	Emergencias
Secuenciales	Licencias y permisos	Sí		<u>5ta ronda:</u> no pérdida de presentismo por llevar hijos/as al médico y 2 jornales al mes en caso de hijos/as con enfermedades oncológicas o discapacidad	
		No		<u>5ta ronda:</u> - 1 jornal al año para madres con hijos/as a cargo contra prestación del médico tratante - ratificación de licencia por nacimiento, fallecimiento y matrimonio del Convenio Colectivo del 30 de octubre de 2006	
	Horarios de trabajo	Sí	<u>5ta ronda:</u> Régimen de descanso semanal 48-24 horas		
		No			
Derivativas	Cuidados	Sí	<u>3ra ronda:</u> Pauta para guardería		
		No			
Simbólicas	Ratificación de otras normas	Sí	<u>5ta ronda:</u> Cláusula de Género y Equidad		
		No			

Fuente: Elaboración propia.

Cuadro A7. Cláusulas sobre corresponsabilidad en los cuidados en Tiendas					
Tipo de medidas	Medidas	Reorganización de roles de género	Rutina	Eventos/necesidades familiares importantes	Emergencias
Secuenciales	Horarios de trabajo	Sí		<i>4ta ronda: Domingo de descanso al mes.</i>	
		No			
Simbólicas	Ratificación de otras normas	Sí	<i>5ta ronda: Cláusula de Género y Equidad</i>		
		No			

Fuente: Elaboración propia

Cuadro A8. Cláusulas sobre corresponsabilidad en los cuidados en Hoteles, apart-hoteles, moteles y hosteras					
Tipo de medidas	Medida	Reorganización de roles de género	Rutina	Eventos/necesidades familiares importantes	Emergencias
Secuenciales	Licencias y permisos	Sí	<i>5ta ronda: Fraccionamiento de la licencia anual en 2 partes</i>	<i>3ra ronda: Licencias especiales: ratificación ley n°18.345 y sus modificativas</i>	
		No		<i>3ra ronda: Período de Lactancia</i>	
	Horarios de trabajo	Sí	<i>5ta ronda: ratificación Ley 18.856, y regímenes de descanso</i>		
		No			
Simbólicas	Ratificación de otras normas	Sí	<i>3ra ronda: Cláusula de Género y Equidad</i>		
		No			

Fuente: Elaboración propia



**Cuadro A9. Cláusulas sobre corresponsabilidad en los cuidados en Trabajadores No Médicos**

Tipo de medidas	Medidas	Reorganización de roles de género	Rutina	Eventos/necesidades familiares importantes	Emergencias	
Secuenciales	Licencias y permisos	Sí	<i>4ta ronda: Licencia para trámites particulares</i>		<i>6ta ronda: Licencia especial por internación de familiares</i>	
		No				
	Horarios de trabajo	Sí			<i>6ta ronda: Jornada laboral 4ta ronda: Régimen de libre de 4 y 1 y 1 día más de descanso para los regímenes 6-1 3ra ronda: Régimen de trabajo de libres rotativos</i>	
		No				
	Lugar de trabajo	Sí				
		No			<i>4ta ronda: sala de lactancia</i>	
Derivativas	Beneficios o primas económicas	Sí	<i>6ta ronda: aumento partida por guardería</i>			
		No				
Simbólicas	Ratificación de otras normas	Sí	<i>5ta ronda: <b>Comisión Tripartita Carrera Funcional, Cláusula de Género y Equidad, Comisión de Cooperación en Materia Género, Equidad e Igualdad de Oportunidades en cada empresa</b></i>			
		No				

Fuente: Elaboración propia.