UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES LICENCIATURA EN DESARROLLO Informe de Pasantía

¿La igualdad de género se negocia? Análisis de las cláusulas de género en la quinta ronda de los Consejos de Salarios

Valentina Alles Irigoyen

¿La igualdad de género se negocia?

Análisis de las cláusulas de género en la Quinta Ronda de los Consejos de Salarios



Informe de pasantía de egreso - Licenciatura en Desarrollo I CIEDUR

Valentina Alles Irigoyen

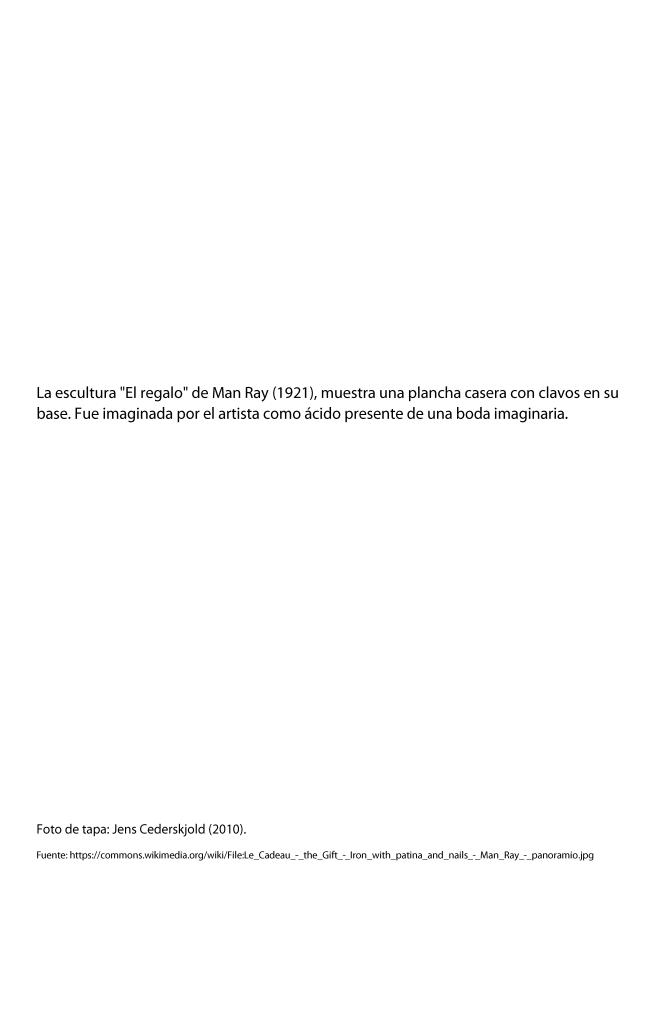
Mayo de 2017











Contenido

Resumen.	3
Introducción	4
1. Datos estadísticos.	6
2. Marco conceptual.	12
2.1 Sexo, género y relaciones de poder.	12
2.2 Igualdad, equidad y justicia.	13
2.3 Género en el desarrollo sostenible.	15
2.4 Cláusulas de Género.	18
2.5 Redistribución y reconocimiento.	19
2.6 Soluciones conciliatorias.	20
2.7 Corresponsabilidad.	21
2.8 Relaciones laborales y negociación colectiva.	22
3. Marco legal	24
4. Antecedentes.	27
5. Metodología	31
5.1 Análisis documental.	31
5.2 Entrevistas.	32
6. Análisis de las Cláusulas de Género.	33
6.1 Parámetros de análisis.	33
6.2 Análisis por dimensiones.	36
6.2.1 Protección a la maternidad.	36
6.2.2 Cuidado de la salud.	41
6.2.3 Prevención de discriminación y acoso sexual.	42
6.2.4 Violencia doméstica.	48
6.2.5 Cuidados y compatibilización de la vida familiar y laboral	53
6.3 Capacitación	62
6.4 Uso del lenguaje.	62
7. Elaboración de las Cláusulas de Género.	64
8. Reflexiones finales.	65
Bibliografía	69
Anexo I	74
Anexo II	78
Δηρικο III	86

Resumen.

En los últimos años el género, como categoría analítica, ha tomado mayor relevancia y cada vez más se lo identifica como uno de los factores de desigualdad persistente y freno a los procesos de desarrollo sostenible. A pesar de esto, la discusión sobre las desigualdades de género y las posibles formas de superarlas, aún no se instala en forma sustantiva en los espacios sociales y políticos de construcción colectiva y de toma de decisiones.

Este trabajo buscó contribuir al análisis del proceso de promoción de la igualdad de género en la negociación colectiva, partiendo de un marco teórico que permite valorar la calidad de las cláusulas de género como un instrumento para contribuir a la igualdad de género. Para ello se relevaron los convenios colectivos surgidos en la Quinta Ronda de Salarios y las cláusulas de género incorporadas en éstos. Una vez identificadas las cláusulas se analizaron según su contribución a la puesta en práctica de formas de relacionamiento entre hombres y mujeres coherentes con el concepto de desarrollo sostenible. Para esto se utilizaron los criterios de redistribución, reconocimiento y corresponsabilidad.

Además del análisis documental, se realizaron entrevistas a informantes calificados de forma de conocer todo el proceso de elaboración y negociación de las cláusulas de género en los Consejos de Salarios.

Si bien entre los hallazgos de este trabajo se encontró un considerable avance en la cantidad de cláusulas de género, se identifican también inconsistencias entre lo que proponen algunas de éstas, y la búsqueda sustantiva de la igualdad de género.

Palabras clave: cláusulas de género, redistribución, reconocimiento, corresponsabilidad, negociación colectiva, desarrollo sostenible.

Introducción.

El presente documento se enmarca en el trabajo de pasantía realizado en el Centro Interdisciplinario de Estudios sobre el Desarrollo Uruguay (CIEDUR) entre julio de 2015 y mayo de 2017.

Su objetivo es analizar y sistematizar la forma en que la igualdad de trato y de resultados entre hombres y mujeres en el empleo, es promovida en el contexto de la negociación colectiva en Uruguay en la Quinta Ronda de Salarios (2012). Pretende ser un complemento al estudio cuantitativo del Mapa de Género: Trabajo, empleo y negociación colectiva en Uruguay, que desde 2010, a solicitud de la Secretaría de Género, Diversidad y Equidad del PIT-CNT se viene elaborando en CIEDUR¹.

El Mapa de Género presenta los principales indicadores cuantitativos que identifican desigualdades de género en el mercado laboral a nivel económico y social. Propone además, un apartado que presenta y analiza las Cláusulas de Género (en adelante CdG) recogidas en los convenios en los Consejos de Salarios realizados entre el 2005 y el 2009. En 2012, CIEDUR actualizó el trabajo realizado hasta la Cuarta Ronda de Salarios. Habiendo terminado la Quinta Ronda e iniciando la Sexta, se plantea la conveniencia de actualizar el Mapa hasta el 2014.

El presente informe persigue los siguientes objetivos específicos:

- Analizar los avances en términos de la incorporación de CdG en la Quinta Ronda de Consejo de Salarios (2012).
- Conocer y describir el proceso de elaboración de las propuestas de CdG entre los diferentes actores sociales involucrados así como sus opiniones respecto al tema.
- Clasificar las cláusulas de género según su aporte a las políticas de igualdad.
- Actualizar y difundir la información.

Las preguntas que guían la investigación son:

- ¿Cuáles son los principales contenidos de las CdG?
- ¿Sobre cuáles aspectos de las desigualdades de género se proponen actuar? ¿Apuntan a lograr una igualdad sustantiva entre hombres y mujeres en el mercado laboral; es decir las CdG promueven un cambio en las relaciones de género o las reproducen? ¿A quiénes benefician las CdG? ¿alcanza con que las beneficiarias sean mujeres para que sean cláusulas de género?
- ¿Se busca combinar las responsabilidades en el ámbito del hogar y las del ámbito laboral mediante una distribución más equitativa del trabajo no remunerado (en adelante TNR) entre hombres y mujeres o se busca favorecer las condiciones para que únicamente las mujeres puedan conciliar entre el trabajo remunerado (en adelante TR) y no remunerado?

_

¹ http://www.ciedur.org.uy/mapa2012/index.php

¿Cómo son elaboradas las CdG y quiénes las impulsan?

El documento consta de ocho secciones. En la primera, se plantean algunos datos estadísticos desagregados por sexo tomados del Mapa de Género (2012) referidos a participación de hombres y mujeres en el mercado laboral, las remuneraciones y la distribución del uso del tiempo, entre otros aspectos vinculados al trabajo y el empleo. A través de esta información se muestran algunas de las desigualdades de género en el mercado laboral uruguayo que justifican la importancia de acciones de política orientadas a su superación.

En la segunda sección se plantea el marco teórico que guía el trabajo: el concepto de desarrollo empleado, algunas nociones sobre género, justicia, igualdad, relaciones laborales, y los criterios que guiarán el análisis de las CdG.

La tercera sección consiste en una breve contextualización del marco legal vigente sobre la negociación colectiva en Uruguay y las formas de negociación.

En la cuarta parte se plantean los antecedentes considerados que corresponden a trabajos nacionales e internacionales sobre las CdG en la negociación colectiva.

La quinta sección explica la metodología utilizada, los motivos para elegir las herramientas seleccionadas y las limitaciones encontradas a lo largo del proceso de elaboración del documento.

En la sexta sección se realiza el análisis de las CdG de acuerdo con el marco teórico propuesto.

En la séptima sección se describe el proceso de elaboración de las CdG. Finalmente, en la última sección se plantean algunas reflexiones finales.

1. Datos estadísticos.

Brechas de género en tasa de actividad, empleo y desempleo.

Para todo el período considerado (1986 al 2010), el desempleo afecta en mayor medida a las mujeres que a los hombres. Si bien la brecha² entre ambos indicadores varía magnitud en el período, ésta en todos los años desfavorable para las mujeres (Gráfico 1). Por esta razón, se considera una desigualdad persistente y se



plantea la necesidad de aplicar políticas orientadas a su superación.

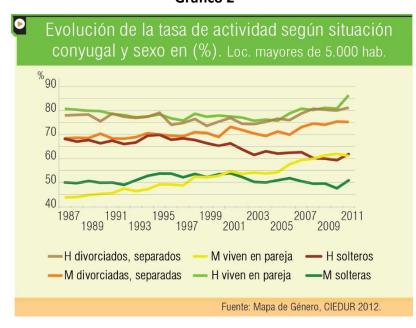
Las brechas de género en las tasas de actividad y empleo muestran una tendencia sostenida de reducción pero son persistentemente favorables para los hombres. Para revertir estas tendencias tienen que considerarse dos aspectos del problema: ¿por qué los hombres tienen una mayor disposición a participar en el mercado de trabajo? y ¿existen preferencias por parte de los empleadores de contratar más hombres que mujeres? Desde la oferta de trabajo se debe tener en cuenta el costo de oportunidad que significa para las mujeres participar en el mercado de trabajo, considerando la carga de TNR que realizan. Por el lado de la demanda de mano de obra se deben tener en cuenta los prejuicios existentes entre los empleadores, referidos a la produtividad de las mujeres y los posibles costos asociados a la maternidad (Espino y Salvador, 2002).

_

² "Las brechas entre las tasas femenina y masculina están calculadas como el cociente de la diferencia de ambas tasas respecto a la tasa de los hombres. Cuando la brecha es positiva significa que la tasa de las mujeres es mayor que la de los hombres y cuando es negativa sucede lo contrario" (CIEDUR, 2012).

• Tasa de actividad según situación conyugal y sexo.

Gráfico 2

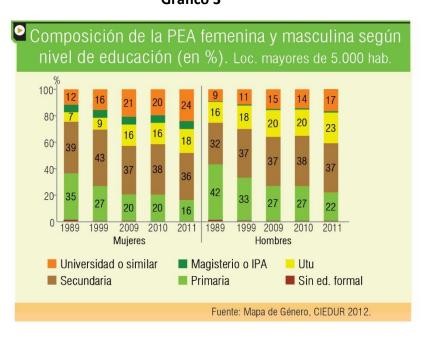


La tasa de actividad de las mujeres que viven en pareja (casadas/unidas) es que tuvo mayor incremento en las dos últimas décadas. (Gráfico 2). No obstante, continúa existiendo una importante diferencia en su participación laboral respecto a los hombres, lo cual da cuenta de la rígida división por sexo del trabajo (CIEDUR, 2012).

• Población económicamente activa y nivel educativo.

Gráfico 3

Las mujeres en Edad de Trabajar que están empleadas o buscan empleo activamente, presentan mayores niveles educativos que los hombres (Gráfico 3). Considerando que las mujeres tienen mayor nivel de desempleo y menores tasas de actividad y empleo, se concluve que la economía estaría haciendo un uso



ineficiente de sus recursos humanos. La inversión en educación (que hace la sociedad y las mujeres para capacitarse) no se traduce totalmente en una mayor participación en el mercado laboral. En este sentido, tomando como ejemplo la UdelaR, para el dato más

reciente (2009), se observa la pérdida de recursos humanos femeninos a medida que se avanza en el grado (cuadro 1). En la primera etapa de la carrera docente (grado 1) encontramos una mayor participación de las mujeres (56,3%) en comparación con los hombres (43,7%). Sin embargo, en el grado 5 pasan a estar representadas, a razón de 3 mujeres por cada 7 hombres aproximadamente (Bianco y Sutz, 2014).

Cuadro 1

Distribución porcentual de grados docentes de la UdelaR según sexo (1991-2009).

		Mujeres en %		Varones en %		
Grado	1991	1999	2009	1991	1999	2009
1	49,7	53,1	56,3	50,3	46,9	43,7
2	47,7	53,1	58,0	52,3	46,9	42,0
3	36,1	41,2	47,3	63,9	58,8	52,7
4	24,6	31,5	40,8	75,4	68,5	59,2
5	19,9	24,9	27,3	80,1	75,1	72,7

Fuente: Bianco y Suzt (2014).

El menor número de investigadoras, especialmente en puestos de dirección puede obedecer a la conciliación entre vida familiar y profesional, los estereotipos de género, la forma en que es evaluado el rendimiento y los criterios de ascenso, o los mecanismos de gobierno. Las mujeres que trabajan en la investigación académica según UNESCO 2012, además de estar subrepresentadas en los altos cargos, tienen menos probabilidades de ascenso y es usual que perciban salarios inferiores que los hombres. (Bianco y Sutz, 2014).

Una vez en el mercado laboral, las mujeres se enfrentan a la **segregación vertical**; este fenómeno refiere a la dificultad de acceder a los puestos jerárquicos altos por parte de las mujeres dando lugar al efecto denominado "techo de cristal". Este describe un mecanismo por el cual las mujeres ascienden en sus carreras profesionales/ laborales hasta que encuentran ciertas barreras, no siempre explícitas, que les impide continuar progresando profesionalmente (Anker, 1997).

Participación laboral femenina por rama de actividad.

En todos los mercados laborales sin importar el nivel de desarrollo de los países existen empleos ocupados predominantemente por mano de obra femenina y otros predominantemente por hombres (Anker 1997). Los sectores feminizados suelen estar vinculados con los cuidados de otras personas o los servicios (segregación horizontal), son de baja remuneración y poseen poco estatus social. La segregación horizontal refiere a este tipo de concentración en puestos de trabajo considerados femeninos o masculinos y muestra la dificultad generalizada de las mujeres para ingresar a los sectores de mayor remuneración, productividad y estatus social.

En Uruguay en 2011 "Servicio doméstico", "Enseñanza", "Servicios sociales y de salud" son los sectores que donde hay una amplia mayoría de mujeres (Gráfico 4).



Las mujeres representan un 44,5% del total de la población ocupada. Al analizar la participación femenina por niveles de productividad³ encontramos que en los sectores de alta productividad solo un 28,5% son mujeres y en los sectores de baja productividad representan un 48,2% (está sobrerrepresentadas considerando el porcentaje total de ocupadas) (Amarante e Infante, 2016).

³ La productividad se define en el informe como el valor agregado por ocupado y se estima mediante la combinación del sector de actividad (enfoque sectorial) y el tamaño de las empresas (enfoque estructura empresarial) para los años 2001, 2007 y 2014.

• Subempleo.

Si bien se visualiza una disminución global del subempleo durante el período (2001-2011), las mujeres son siempre las más afectadas por este fenómeno; ellas trabajan menos de 40 horas a la semana y aun cuando están disponibles y desean trabajar más horas, no lo consiguen (Gráfico 5)



• Trabajo Remunerado y Trabajo No Remunerado, según sexo.

Las mujeres trabajan en forma remunerada casi 10 horas semanales menos que los hombres. Pero, si se considera en conjunto este tiempo con la carga de TNR, ellas trabajan en total 14 horas semanales más que los hombres (Gráfico 6). El aumento de participación femenina en el mercado no ha significado una redistribución del TNR, ya



que los hombres no han aumentado la cantidad de horas dedicadas a este tipo de trabajo. Esto significa que la doble jornada laboral femenina permanece incambiada.

Cuadro 2
Horas promedio semanales dedicadas al TR y al TNR por sexo según tipo de ocupación.

Setiembre 2007

Setternine 2007						
	Hombres			Mujeres		
Tipo de ocupación	Hs. TR (sin traslado)	Hs. TR (con traslado)	Hs. TNR	Hs. TR (sin traslado)	Hs. TR (con traslado)	Hs. TNR
Directivos, legisladores y ministros	54.9	59.0	10.7	50.0	52.1	31.8
Prof, científicos, intelectuales	46.0	52.1	14.7	33.5	38.4	33.9
Técnicos y prof nivel medio	42.8	48.5	13.0	38.1	42.5	30.3
Emp. de oficina	44.2	49.4	15.0	39.8	44.9	28.0
Trab servicios y vendedores	47.6	52.9	13.4	37.8	41.9	33.4
Agric y trab calificados de agro y pesca	48.2	52.4	12.4	35.2	36.6	40.9
Oficiales, operarios y artesanos	43.8	48.8	13.8	33.7	35.9	41.8
Operadores y montadores	50.3	55.3	12.6	39.0	42.9	32.8
Trab no calificados*	42.3	46.9	13.2	29.3	34.1	36.2
Total	45.7	50.7	13.3	35.8	40.1	33.6

Fuente: Mapa de Género, CIEDUR 2012

Esta doble jornada es evidente incluso cuando las mujeres ocupan cargos de alta responsabilidad (directivas de empresas o en la administración pública, legisladoras y ministras) siendo una jornada laboral extensa, ya que también presentan una importante dedicación al TNR (CIEDUR, 2012).

Gráfico 7 Tiempo de TR y TNR en los hogares con niños hasta 3 años, 100 90 80 70 60 50 67 40 30 20 10 0 ■ TR Hombres ■ TNR Hombres ■ TR Mujeres TNR Mujeres Fuente: Mapa de Género, CIEDUR 2012.

Las mujeres de hogares de los quintiles de menores ingresos presentan la mayor carga de TNR; las de los quintiles 2 y 3, las mayores cargas de trabajo total (Gráfico 7). Esto evidencia que las mujeres principales las responsables del trabajo doméstico y de cuidados en todos los estratos sociales y entre éstos, se observan desigualdades que pueden explicarse por la capacidad de los hogares de mayores ingresos para resolver estas actividades con base en servicios adquiridos en el mercado.

2. Marco conceptual.

2.1 Sexo, género y relaciones de poder.

Una primera distinción conceptual entre sexo y género refiere a que el primero da cuenta de las diferentes características biológicas que presentan hombres y mujeres. El género en cambio, refiere al conjunto de características, conductas, capacidades y expectativas, que cada grupo social en un momento y lugar, les asigna a hombres y mujeres según su sexo biológico. A esta interrelación entre sexo y género, Gayle Rubin (1986) la denomina el Sistema Sexo-Género aludiendo al "conjunto de disposiciones por las cuales una sociedad transforma el hecho de la sexualidad biológica en productos de la actividad humana y en los modos en que estas necesidades sexuales transformadas son satisfechas" (Rubin, 1986:97).

El concepto de género da cuenta entonces de los "patrones cognitivos construidos por una cultura sobre la base de las diferencias reales o percibidas entre los hombres y las mujeres. El género es la conexión metafórica de los fenómenos no biológicos con una experiencia corporal de diferenciación biológica" (Nelson, 1996:5).

A través de la socialización, que otorga distintas responsabilidades, roles y expectativas de las conductas propias y ajenas que las personas deberán cumplir en las distintas etapas de su vida, es que se construyen y reproducen los ideales de lo "femenino" y lo "masculino".

En base a esta diferenciación se estructura la división sexual del trabajo, a partir de la cual los hombres predominan en el espacio público, en particular relacionado con la esfera "productiva", el TR y el mercado laboral como el "breadwinner" ("gana pan"). Lo femenino predomina en el espacio privado "reproductivo" (de la reproducción biológica y social), donde se realiza trabajo que no es remunerado. Las mujeres son priorizadas en un espacio homogéneo, anónimo y desvalorizado (Amorós, 1990). Esta desvalorización refiere tanto al estatus social como a las remuneraciones económicas. En las Cuentas Nacionales se establece que "trabajo" son aquellas actividades realizadas a cambio de una remuneración económica. Es decir, la forma de definir si una actividad es trabajo o no, está dada por la existencia de un vínculo económico. Se impone un parámetro que excluye automáticamente todo el trabajo reproductivo —biológico y social- el cual es fundamental para el sostenimiento de la sociedad. Así, desde el punto de vista de la

-

⁴ El destacado no está en el original.

economía se traza una línea que establece que el trabajo que mayoritariamente realizan las mujeres es "no trabajo", mientras que el que realizan mayoritariamente los hombres es "trabajo".

Las distintas valoraciones asociadas a lo "masculino" y a lo "femenino" producen un ordenamiento jerárquico que se expresa en **relaciones sociales de poder asimétricas entre mujeres y hombres**. Las mujeres ocupan un lugar subordinado y esto produce desventajas en el acceso y control sobre los recursos económicos, la propiedad (la titularidad) y la participación en el mercado y en los espacios de toma de decisiones política, sindicatos, etc.), entre otros.

Las políticas públicas orientadas a la igualdad de género tienen por objetivo equilibrar las relaciones de poder existentes orientándose a la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres.

2.2 Igualdad, equidad y justicia.

Se parte de los conceptos de Amartya Sen planteados en "La Idea de Justicia" enmarcada en la vida real de las personas y sus experiencias; no en un plano trascendental, teórico y abstracto. Se trata de **analizar las posibilidades reales que tienen las personas de elegir** de qué forma vivir. "Las instituciones y las reglas son, por supuesto, muy importantes por su influencia en lo que sucede y por ser parte esencial del mundo real, pero la realidad efectiva va mucho más allá de la imagen organizacional e incluye las vidas que la gente es capaz o no de vivir". (Sen, 2010:50).

"La **igualdad**, según la teoría de los derechos humanos, exige **tratamiento no discriminatorio**, es decir, exige un tratamiento que redunde en el goce pleno de los derechos humanos por ambos sexos, de todas las edades, origen étnico, nacionalidad, etc. Para poder cumplir con ello, **el principio de igualdad requiere que a veces se les dé un tratamiento idéntico a hombres y mujeres, y a veces un tratamiento distinto." (Facio, 2011a:3).**

La **igualdad formal** refiere a las normas jurídicas; todos los ciudadanos y ciudadanas reciben exactamente el mismo trato, sin considerar las desiguales circunstancias y oportunidades en el entendido de que existe un "campo de juego parejo" para todas las personas. Sin embargo, "No reconocer las implicaciones de la división sexual del trabajo y la responsabilidad por la crianza, puede poner a las mujeres en una situación de desventaja en relación con algunas formas o condiciones de empleo. En cuanto a derechos, las mujeres trabajadoras que se toman un tiempo para criar a sus hijos, se ven afectadas por lo que se conoce como un impuesto reproductivo que consiste en recibir un

-

⁵ El destacado no está en el original.

menor salario, menores posibilidades de ascensos y pensiones más bajas" (Mukhopadhay Singh; 2007:50).

La **igualdad sustantiva** es la que se expresa en los hechos: permite considerar los distintos puntos de partida de las personas; pretende eliminar las desigualdades de los grupos que experimentan **desventajas sistemáticas** frente a otros grupos. Nos referimos por ejemplo, a la persistente brecha salarial; si esta fuera variable, es decir, en algún período fuera favorable a los hombres y en otros fuera favorable a las mujeres, podríamos considerar que es circunstancial. Dado que en todos los períodos desde que existen datos se observa que la brecha salarial siempre es desfavorable para las mujeres, hablamos de una desventaja sistemática. Por lo tanto existe una **desigualdad sustantiva** lo que hace que sea pertinente tomar medidas reparatorias (Mukhopadhay y Singh, 2007).

La **equidad** es el **trato justo dirigido a lograr la igualdad efectiva** mediante acciones deliberadamente destinadas a compensar desventajas estructurales; es decir mediante la equidad se logra la igualdad (Facio, 2011b).

La idea de "justicia de género" se refiere "al final de las desigualdades entre mujeres y hombres, así como el tomar medidas para reparar las desventajas que llevan a la subordinación de la mujeres ante los hombres" (Mukhopadhay Singh, 2007:4). Dentro de esta idea encontramos diferentes enfoques, y el que se propone para este trabajo es el referido al enfoque de derechos. Esto implica reconocer que las relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres impactan en el resultado de las políticas, por lo que se necesita facultar a las personas de forma tal, que aprovechen al máximos sus recursos y habilidades. El énfasis está en promover las libertades de las personas para que logren ser agentes de su destino. Así, al pensar en medidas que busquen situaciones más justas, se deben tener en cuenta las capacidades que las personas poseen y la forma en que las pueden utilizar para desarrollar sus proyectos vitales y contribuir a los proyectos colectivos.

La existencia de desigualdades persistentes y estructurales que colocan a las mujeres en un lugar de subordinación, plantea la necesidad de pensar en políticas de igualdad de género -al menos- por cuatro motivos fundamentales: 1) éticos: hombres y mujeres son humanamente equivalentes; 2) razones políticas: la igualdad es un principio esencial de la democracia; 3) razones jurídicas: el principio de igualdad está en la Constitución y en todos los tratados y convenciones de Derechos Humanos que Uruguay ha ratificado; 4) razones económicas: la discriminación acarrea costos de eficacia, eficiencia y bienestar (Facio, 2011a). Es decir, la igualdad de género es al mismo tiempo una cuestión de justicia social, derechos humanos, y desarrollo social y económico.

2.3 Género en el desarrollo sostenible.

Este informe se enmarca en el concepto de *desarrollo sostenible* con una visión amplia de "sostenibilidad" en el entendido de que la reproducción de la vida humana debe ser considerada conjuntamente con la dimensión ambiental. Tanto la esfera productiva como la reproductiva deben ser tenidas en cuenta al momento de pensar estrategias de desarrollo sostenible dado que ambas son fundamentales para la vida humana y la reproducción de la fuerza de trabajo.

La idea de *Desarrollo* es un concepto normativo, socialmente construido y orientado a la consecución de condiciones culturales, institucionales, éticas, políticas y económicas que habilitan los cambios orientados a mejorar las condiciones de la vida humana. Cada sociedad en su contexto histórico y geográfico tiene su propia formulación acerca del significado del desarrollo y éste se vincula con la visión de futuro deseable que tenga esa sociedad (Bertoni et al, 2011).

El concepto de *desarrollo sostenible*, utilizado por primera vez en 1987, da un paso más e incorpora la idea de solidaridad intergeneracional. Plantea la necesidad de establecer arreglos sociales (de mercado, formas de relacionarse con el ambiente, acuerdos políticos y económicos, etc.) que atiendan las necesidades de las personas en la actualidad, sin comprometer la capacidad de atender las necesidades de las futuras generaciones.

La sostenibilidad de las sociedades peligra a causa de las múltiples desigualdades. Es necesario avanzar en el conocimiento científico -más allá de la dimensión económica- y su interdependencia con otras dimensiones como la existencia de conflictos, acceso a la justicia, salud, educación, ambiente y género. (UNESCO, 2016)

La idea de desarrollo sostenible se vincula a la relación entre los seres humanos y la naturaleza. Es necesario hacer un uso más racional de los recursos naturales de forma de no agotarlos, al tiempo, que la idea de sostenibilidad va más allá de la dimensión ambiental: la sostenibilidad de la vida humana es un "proceso que requiere recursos materiales pero también contextos y relaciones de cuidado y afecto" (Carrasco, 2009:169). Esto implica una valoración conjunta de la esfera productiva y de la reproductiva, así como pensar estrategias para su desarrollo en forma conjunta y articulada. Las desigualdades de género impiden avanzar hacia el desarrollo sostenible porque:

I. La discriminación por sexo atenta contra los derechos humanos que son parte constitutiva de los procesos de desarrollo. Las mujeres están subrepresentadas en los espacios de poder y toma de decisión tales como sindicatos, partidos políticos, autoridades de gobierno y cargos gerenciales. Esto plantea serias limitantes a la consecución de una ciudadanía sustantiva. "La ciudadanía formal se entiende como la relación del Estado y el ciudadano, en tanto que la ciudadanía sustantiva es la que va más allá de los confines de la política formal y la ley, para incluir la

relación económica, social y política entre grupos y estructuras sociales de poder que influyen en el posicionamiento de las personas en el régimen político" (Mukhopadhay Singh, 2007:6).

II. Producen injusticia social. La diferencia de oportunidades entre hombres y mujeres al momento del ingreso, permanencia y asenso en los empleos con mayor remuneración, da lugar a una mayor incidencia de la pobreza entre las mujeres. Esto demuestra una clara injusticia para las mujeres en general, además, en Uruguay esta brecha es mayor en el tramo de 25 a 49 años (edad reproductiva) (Inmujeres, 2014) haciendo que los hijos de estas mujeres nazcan en hogares más pobres, limitando desde el inicio de sus vidas sus posibilidades de desarrollo.

Además de la vulnerabilidad ante la pobreza en términos económicos, las mujeres disponen de menos tiempo libre que los hombres (Batthyany, 2015). Esto sucede porque a pesar de que la participación de las mujeres en el mercado laboral ha aumentado, la carga de TNR no se ha redistribuido suficientemente. El resultado de ello es una mayor carga global de trabajo (TNR+TR) para las mujeres, haciendo que ellas tengan mayores niveles de "pobreza de tiempo" que los hombres.

III. Un aspecto fundamental del desarrollo sostenible se relaciona con el crecimiento económico. "El Banco Mundial ha subrayado en reiteradas ocasiones cómo la discriminación de género inhibe el desarrollo económico" (OIT, 2012:9). Las mujeres tienen mayor nivel de informalidad, desempleo, subempleo y se concentran en sectores menos productivos; por lo tanto, hay un uso ineficiente de los recursos humanos. La economía produce a un menor nivel del que potencialmente se podría alcanzar si no existieran desigualdades de género.

La visión del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (en adelante PNUD) sobre género como una dimensión a considerar en los procesos de desarrollo, ha evolucionado desde la década de los 70. "En los 80 y 90 la investigación demostró que las relaciones de género median los procesos de desarrollo. Por ejemplo, el análisis de las políticas de estabilización y de ajuste estructural identificó que las desigualdades de género tienen un impacto en el logro de los objetivos macroeconómicos." (De La Cruz, 2007:14).

Inicialmente el vínculo entre las desigualdades de género y el Desarrollo, era formulado como "Mujeres en el Desarrollo" con un enfoque asistencialista. En la actualidad predomina la idea de "Género en el Desarrollo" (en adelante GED) en donde se avanza en el análisis de las relaciones de poder entre hombres y mujeres, en particular al interior de los hogares. Este enfoque deja de considerar a los hogares como unidades armónicas de consumo, y pone especial atención en la distribución (de recursos y TNR) en su interior y la forma en que ésta se ve afectada por el distinto poder de negociación que tienen hombres y mujeres. (De La cruz, 2007). Al poner el foco en las relaciones desiguales de poder se comienzan a pensar soluciones (políticas y programas de

desarrollo) orientadas a buscar una mayor simetría en las relaciones de género. En este marco comienza a establecerse la idea de que la igualdad de género es tanto un objetivo como un medio de desarrollo.

¿Qué propone el enfoque GED?

- Busca una **redefinición** del concepto de **desarrollo** y de su práctica que supone repensar el proceso y las prioridades para el cambio.
- Desde su perspectiva es necesario **comprender** la estructura y la dinámica de las **relaciones** de **género** para poder analizar la organización y el proceso social.
- Se ocupa de las relaciones que se entablan entre mujeres y hombres: **relaciones** de **poder** en **situaciones culturales** e **históricas** concretas, teniendo en cuenta otras posiciones vitales tales como la pertenencia a un grupo social, étnico, de edad, etc.
 - Pone énfasis en lo político de las relaciones de género.
- El concepto de la **división sexual del trabajo** es central en GED, lo que nos lleva a un análisis de las formas específicas de las interrelaciones de los géneros **producido** por la **división social**.
- Las necesidades de las mujeres deben ser parte integrante del análisis de las relaciones de género en los hogares, en la comunidad y las instituciones.
- Busca el "empoderamiento de las mujeres" y de otros colectivos en desventaja, incluyendo la satisfacción de las necesidades prácticas de género para asegurar la alimentación, vivienda, agua y autosuficiencia económica.
- Busca la **superación de las desigualdades estructurales** a través del poder de movilización de la comunidad.
- Considera que tanto mujeres como hombres deben participar en la identificación diseño y ejecución de sus propios proyectos sociales.

(Fuente: elaboración propia en base a De La Cruz, 2007:15)

A fin de establecer posibles estrategias de desarrollo sostenible donde las esferas productiva y reproductiva sean entendidas como un todo, es necesario considerar las relaciones sociales de poder entre hombres y mujeres. En particular en el marco de este trabajo, los instrumentos orientados a su superación en el mercado laboral: las Cláusulas de Género en la negociación colectiva.

2.4 Cláusulas de Género.

Uno de los objetivos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) es el de promover el trabajo decente, definido como "un trabajo productivo y adecuadamente remunerado, ejercido en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. La noción de equidad es, por lo tanto, un elemento central en la Agenda de Trabajo Decente y hace referencia a las diversas formas de desigualdad y exclusión que afectan a los grupos humanos en la sociedad, basadas tanto en el sexo como en el origen y condiciones socioeconómicas, raza, etnia, nacionalidad, opciones políticas y religiosas, entre otras. Para la consecución de ese objetivo debe otorgársele a las mujeres trabajadoras una especial atención, ya que ellas están en desventaja en muchos aspectos"⁶ (Abramo, 2006:15). Atendiendo este objetivo, la OIT ha impulsado la inclusión de CdG en la negociación colectiva.

A pesar de las mejoras en las políticas nacionales y los marcos legislativos en Uruguay, las estadísticas revisadas ponen en evidencia una serie de desventajas persistentes para las mujeres en el mercado laboral que estarían originadas en factores de discriminación en cuanto a: el acceso al empleo, la contratación, las remuneraciones, las prestaciones y las condiciones de trabajo, y en particular, en cuanto al acceso a puestos de toma de decisiones. La negociación colectiva se considera un importante instrumento para reforzar el cumplimiento de los derechos de trabajadores y trabajadoras y sobre todo, para lograr avances hacia la igualdad de género y la conciliación entre la vida laboral y familiar. Las CdG dentro de la negociación colectiva son un instrumento que apunta a contribuir a la superación de las desigualdades de género en el mercado de trabajo. Desde 2005 algunos Grupos y Sub Grupos de los Consejos de Salarios en Uruguay han ido incorporando cláusulas generales sobre la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres.

Las CdG constituyen mecanismos de política que permiten la inclusión de principios de igualdad y equidad en la relación laboral por medio de mejores y más amplias oportunidades a través de la negociación colectiva.

En Uruguay, el proceso de inclusión de CdG se profundizó a partir de 2008, cuando la Comisión Tripartita para la Igualdad de Trato y Oportunidades en el Empleo (en adelante CTIOTE) promovió la incorporación del enfoque de género en negociación colectiva y resolvió que era necesario establecer algunas estrategias para la Tercera Ronda de Negociación. Una de ellas consistió en la elaboración y promoción, en las mesas de negociación de la siguiente cláusula programática: "Las partes, asumiendo el compromiso propuesto por la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo, acuerdan promover dentro del ámbito de la negociación colectiva el cumplimiento de la Ley Nº 16.045, Convenios Internacionales del Trabajo Nº 103, 100, 111

⁶ El destacado no está en el original.

y 156 ratificados por nuestro país, y la Declaración Socio-Laboral del Mercosur. Reafirman el principio de igualdad de oportunidades, trato y equidad en el trabajo sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza, orientación sexual, credo u otra forma de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes" (CTITOE, 2008).

2.5 Redistribución y reconocimiento.

Para analizar las CdG de los convenios considerados se tendrá en cuenta el planteo de Nancy Fraser (1997). La autora parte de la idea de que los distintos grupos sociales se movilizan en torno a ejes de diferencias que se entrecruzan y refuerzan mutuamente, por lo que, con fines analíticos, se proponen dos categorías diferentes: la injusticia socioeconómica derivada de la estructura político económica de la sociedad, y la injusticia cultural o simbólica establecida en los patrones sociales de representación, interpretación y comunicación.

Estos tipos ideales de injusticias encuentran dos formas ideales de solución: para la injusticia económica se requiere algún tipo de reestructuración político-social, éstas son las **políticas de redistribución**; mientras que para la injusticia cultural se debe apuntar a algún tipo de **cambio cultural o simbólico**, éstas son las políticas de reconocimiento.

El primer grupo de soluciones implica "borrar" las diferencias entre grupos, el segundo apunta a valorar la especificidad. Por lo tanto, ni las soluciones redistributivas, ni las de reconocimiento por sí solas pueden resolver las injusticias. Existen ciertos grupos que necesitan afirmar y negar a la vez su especificidad; demandan al mismo tiempo políticas específicas de redistribución que pueden generar efectos no deseados que atenten contra su identidad. Estos son los grupos bivalentes; padecen de la mala distribución económica y del erróneo reconocimiento cultural.

El género es un ejemplo de grupo bivalente, estructura desigualdades económicas que exigen su "abolición" a la vez que es un factor de diferenciación cultural-valorativo androcéntrico. Esto es, la "construcción autoritaria de normas que privilegian los rasgos asociados con la masculinidad" (Fraser, 1997:32) lo que demanda una solución de reconocimiento positivo a un especificidad devaluada. Se requiere un cambio de economía política y de cultura.

Se proponen dos aproximaciones amplias al problema de la injusticia que atraviesan la división entre redistribución y reconocimiento: soluciones afirmativas (buscan corregir las inequidades de los acuerdos sociales sin afectar el marco general que las ocasiona) y soluciones transformativas (apunta a cambiar el marco general que genera las injusticias).

Este tipo de soluciones nuevamente se encuentran con la tensión entre borrar las diferencias o resignificarlas. En el caso de las injusticias culturales las soluciones afirmativas al reconocimiento buscan valorar las diferencias, mientras que las

transformativas buscan a largo plazo desestabilizarlas para generar nuevos reagrupamientos.

Se dibuja entonces una matriz con dos tipos de soluciones económicas y dos de reconocimiento. La mejor forma de eludir el dilema de redistribución-reconocimiento es generar soluciones transformativas a nivel económico y cultural. La redistribución busca una profunda reestructuración del sistema productivo donde el sexo no sea un factor de discriminación o marginación, mientras que el reconocimiento transformativo se orienta a desmantelar el androcentrismo mediante la desestabilización de las dicotomías de género. Este tipo de soluciones son coherentes entre sí dado que mientras que la primera busca eliminar las desigualdades económicas diluyendo los factores de diferenciación, la segunda se orienta en el mismo sentido en pro de una desestabilización de la diferenciación de los grupos. El éxito de una no va en detrimento de la otra.

De acuerdo con este planteo, las cláusulas serán evaluadas considerando si tienen componentes que apunten a la redistribución y al reconocimiento en forma conjunta. Es importante que las soluciones propuestas tengan una mirada integral del problema; plantear respuestas que contemplen solo uno de los problemas (sea el de reconocimiento o el de redistribución), puede repercutir de forma negativa en el otro. Un ejemplo de esto son las soluciones conciliatorias.

2.6 Soluciones conciliatorias.

La idea de conciliación alude a la integración entre la vida laboral y la vida familiar. Las políticas para promover la conciliación de la vida familiar y laboral se enmarcan en distintos enfoques según pongan un mayor énfasis en la participación de las mujeres en el mercado laboral, en el problema del declive demográfico, en el apoyo a la familia o en la desigualdad entre hombres y mujeres.

La evidencia muestra que históricamente las mujeres vienen ganando lugar en el espacio público. Se observa un aumento en los años de escolarización y actualmente la tasa de egreso universitaria en Uruguay es mayor entre las mujeres que entre los hombres. En el mercado laboral las mujeres también han incrementado sostenidamente su participación (Camou y Maubrigdaes, 2013; Espino, 2012). Ello ha dado lugar al impulso de soluciones del tipo conciliatorio las cuales buscan permitir a las mujeres conciliar entre el TR y el TNR.

Las soluciones conciliatorias han mostrado en general que su objetivo no consiste en modificar los roles y relaciones de género, sino que se orientan a promover acciones para que las mujeres puedan compatibilizar mejor ambos trabajos (TR y TNR). Es decir, la división sexual del trabajo se ve modificada solo en parte; las mujeres participan cada vez más en la esfera productiva pero permanecen como "encargadas naturales" de la esfera

reproductiva y a su vez, la participación de los hombres en esta esfera, no ha aumentado en la misma relación.

Avanzar en políticas de igualdad implica reconocer la existencia de los roles de género y de las relaciones de poder que demandan cambios culturales y simbólicos a fin de orientarnos a relaciones igualitarias.

Las razones que justifican este planteo además de razones de justicia, se apoyan en la necesidad de aprovechar de forma más eficiente los recursos humanos disponibles. Establecer reglas de juego igualitarias permite que cada persona pueda explotar al máximo sus capacidades y se evita la subutilización del talento. El reconocimiento implica también valorar el trabajo que realizan las mujeres en forma no remunerada (tareas domésticas y de cuidados) y considerar su importancia para el funcionamiento de la economía y el desarrollo. Esta debe ser una responsabilidad compartida de forma tal que las mujeres dispongan de posibilidades reales para ingresar al mercado de trabajo en igualdad de condiciones que los hombres. Con este fin es que se plantean las soluciones orientadas a la corresponsabilidad.

2.7 Corresponsabilidad.

La corresponsabilidad es un concepto que va más allá de la mera "conciliación"; implica compartir la responsabilidad de las tareas reproductivas (domésticas y de cuidados) entre hombres y mujeres y otros agentes sociales (Estado, mercado, hogares y comunidad). Se busca romper con las relaciones de género tradicionales entre los diferentes miembros del hogar en lo que podríamos denominar un pacto intergeneracional y de género que habitúe a la responsabilización colectiva del sostenimiento económico-afectivo del hogar.

La ausencia de este tipo de políticas tiene consecuencias negativas en el mediano y largo plazo en distintos niveles (OIT-PNUD, 2009).

- En lo económico: porque se desaprovechan recursos de la fuerza de trabajo, en particular la femenina.
- A nivel de unidades productivas: el esfuerzo que realizan las personas para conciliar la vida familiar y la laboral afecta su rendimiento y disminuye su productividad.
- En la calidad de vida individual y familiar (problemas de salud, pérdida de ingreso para las mujeres, menos oportunidades de educación para los niños, riesgo de trabajo infantil y posibles comportamientos disruptivos).
- A nivel global: se pone en riesgo la supervivencia de la sociedad, dado que en los países que ya realizaron la Transición Demográfica se observa:
 - Una disminución en la tasa de fecundidad asociada a las dificultades de las mujeres para conciliar TNR y TR.

- Aumento en la esperanza de vida que, sumado a la baja natalidad, produce el envejecimiento poblacional y en consecuencia un aumento en la Tasa de Dependencia.
- En la participación democrática: la ausencia de políticas de corresponsabilidad restringe la participación de las mujeres en la vida pública.

Las políticas de corresponsabilidad en el mercado laboral apuntan a la simetría tanto en las relaciones laborales como en las familiares, "están orientadas al bienestar social de la población y a mejorar la capacidad productiva de la fuerza de trabajo" (OIT-PNUD, 2009:116). Al redistribuirse la carga del TNR se contribuye a erradicar prácticas discriminatorias sobre las mujeres a la hora de incorporarse al mercado de trabajo y de asignarles mayores retos y responsabilidades. Por su parte, la concepción acerca del varón trasciende la de trabajador/proveedor, habilitándolo para el disfrute de otras dimensiones de su vida.

La corresponsabilidad busca socializar los costos de reproducción en el entendido de que es un aspecto de la vida que compete a toda la sociedad. El propiciar las condiciones para la continuidad de la vida no es un problema exclusivamente de las mujeres, por el solo hecho de ser quienes gestan a los nuevos miembros de la sociedad. Las políticas orientadas a la corresponsabilidad son las que promueven cambios en las relaciones de poder existentes, ya que implican simultáneamente reconocimiento y redistribución. En primer lugar: hay un **reconocimiento** del trabajo necesario y vital que realizan "naturalmente" las mujeres, como parte fundamental de la reproducción de la vida y el sostenimiento material de la sociedad. Y en segundo término, se reconoce la injusticia cultural de la subvaloración que tienen estos trabajos y que estos recaigan mayoritariamente sobre las mujeres.

Al reconocer estas injusticias se apunta a una **redistribución** del TNR al interior de los hogares y entre Estado, mercado y sociedad. De esta forma, al disminuir la carga de TNR sobre las mujeres, estas cuentan con mayores posibilidades de ingreso, permanencia y ascenso en el mercado laboral, lo cual también tiene impacto en la redistribución económica entre hombres y mujeres.

2.8 Relaciones laborales y negociación colectiva.

Dado que el objeto de estudio del presente trabajo son las CdG en los convenios colectivos de la Quinta Ronda de Salarios, es necesario aproximarse al concepto de relaciones laborales definidas como "instituciones y reglas de relacionamiento que se establecen en una empresa, en un sector económico o en la economía en general, entre trabajadores, empresarios y Estado [...] así como el comportamiento de los actores y las estrategias que adoptan para lograr sus intereses, lo que expresa a su vez sus ideologías y sus formas de ver el mundo" (Notaro, 2010:10).

La forma en que empresas, sindicatos y Estado se relacionan configura el modelo de acumulación de cada economía; así como la modalidad de funcionamiento de una economía incide en la configuración de las relaciones laborales (Notaro, 2010:12). Los arreglos sociales y las formas de acumulación están interconectados, y por lo tanto deben ser compatibles en atención a la visión del desarrollo sostenible.

El sistema de relaciones laborales debe orientarse a cumplir cuatro cometidos: (1) fijar las condiciones sustantivas de trabajo, (2) regular las relaciones entre los interlocutores, (3) resolver el conflicto social y (4) promover la participación y la cooperación (Notaro, 2010:36). En particular, el tercer punto nos lleva a pensar rápidamente en el conflicto de clases o económico y bajo ese marco han actuado históricamente los sindicatos, las empresas y el Estado. Su accionar se ha orientado a enfrentar las contradicciones entre capital y trabajo dejando a las desigualdades de género invisibilizadas y por tanto, fuera de la agenda.

Espino (2010) plantea en base a Elson (1995), que si bien las instituciones económicas no poseen un género son portadoras de género, dado que reproducen las relaciones de poder existentes en la sociedad. Las instituciones moldean las actividades de los individuos y son social e históricamente creadas y pueden restringir o ampliar sus oportunidades; por tanto, existe una retroalimentación que permite generar las condiciones para el cambio social. Por esto "desde el feminismo, se considera necesario profundizar en esos vínculos entre instituciones, cambio social y género de manera de proveer nuevas perspectivas en el campo teórico, y herramientas que puedan hacer a las instituciones y procesos de cambio promotoras de relaciones de género más equilibradas." (Espino, 2010:4).

Sepúlveda (1998) en su informe para la OIT, plantea la necesidad de la revisión y actualización constante de los espacios de negociación colectiva. Los cambios en el mercado de trabajo (ingreso masivo de las mujeres jóvenes ya no solo como "ejército de reserva", expansión del sector servicios, cambios tecnológicos, establecimiento de cadenas globales de valor y mejoras en la calidad de los recursos humanos, entre otros) demandan cambios en los contenidos que se discuten en esos espacios.

La negociación colectiva tradicionalmente se ha centrado en el modelo de "trabajador Ideal" esto es, un trabajador desvinculado del trabajo reproductivo, con absoluta disponibilidad para el mercado, que decide ingresar al mercado laboral o no, en base a la elección racional considerando solamente dos opciones para el uso de su tiempo: ocio o TR. De acuerdo con este esquema, no habría lugar a conflicto en el manejo de los tiempos y necesidades de compatibilización entre vida laboral y familiar. Es decir, el "trabajador ideal" que emerge de este imaginario -dadas las formas de organización social predominantes- es necesariamente un varón. "La negociación colectiva como instrumento de regulación de las relaciones laborales también ha considerado que el trabajador es

varón y no ha tomado en cuenta las necesidades y requerimientos de varones y mujeres en un mercado de trabajo diferenciado" (Rigat-Pflaum, 2008:1).

De acuerdo con la visión de desarrollo sostenible planteada anteriormente y atendiendo a las nuevas dinámicas del mercado laboral, la negociación colectiva debería considerar tanto la esfera productiva como la reproductiva, entendiéndolas como un todo. Como plantea Notaro (2010), el estudio de las relaciones laborales permite mejorar la condición de trabajadores y trabajadoras, así como la identificación e implementación de instituciones adecuadas. Las CdG apuntan a generar las condiciones para que las esferas productiva y reproductiva sean compatibilizadas mediante cambios en las relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres.

3. Marco legal.

De la legislación uruguaya se destacan dos leyes que regulan las relaciones laborales, la Nº 10.449 de 1943 que crea los Consejos de Salarios y la Nº 18.566 del 2009 que crea el Sistema de negociación colectiva. Se citan a continuación algunos artículos.

Ley Nº **10.449** creación de los **Consejos de Salarios**.

Artículo 5 "Créanse los Consejos de Salarios que tendrán por cometido fijar el monto mínimo de los salarios que deben percibir los trabajadores, empleados u obreros del comercio, la industria, oficinas y escritorios de propiedad privada y los servicios públicos no atendidos por el Estado."

Artículo 20 "Los Consejos de Salarios tendrán, además de la función de fijar salarios, la de participar, de acuerdo con la reglamentación que se dictará, en la aplicación de la ley y la de actuar como organismo de conciliación en los conflictos que se originen entre patronos y obreros del grupo para que fueron constituidos."

Ley Nº 18.566 creación del Sistema de negociación colectiva.

Artículo 2 "(Derecho de negociación colectiva).- En ejercicio de su autonomía colectiva los empleadores u organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, tienen derecho a adoptar libremente acuerdos sobre las condiciones de trabajo y empleo, y regular sus relaciones recíprocas."

Artículo 5. "(Colaboración y consulta).- La colaboración y consultas entre las partes deberán tener como objetivo general el fomento de la comprensión mutua y de las buenas relaciones entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como entre las propias organizaciones, a fin de desarrollar la economía en su conjunto o algunas de sus ramas, de mejorar las condiciones de trabajo y de elevar el nivel de vida."

Artículo 7º "(Creación del Consejo Superior Tripartito).- Créase el Consejo Superior Tripartito como órgano de coordinación y gobernanza de las relaciones laborales, el que reglamentará su funcionamiento interno."

Artículo 12 "(Competencia).- Sustitúyese el artículo 5º de la Ley Nº 10.449, de 12 de noviembre de 1943, por el siguiente: ARTÍCULO 5º.- Créanse los Consejos de Salarios que tendrán por cometido fijar el monto mínimo de los salarios por categoría laboral y actualizar las remuneraciones de todos los trabajadores de la actividad privada, sin perjuicio de la competencia asignada por el artículo 4º de la Ley Nº 17.940, de 2 de enero de 2006. El Consejo de Salarios podrá asimismo establecer condiciones de trabajo para el caso que sean acordadas por los delegados de empleadores y trabajadores del grupo salarial respectivo. Las decisiones de los Consejos de Salarios surtirán efecto en el respectivo grupo de actividad una vez que sean registradas y publicadas por parte del Poder Ejecutivo".

Uruguay como miembro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) desde 1919 ha ratificado 107 convenios entre ellos: el Nº 100 referente a la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres, el Nº 103 sobre protección a la maternidad, el Nº 111 promotor de la igualdad de oportunidades laborales sin discriminación, el Nº 154 sobre el fomento a la negociación colectiva y el Nº 156 referido a igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares (ver Anexo I).

El marco legal existente y los convenios que Uruguay ha ratificado ante la OIT no han logrado zanjar la discusión sobre la pertinencia de tratar temas más allá de lo salarial en los Consejos de Salarios. En las entrevistas realizadas a representantes sindicales y representantes empresariales se percibe la controversia sobre las competencias de los Consejos de Salarios. Los primeros entienden este espacio como lugar idóneo para pactar sobre distintos asuntos tales como salud ocupacional, capacitación, e igualdad de género; mientras que los segundos interpretan que estos temas deben ser zanjados por otras vías.

Profundizar en el aspecto jurídico escapa al alcance de este informe por lo que brevemente se exponen dos argumentos a favor de la primera postura.

- I. El informe de la OIT (2015) analiza el CIT 156 (ratificado por Uruguay en 1989) y establece que "excluir cuestiones particulares relativas a las condiciones de empleo del alcance de la negociación colectiva es incompatible con el derecho de negociación colectiva". "El Convenio núm. 154 puede también [...] promover la igualdad de género".
- II. El Profesor Titular de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la UdelaR Jorge Rosenbaum plantea que la Ley 18.566 vino a "superar muchos de los inconvenientes que eran objeto de críticas frente a las dudas de legalidad que planteaban algunas prácticas acendradas en materia de negociación colectiva en los Consejos de Salarios, y de ese modo saneó —creando certeza jurídica- diferentes aspectos de un sistema que, pese a su aplicación heterodoxa,

ha venido sosteniendo por décadas el funcionamiento de las relaciones colectivas de trabajo en nuestro país" (Rosenbaum, 2011:281).

Al margen de estas diferencias, los sindicatos promueven en la negociación colectiva el abordaje sobre la calidad del empleo y la equidad de género. Además, las actuales autoridades del Poder Ejecutivo acompañan esta visión y desde el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (en adelante MTSS) se promueve la producción de este tipo de cláusulas por lo que se considera pertinente y oportuno realizar un análisis crítico de las mismas. En una publicación del portal de Presidencia de la República, se constatan declaraciones del titular del MTSS al respecto: "El Ministro de Trabajo, Ernesto Murro, afirmó que el Gobierno promueve más cláusulas de género en los Convenios Salariales. Precisó que en la Ronda de negociación de 2015, el 73 % de los grupos acordaron cláusulas de género, mientras que hace diez años esa cifra era el 15 %." Estas cláusulas presentan gran disparidad entre grupos y subgrupos razón por la cual el Ministro señala la conveniencia de "... homogeneizar los conocimientos sobre el tema entre los diferentes actores" para la incorporación de nuevas y mejores cláusulas de género en próximas rondas. Esto lo consideró "de vital importancia", para que se den cambios directos en las mejora de la vida de los trabajadores y sus familias" (Presidencia, 2016).

Modalidades de negociación.

Existen distintas maneras de generar los convenios colectivos. Estos pueden ser acordados en forma **bipartita** -entre representantes empresariales y sindicales- mediante negociación colectiva por sector y posteriormente presentados ante el MTSS quien los aprueba (siempre que no presenten cláusulas que vayan contra la normativa vigente) y registra, aplicando únicamente para la empresa que lleva adelante dicho acuerdo.

Otra forma de negociación es la que se da en forma **tripartita** entre representantes del Estado, representantes del sector empresarial y representantes sindicales en los Consejos de Salarios, que en este caso sí aplica a todo el sector. En estos espacios se puede lograr un consenso y generar un nuevo convenio, o, por el contrario, la negociación entre empresas y sindicatos se estanca y es el Estado quien sugiere un borrador de convenio. Ante esta situación, la propuesta se pone a votación la cual puede ser acompañada por el sindicato y las empresas (se aprueba por unanimidad), solamente por sindicatos o por las empresas con la oposición de la otra parte (se aprueba por mayoría dos a uno) o puede ser rechazada por las empresas y los sindicatos. En este caso se retoman las negociaciones y se intenta acercar los intereses de las partes. Una vez agotadas estas instancias y pasado un período de tiempo estipulado, si el empresariado y el sindicato no logran llegar a un acuerdo el Estado tiene la potestad de generar un nuevo convenio mediante decreto.

4. Antecedentes.

Los antecedentes revisados sobre la temática que se analizan provienen del ámbito internacional y nacional. Montón y Pastor analizan las cláusulas de género en la negociación colectiva en el sector químico en Tarragona, España. Las autoras plantean que "Los Convenios Colectivos y la negociación colectiva constituyen una de las herramientas para alcanzar el objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo" (Montón y Pastor, 2014:113). Sin embargo, concluyen "que, pese al avance en la incorporación progresiva de contenidos relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres, esta incorporación es lenta y limitada" (Montón y Pastor, 2014:132). Limitada, porque las cláusulas incorporadas, si bien significan mejoras en la calidad del trabajo de las mujeres, no apuntan a cambios en las relaciones de poder entre individuos de ambos sexos , sino que son funcionales a un sistema basado en la división sexual del trabajo tradicional.

Bengoetxea coordinó el Informe Extraordinario sobre la Igualdad de Género en los convenios colectivos en Euskadi en 2009. En este se analiza el nivel de cumplimiento de la normativa europea e internacional sobre la equidad de género en el mercado laboral de dicha región. El informe expresa: "Los Convenios colectivos, como marco específico de regulación de las relaciones de trabajo, presentan numerosas potencialidades que hacen de ellos un campo de actuación idóneo para la incorporación de la normativa vigente en materia de igualdad de trato de mujeres y hombres y no discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral del sector privado" (Bengoetxea, 2009:10).

En este informe se utiliza como criterio de análisis para valorar las cláusulas, el uso del genérico masculino en los convenios según la siguiente categorización empleada por Bengoetxea:

- "-Redacción general en masculino exclusivamente.
- -Denominación de las categorías profesionales en masculino exclusivamente (con valor presuntamente genérico).
 - -Denominación de algunas categorías profesionales en femenino exclusivamente.
- -Denominación de las categorías profesionales en masculino, excepto cuando se hace referencia a profesiones feminizadas (limpiadora, costurera, etc.).
- -Redacción general del Convenio en masculino, excepto cuando se tratan cuestiones que parecen implicar directamente a las mujeres por el rol social adjudicado (medidas sobre conciliación, etc.).
- Utilización de fórmulas asimétricas al nombrar o establecer categorías (por ejemplo, usar el masculino para los puestos de mayor prestigio y el femenino para aquellos jerárquicamente por debajo. Además de reflejar la segregación ocupacional vertical puede inducir a ella: presidente y secretaria, médico y enfermera, director y profesora, etc.).
 - -Redacción haciendo un uso correcto del lenguaje.
 - -Redacción en femenino exclusivamente." (Bengoetxea, 2009:22).

Como el uso del genérico masculino en el ámbito del mercado laboral refuerza la segregación horizontal y vertical, afecta la forma en que concebimos ciertos empleos, o cargos de poder y refuerza prejuicios; es que se tendrá en cuenta el uso del lenguaje en los convenios.

Abramo (2006) analiza y clasifica las CdG en la negociación colectiva en 6 países de América Latina (Argentina, Brasil, Chile, Paraguay, Uruguay y Venezuela), en base a los contenidos de las mismas y las agrupa en alguna de las siguientes dimensiones:

- Maternidad/paternidad: son las "cláusulas que se refieren, por un lado, a la licencia por maternidad, la lactancia y la salud de la mujer durante el embarazo; por otro, aquellas que promueven la responsabilidad y los derechos de los padres con relación al cuidado infantil: licencia por paternidad, guarderías infantiles, permisos para acompañar los hijos en casos de enfermedad y los derechos relativos a la adopción" (Abramo, 2006:30).
- Responsabilidades familiares: "incluyen licencias y asignaciones relativas a los hijos y otros familiares (licencias por cambio de residencia, enfermedad grave de otros parientes, asignaciones de tipo educacional, de salud, etc.)" (Abramo, 2006:30,31).
- Condiciones de trabajo: "remuneraciones, capacitación, jornada de trabajo, seguridad e higiene, salud de la mujer (no relacionadas al embarazo y la lactancia) y acoso sexual" (Abramo, 2006:31).
- No discriminación y promoción de la igualdad: "refiere a la eliminación de la discriminación y a la promoción de la igualdad de oportunidades en un sentido más general y programático, e incluye tanto las cláusulas que reafirman los principios de eliminación de la discriminación por razones de sexo y otras como las que buscan establecer planes y acciones más integradas de promoción de la igualdad de oportunidades en diversas áreas" (Abramo, 2006:31).

La autora concluye que la negociación colectiva es un valioso instrumento para la promoción de la igualdad de oportunidades en el mercado laboral. Sin embargo, en América Latina este instrumento no suele ser tan utilizado como en Europa, Estados Unidos y Canadá por cuatro razones: 1) el debilitamiento de la negociación colectiva en la región en la década de los 90; 2) problemas relativos a la aplicación de la legislación laboral; 3) "La menor cobertura relativa de las mujeres en la negociación colectiva debido a que están sobrerrepresentadas en los segmentos más precarios y desregulados del mercado de trabajo" (Abramo, 2006:55); 4) Algunas características de la negociación: escasa presencia femenina en puestos directivos sindicales y en las mesas de negociación (tanto por el sector empresarial como de en los sindicatos), resistencias del sector empresarial a establecer en los convenios CdG debido a sus costos (aunque no se cuente con evidencia empírica al respecto) y falta de capacitación de los actores involucrados (de ambos sexos) sobre la necesidad de incluir cláusulas que promuevan la igualdad de oportunidades.

Por tanto, Abramo plantea la necesidad de avanzar mucho más para desarrollar el pleno potencial de la negociación colectiva como mecanismo de promoción de la igualdad de oportunidades y trato en el mercado laboral. Para esto, los temas de género deben ser considerados de interés estratégico tanto para los trabajadores como para las trabajadoras y no como "un tema de mujeres". Es necesario profundizar el conocimiento al respecto y mejorar la capacidad propositiva y argumentativa de los sindicatos en las mesas de negociación, así como promover la sensibilidad del sector empresarial sobre la temática.

Para el caso de Uruguay, se consideró el estudio de Espino y Pedetti (2010) que analiza el Diálogo Social y la igualdad de género en el país. Las autoras estudiaron el marco jurídico e institucional para el Diálogo Social y su evolución; la conformación, evolución y funcionamiento de la Comisión Tripartita para la Igualdad de Trato y Oportunidades en el Empleo (CITIOTE) y las CdG desde 2005 hasta el 2008. Las autoras señalan algunos aspectos que ayudan a comprender el proceso de inclusión de CdG en la negociación colectiva en Uruguay.

En primer lugar, los convenios internacionales ratificados por el país, la normativa nacional y la restauración de los Consejos de Salarios en el año 2005. Desde ese mismo año algunos grupos ya comenzaron a incluir alguna CdG gracias a la existencia de un clima favorable, donde la negociación ya no era exclusivamente salarial y se incorporaban otras cláusulas referidas a las condiciones de vida de las trabajadoras y trabajadores. Entre ellas, se apuntaba a producir mejores oportunidades para las mujeres como trabajadoras.

Segundo, las acciones y procesos desarrollados por la CIOTE. Algunas de estas fueron el fortalecimiento interno, mantener un relacionamiento institucional de forma de transversalizar la perspectiva de género en las distintas políticas de generación de empleo y formación profesional, y la sensibilización y fundamentación para poner en agenda las desigualdades de género en el mercado de trabajo⁷. Para esto se realizaron talleres y capacitaciones en el ámbito gubernamental, se promovió la incorporación de las cláusulas de género como pauta del Consejo Superior Tripartito en el 2009, se realizaron intervenciones en foros sobre el tema y en programas periodísticos y cooperaron en la elaboración de material de difusión. Las autoras destacan la "buena interlocución entre sectores con reconocimiento mutuo, y disposición para construir alianzas y acuerdos en torno a los problemas. Pese a las debilidades que puede presentar la Comisión en diversos aspectos (jerarquía institucional al interior del MTSS, falta de presupuesto, jerarquía institucional de los delegados, inexistencia de trabajo de género en el sector empleador) el clima de trabajo facilitó el desarrollo de negociaciones" (Espino y Pedetti, 2010:29).

Tercero, la constante participación del Departamento de Género del PIT-CNT en la discusión sindical y la capacitación en el ámbito gubernamental.

-

⁷ Además la CITIOTE participó en la creación del Plan de Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo (PIODNA) y de la Red de Género y Trabajo. Y fue la impulsora de la Ley de Servicio Doméstico.

Respecto al análisis de las CdG, las autoras encuentran que un conjunto de cláusulas se orientan a avanzar sobre la legislación nacional mientras otras pretenden reforzarla. A su vez, plantean que existen cláusulas que trascienden la ratificación de las leyes en las cuales encontramos: complemento de subsidios por maternidad, protección a la maternidad, capacitación de personal con responsabilidades familiares, suplemento por exámenes médicos preventivos, duración de la licencia por maternidad, facilidades para la lactancia, compensaciones parentales, licencias por paternidad y licencias especiales por hijos o hijas con discapacidad.

Como recomendaciones proponen avanzar en la inclusión de cláusulas referidas a cuidados, porque este tipo de beneficios permite a trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares una mayor participación sindical, a la vez que se avanza en la cobertura y ampliación de los derechos y beneficios ya obtenidos y en la creación de nuevos.

Destacan también, la importancia de tratar los temas de género en todos los momentos del proceso de negociación, como de interés estratégico para trabajadores y trabajadoras y no como un "problema de mujeres". Esto no ocurre frecuentemente debido a cierta falta de capacitación de los negociadores y negociadoras de los tres sectores, en la argumentación y defensa de las demandas vinculadas a las desigualdades de género.

Entre los antecedentes nacionales se consideró también el Informe de la Quinta Ronda de Salarios del MTSS en que se resumen los principales resultados de los acuerdos alcanzados en dicha Ronda. En éste se destaca un progresivo aumento de las CdG en los Consejos de Salarios aunque resalta que aún "se está lejos de lograr una compatibilización efectiva entre la vida familiar y laboral, con lo cual sería interesante continuar profundizando en esta área" (MTSS, 2013:8).

Por su parte, el Mapa de Género realizado por CIEDUR (2012), que analiza las CdG hasta la Cuarta Ronda de Salarios (transcurrida en el 2010) además de relevarse información sobre la representación en las mesas de negociación desagregada por sexo que da cuenta de los problemas de acceso que tienen las mujeres a estos espacios. Respecto a la evolución de la incorporación de CdG en la negociación colectiva, se encuentra para 2010 un nuevo aumento en su número, en los grupos y subgrupos que las incorporan.

En el Mapa se muestra el acumulado entre 2005 y 2010, de los grupos y subgrupos que han incorporado CdG y de qué tipo son, de acuerdo a las siguientes categorías: complemento del subsidio por maternidad, licencia por paternidad, facilidades extras para la lactancia, compensaciones monetarias para el grupo familiar y beneficios extra para la prevención de enfermedades.

Finalmente destaca 6 casos específicos en los que se plantean cláusulas referidas a: capacitación de personal con responsabilidades familiares (1 caso), financiamiento para

servicio de guarderías (2 casos), días libre por enfermedad de hijos con discapacidad (1 caso), licencia especial por enfermedad de familiares directos (2 casos).

El objetivo de este trabajo es continuar actualizando la información sistematizada hasta el 2012 en el Mapa. Se trató de reanudar el análisis según los parámetros que se venían utilizando, pero debido al salto cuantitativo y cualitativo en la cantidad y diversidad de beneficios incorporados en las CdG, se entendió pertinente agruparlas según nuevas categorías. A modo de ejemplo, hasta el 2010 la cláusula de la licencia especial para cuidar -considerada en los casos específicos- estaba presente solamente en tres convenios y casi no diferían entre sí; en el 2014 está presente en 35 convenios con muchas diferencias entre sí. Fruto de estas diferencias entre las cláusulas, se visualizó la necesidad de "poner a prueba" la calidad de las mismas. Por esto, se incorporan al análisis los criterios de redistribución, reconocimiento y corresponsabilidad, a fin de profundizar en el análisis de una muestra más grande y compleja.

5. Metodología.

Para alcanzar los objetivos propuestos se emplearon dos técnicas cualitativas: análisis documental y entrevistas semiestructuradas.

5.1 Análisis documental.

Se consideran los acuerdos registrados en el MTSS tanto bipartitos como tripartitos y se excluyeron los acuerdos/decretos impuestos por el Poder Ejecutivo cuando las empresas y los sindicatos no lograron llegar a un acuerdo. Dado que se pretende analizar las cláusulas y buscando que el análisis contemple la mayor cantidad de casos posible, se consideran todas las formas de "acuerdo" excepto cuando el Poder Ejecutivo decreta sin acuerdo del sindicato y las empresas. Esta exclusión obedece a que no hay "acuerdo real" sino una imposición por parte del Poder Ejecutivo que, en la Ronda considerada, se da en muy pocos casos. Además, en éstos el MTSS solo plantea cláusulas referidas a pautas salariales dejando las relaciones laborales por fuera, que es el tema central del presente trabajo⁸.

Existen también acuerdos entre empresas y sindicatos que son "de palabra" o por escrito pero que no han sido registrados ante el MTSS. Dada la limitación para acceder a esta información no son tenidos en cuenta para el análisis aunque no se desconoce su existencia.

⁸ En todos los acuerdos/decretos propuestos desde el Poder Ejecutivo en la Quinta Ronda de Salarios no se promueve ninguna cláusula referida a condiciones laborales, equidad en el trato, salud ocupacional, o equidad de género. Sería esperable que de acuerdo con los lineamientos que plantee el Consejo Tripartito Superior, el PE haga eco de sus recomendaciones y en los casos de decretos, además de plantear pautas salariales planteara cláusulas referidas a las relaciones laborales.

Al momento de la revisión, de acuerdo con la información que publica el MTSS, encontramos un listado de **238** convenios de **grupos, subgrupos y capítulos**. De los cuales:

- 10 tenían acuerdos vigentes de la 4ta Ronda y no negociaron en la Quinta Ronda.
- Siete de ellos se disolvieron luego de la 4ta Ronda y se incorporaron a otros grupos existentes o se conformaron en un nuevo grupo.
- Cuatro negociaron en forma bipartita y no se registraron las actas en el MTSS.
- Dos no alcanzaron acuerdo y el convenio fue decretado por el PE.

Finalmente, se trabajó en base a los restantes **215 convenios** (listado completo en Anexo II).

5.2 Entrevistas.

Entre octubre de 2015 y marzo de 2016 se realizaron 14 entrevistas, seis a representantes sindicales; tres a representantes del Estado, tres a profesionales del Observatorio del MTSS y dos representantes del empresariado.

Una vez analizados los convenios se definieron los grupos de interés a entrevistar con base en la presencia de CdG. Se realizó un muestreo teórico que buscaba profundizar en los casos extremos, es decir, los más exitosos (mayor presencia de CdG y que cumplieran con los componentes de redistribución y reconocimiento a la vez) y los menos exitosos (grupos que no tienen CdG, o grupos con CdG que no presentan componentes de reconocimiento y redistribución en forma simultánea). En cada caso se buscó entrevistar a representantes estatales, sindicales y empresariales que participan de la misma mesa de negociación a fin de recoger las distintas visiones sobre un mismo proceso de negociación.

En un principio se buscó además que en la totalidad, el número de entrevistas a representantes estatales, sindicales y empresariales sea idéntico, así como la cantidad de mujeres y hombres.

No fue posible realizar el muestro tal cual fue diseñado debido a la falta de respuesta a las solicitudes de entrevista. Finalmente, el muestreo respondió a una lógica de "bola de nieve" donde la persona entrevistada me ponía en contacto con otra, quien por venir recomendada, accedía a responder la entrevista. El sector que más resistencia tuvo a responder fue el empresarial por lo que solo pudieron realizarse dos entrevistas.

El muestreo resultante es insuficiente para extraer conclusiones asertivas, la información obtenida no llegó al punto de saturación. Por lo tanto el análisis de las CdG se centra principalmente en el análisis documental y lo recogido en las entrevistas se utilizó en menor medida.

6. Análisis de las Cláusulas de Género.

Desde el retorno a las Convocatorias de Consejos de Salarios en 2005 se observa un aumento sostenido de la cantidad de CdG en los convenios firmados (cuadro 3).

Cuadro 3
Cantidad de Cláusulas incorporadas en los convenios Salariales, por año.

Año	Cantidad de CdG
2005	21*
2006	38*
2008	97*
2010	107**
2014	250***

Fuente: *Espino y Pedetti (2009) ** Mapa 2012 ***Elaboración propia en base a MTSS.

6.1 Parámetros de análisis.

Para realizar el análisis de las CdG se partió de la clasificación propuesta por Abramo (2006) con algunas modificaciones. Se consideraron cinco dimensiones: "Protección a la maternidad", "Cuidado de la salud", "Prevención de la discriminación y acoso sexual", "Violencia doméstica" y "Cuidados y compatibilización de la vida familiar y laboral". Los beneficios enmarcados en las cuatro primeras serán evaluados considerando si tienen componentes que apunten a la redistribución y al reconocimiento en forma conjunta.

La dimensión "Cuidados y compatibilización de la vida familiar y laboral" se analiza en el marco de la promoción de la corresponsabilidad. Se decidió en primer lugar, considerar en forma separada las medidas orientadas a proteger a las trabajadoras embarazadas, de las medidas orientadas a compatibilizar la demanda de los cuidados en el hogar con el TR. Segundo, se presta especial atención al momento de considerar la presencia de componentes de corresponsabilidad en las cláusulas de cuidados y se propone analizar en forma independiente la corresponsabilidad institucional entre Estado, mercado, hogares y comunidad; y la corresponsabilidad al interior de los hogares entre hombres y mujeres.

En la mayoría de los casos, el título en las cláusulas es "Cláusula de Género". Como lo que se pretende es analizar los contenidos y si éstas son medidas que favorecen la igualdad de género según el marco teórico propuesto, el análisis se realizará en base a lo que la cláusula promueve, al margen de su denominación. A modo de ejemplo: bajo el título "Equidad de Género" se plantean cláusulas que otorgan horas libres a las madres para amamantar, en este caso la cláusula se enmarca en "Protección a la maternidad".

Las cinco dimensiones de análisis consideradas son las que siguen:

- **1. Protección a la maternidad:** se refiere a los beneficios dirigidos a proteger la salud de las mujeres embarazadas y del gestante.
- **2. Cuidado de la salud:** los beneficios que otorgan licencias especiales para la realización de estudios génito-mamarios y de próstata.
- **3. Prevención de discriminación y acoso sexual:** en esta dimensión se analizan en forma conjunta medidas orientadas a dos problemáticas distintas: la discriminación laboral que sufren mayoritariamente las mujeres en cuanto a ingreso, permanencia, ascensos y remuneraciones y el acoso sexual.
- **4. Violencia doméstica:** son los beneficios de licencias especiales para trabajadores y trabajadoras que viven situaciones de violencia doméstica.
- **5. Cuidados y compatibilización de la vida familiar y laboral:** son los beneficios orientados a compatibilizar la demanda de trabajo de cuidados en el hogar y las responsabilidades en el empleo.

Adicionalmente, en cada convenio se rastreó la existencia de cláusulas referidas a la promoción de la **capacitación** del personal y si éstas contaban con enfoque de género. La capacitación, además de ser fundamental para aumentar los niveles de productividad de la economía, es clave para mejorar los ingresos económicos y posibilidades de ascenso de trabajadores y trabajadoras. Dedicar especial atención en brindar oportunidades para que las mujeres se capaciten es una forma de propender a la disminución de la segregación horizontal y a la paridad de ingresos entre hombres y mujeres.

Finalmente en base a la categoría de Bengoetxea (2009), se analiza especialmente la forma en que los convenios son redactados y el uso del genérico masculino en el **lenguaje**.

<u>Relación cláusula-beneficio</u>: cada cláusula puede hacer referencia a uno o más beneficios (que además pueden pertenecer a distintas dimensiones) por lo que no existe relación directa entre cantidad de cláusulas, cantidad de beneficios y dimensiones involucradas. En este informe se analizarán los beneficios según las cinco dimensiones planteadas.

A modo de ejemplo se cita la cláusula № 19 del convenio de "Industria de la construcción":

"Inserción de la mujer en la industria. Como forma de dar respuesta y fomentar al proceso de incorporación de la mujer a la industria, las partes acuerdan incorporar al Convenio definitivo la ratificación de las cláusulas de género y equidad.

En el marco de los Convenios N^{o} 100 y 111 de la OIT, ratificados por Uruguay, y la Ley 16.063, Igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector.

- **A)** Promover la igualdad en la promoción y capacitación, la no discriminación para el acceso a empleo.
- B) Prevención y sanción del acoso moral, laboral y sexual.
- **C)** Compromiso de ambas partes de proteger la maternidad y la lactancia.
- **D)** Promover ámbito de negociación para instrumentar y controlar las leyes 16.063 de no discriminación por sexo y 17.817 referente a xenofobia, racismo y toda forma de discriminación.
- **E)** Según cláusulas de equidad y género las empresas promoverán en toda relación laboral a tales efectos el respeto al principio de igualdad, Ley 18.164, a igual tarea, igual remuneración y la obligación a no realizar ningún tipo de discriminación a la hora de otorgar categorías y adjudicar tareas.
- **F)** Cumplimiento de la Ley 17.242, sin perjuicio de la misma se acuerda estudiar la posibilidad de un segundo día para análisis ginecológicos cuando el médico ordene una ampliación de dichos estudios o cuando no sea posible hacerlos en un mismo día (P.A.P. y mamografía).
- **G)** En cuanto a la maternidad cuando la trabajadora se encuentre realizando tareas que puedan perjudicar su embarazo o cuando el médico lo disponga, hacer cambios de tareas sin ningún perjuicio moral, laboral y salarial se dará cumplimiento al Convenio 183 Art. 3 de la OIT.
- H) Prohibición de exigir test de embarazo."

En este caso, en una sola cláusula encontramos ocho beneficios vinculados a tres dimensiones diferentes.

- Los puntos A, B, D, E y H serán considerados como "Prevención de discriminación y acoso sexual"
- Los puntos C y G como "Protección a la maternidad" y
- El F como "Cuidado de la salud"

De los 215 convenios considerados, 89 no tienen CdG; entre los 126 convenios con CdG, hay 250 CdG, que corresponden a 298 beneficios (cuadro 4).

Cuadro 4Cantidad de convenios con CdG, Clausulas de Género y beneficios.

Convenios con CdG	126
Cantidad de CdG	250
Cantidad de beneficios	298

Fuente: elaboración propia en base a MTSS.

6.2 Análisis por dimensiones.

El siguiente gráfico muestra cómo se distribuyen, según dimensión, la cantidad total de beneficios (298) incorporados en los 126 convenios que tienen CdG.

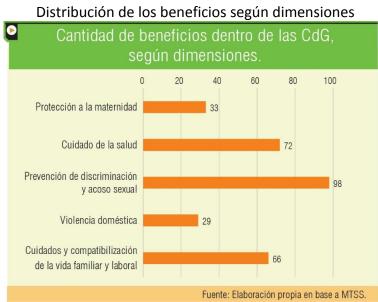


Gráfico 8

A continuación se analizan los beneficios de las dimensiones "Protección a la maternidad", "Cuidado de la salud", "Prevención de discriminación y acoso sexual", y "Violencia doméstica" considerando la presencia de componentes de redistribución y de reconocimiento en forma simultánea.

6.2.1 Protección a la maternidad.

Para analizar esta dimensión nos enmarcamos en la idea de desarrollo sostenible y sostenibilidad de la vida. Bajo este marco, la protección a la maternidad se vuelve indispensable, aunque se consideran en forma independiente las cláusulas cuyos beneficios están orientados a proteger la reproducción biológica, de aquellos que van en dirección a favorecer la equidad de género en el mercado laboral, evitando que el embarazo la lactancia y las responsabilidades asociadas a la crianza se vuelvan restricciones al pleno desarrollo laboral de las mujeres. Por ejemplo, se encontraron beneficios que reducen el horario de las madres en el período de lactancia, pero esto implica en tres casos pérdida salarial para la trabajadora (grupos: "Prendas de vestir y afines", "Otras formas de servicios de alimentación y venta de bebidas" y "Cafés, bares y pubs"). En lo que refiere a protección a la maternidad el beneficio es efectivo, pues se facilita el tiempo para la lactancia, pero como al mismo tiempo perjudica la situación económica de la trabajadora se vuelve para ella una desventaja en el mercado de trabajo.

En los convenios analizados encontramos **33 beneficios referidos a la protección de la maternidad** (cuadro 5) que son analizados en lo que sigue.

Cuadro 5
Tipo de beneficios para la "Protección a la Maternidad", en cantidad y en porcentaje respecto al total de la dimensión.

Beneficios	Cantidad	%
Reducción de la jornada laboral por lactancia	13	39,4
Creación de salas de lactancia	4	12,1
Cambios de tareas durante el embarazo	6	18,2
Uniformes para embarazadas	4	12,1
Horas para el control de embarazos	2	6,1
Complementos económicos	2	6,1
Licencia maternal extra	2	6,1
TOTAL	33	100

Fuente: elaboración propia en base a MTSS.

I. Reducción de la jornada laboral por lactancia.

El CIT Nº 103 de la OIT que fue ratificado por Uruguay en 1954, establece la necesidad de considerar la conciliación entre el TR de las madres y las posibilidades de amamantar a sus hijos, por lo que mientras dura la lactancia es necesario reducir la jornada laboral de la madre sin que esto le implique pérdida salarial (Anexo I).

Encontramos **13 beneficios** referidos a la reducción de la jornada laboral por lactancia. La existencia de estos beneficios demuestra que el componente de reconocimiento está presente. Se comprende la necesidad de establecer condiciones que faciliten la lactancia y que ello no se vuelva una restricción para el desarrollo laboral de las madres lactantes.

Para analizar el componente de redistribución, se tendrá en cuenta si la reducción de la jornada laboral implica pérdida salarial para la trabajadora.

- en **ocho casos** (61,5%) se establece expresamente que no habrá pérdida salarial para la trabajadora. Están presentes los componentes de redistribución y reconocimiento por lo que serán considerados beneficios en el marco de las CdG.
- en tres **casos** (23,1%) ("Aserraderos con o sin manufactura", "Carros" y "Cafés, bares, pubs") se establecen descuentos salariales a las madres que usen el beneficio. Esto tiene un impacto negativo en el componente de redistribución por lo que no serán considerados beneficios en el marco de las CdG.
- en **dos casos** (15,4%) no se especifica que sucederá con el salario de la trabajadora por lo que no es posible valorar el componente de redistribución.

II. Salas de lactancia.

Cuatro beneficios incluyen referencias a la creación de espacios con condiciones adecuadas (comodidades, higiene, intimidad y heladera de uso exclusivo para conservar la leche) para que las trabajadoras, madres de lactantes, puedan amantar y/o extraerse leche materna en su espacio de TR. Estos beneficios implican el reconocimiento de las limitaciones que encuentran estas trabajadoras para poder amantar en un espacio apropiado. Además, se establecen medidas concretas para poder llevarla a cabo sin que esto menoscabe su ingreso ni sus trayectorias laborales, lo cual contribuye a la redistribución económica.

Según lo recogido en la entrevista al representante del Sindicato Único Gastronómico y Hotelero del Uruguay (SUHGU), existen resistencias por parte del empresariado a este tipo de cláusulas debido a que las empresas que participan de las negociaciones suelen ser las de mayor porte y con amplia capacidad para cumplir con estas obligaciones; pero existen muchas pequeñas empresas que declaran que les es imposible.

En este sentido, destacamos dos casos (subgrupos "Distribuidoras de productos lácteos" y "Educación no formal") en los que en el convenio se dejan estipuladas las acciones a seguir en los casos en que las empresas no puedan incorporar la norma. El subgrupo "Distribuidoras de productos lácteos" plantea que ante esta imposibilidad se debe instrumentar otra solución, la cual debe ser resuelta en una comisión bipartita. El subgrupo "Educación no formal" propone como solución que la trabajadora disponga de una hora (adicional) remunerada para poder amamantar.

III. Cambios de tareas durante el embarazo.

Seis beneficios refieren a la posibilidad de que ante tareas que representen un potencial peligro para la trabajadora embarazada o madre lactante, pueda solicitarse cambio de tareas.

En todos los casos está presente el componente de reconocimiento de los cuidados específicos de salud que puede requerir una trabajadora embarazada y/o el gestante.

En cuanto a la redistribución:

- Dos casos implican pérdida salarial para la trabajadora
- El subgrupo "Industria del chacinado", donde el empleador podrá negar el cambio debido a una imposibilidad por el propio funcionamiento de la empresa de acuerdo con la Ley 17.215. Dicha ley establece que en caso de imposibilidad de realizar el cambio de tareas, la trabajadora tendrá derecho a tomarse una licencia especial percibiendo la mitad de su sueldo. Si bien la cláusula se ajusta a la normativa vigente, estamos ante un caso donde la trabajadora por estar embarazada sufre pérdida salarial. Esto hace que el componente redistributivo no esté presente.

- En el caso del Subgrupo "Aserraderos" se explicita que en caso de solicitar un cambio de turno (del trabajo nocturno al diurno) se perderá la compensación por nocturnidad.
- **Dos casos** no especifican que el cambio de tareas no puede implicar pérdida salarial por lo que no es posible valorar el componente redistributivo y se marca como "dudoso".
- **Dos casos** aseguran que ante un cambio de tareas por embarazo la trabajadora no puede sufrir ningún perjuicio moral, laboral ni salarial, dando cumplimiento al CIT 183 de la OIT (en ambas cláusulas se especifica que se dará cumplimiento a dicho CIT).

IV. Uniformes para embarazadas.

Respecto a la entrega de uniformes acordes al estado de gravidez de la trabajadora encontramos **cuatro beneficios** ("Industria del Chacinado", "Supermercados", "Seguridad electrónica" y "Seguridad física"). Estos no plantean diferencias sustantivas entre sí. En todos están presentes los componentes de redistribución y reconocimiento. En ningún caso se plantean soluciones que impliquen una pérdida económica para las trabajadoras embarazadas y se reconoce su necesidad específica. Con estos beneficios se salda un reclamo muy antiguo por parte de los sindicatos dado que históricamente el costo de los uniformes adecuados al estado de gravidez, era descontado del salario de la trabajadora.

V. Horas para el control de embarazo.

Dentro de la legislación nacional referida al sector privado, no está contemplada la necesidad de las trabajadoras de disponer del tiempo necesario para ir a los controles del embarazo. Si bien desde el Ministerio de Salud (MS) se trabaja firmemente para que las mujeres embarazadas se realicen estos controles, al momento de ir a hacerlos la posibilidad real de cumplimiento está sujeta a la capacidad de negociación individual de cada mujer embarazada en su lugar de empleo. Estipular que las horas para realizar el control de embarazo no pueden implicar pérdida salarial para las trabajadoras embarazadas, es una necesidad para darle coherencia a los lineamientos que el MS establece. Dejarlo librado al poder de negociación de las trabajadoras en forma individual puede implicarles una desventaja económica.

Este beneficio aparece dos veces y en ambos casos se estipula que las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo para realizar los controles sin que esto implique una pérdida salarial.

VI. Complementos económicos

Se encontró en el subgrupo "Medicamentos y farmacéutica de uso animal" un beneficio que plantea una paga extra a las trabajadoras embarazadas, la cual debe

equiparar el aporte de Asignaciones Familiares con la remuneración que le correspondería si estuviese en actividad.

Por su parte, en el convenio del grupo "Fútbol" encontramos un beneficio que propone la creación de una comisión bipartita a fin de analizar el subsidio por maternidad de las árbitras. Este punto es interesante, porque si bien el subsidio por maternidad es un beneficio otorgado por ley en nuestro país, dado que el sector ha sido históricamente masculinizado queda en evidencia que este presentaba algunas dificultades para prestar el beneficio. Con el paso del tiempo se fue venciendo la segregación horizontal presente en el Fútbol y las mujeres comenzaron a participar en dicho espacio, haciendo que sea necesario repensar la forma en que el beneficio era considerado en el sector.

VII. Licencia maternal extra.

Dos beneficios proponen un aumento de la licencia maternal (de 12 a 14 semanas en "Cooperativas de consumo" y de 12 a 13 en "Organización y coordinación del transporte") pero no se detalla en ningún caso, acerca de la remuneración que la trabajadora recibiría.

Contar con una licencia adicional representa a *priori* un beneficio, pero al no especificar cómo influye en el salario no se puede evaluar si tienen componente redistributivo.

Síntesis: 6.2.1 Protección a la maternidad

Del total de beneficios dentro de esta dimensión 66,7% tiene componentes de redistribución y reconocimiento a la vez; 15,2% no tiene componente de redistribución, 18,2% son dudosos (en todos los casos el componente en duda es el de redistribución) y en ningún caso se observan beneficios que impliquen redistribución sin reconocimiento (cuadro 6).

Cuadro 6Beneficios de "Protección a la Maternidad" según objetivos de igualdad de género.

Cumplen	Reducción de la jornada laboral por lactancia	Salas de lactancia	Cambios de tareas durante el embarazo	Uniformes para embarazadas	Horas para control	Compl. Ec.	Licencia maternal extra	TOTAL
Reconocimiento	3	0	2	0	0	0	0	5
Redistribución	0	0	0	0	0	0	0	0
Reconocimiento y Redistribución	8	4	2	4	2	2	0	22
Dudoso	2	0	2	0	0	0	2	6
TOTAL	13	4	6	4	2	2	2	33

Fuente: elaboración propia en base a MTSS.

.

⁹ En este caso la extensión de la licencia alcanza el parámetro de la recomendación de la OIT que establece una licencia mínima de 14 semanas.

6.2.2 Cuidado de la salud.

En esta dimensión se enmarcan los beneficios que incluyen regulaciones sobre la posibilidad de contar con tiempo libre (medio día o un día entero) para realizar estudios ginecológicos (sin perjuicio del beneficio otorgado por la ley Nº 17.242) y de próstata.

En los convenios analizados se encontraron **72 beneficios referidos al cuidado de la salud** de los cuales más del 95% son beneficios concretos (tiempo libre para realizar los estudios médicos) y el resto son declaraciones de interés respecto al tema¹⁰.

Cuadro 7

Tipo de beneficios para el "Cuidado de la Salud", en cantidad y en porcentaje respecto al total de la dimensión.

Beneficios	Cantidad	%
Realización del PAP	36	50,0
Realización de análisis de próstata	33	45,8
Declaraciones de interés	3	4,2
TOTAL	72	100

Fuente: elaboración propia en base a MTSS.

Se destacan la forma en que se llega al acuerdo sobre el beneficio del tiempo libre para análisis de próstata. Sobre este proceso surgen de las entrevistas dos posturas, una compartida por la Federación Uruguaya de Empleados de Comercio y Servicios (FUECYS) y la CITIOTE; y otra en el Sindicato Único Gastronómico y Hotelero del Uruguay (SUGHU).

Según lo informado por FUECYS y la CITIOTE, cuando se discutía este beneficio la postura que primaba era que si las mujeres cuentan con el derecho de tomar un día para realizar estudios génito-mamarios, entonces correspondía negociar que a los hombres se les diera el mismo derecho para realizar estudios de próstata. La demanda surgió porque "si ellas tienen, nosotros queremos". El reclamo del beneficio no surge, entonces, en un marco de mejorar la salud de los hombres si no para "empatar" un beneficio que tienen las mujeres.

Por el contrario, desde SUGHU, se manifestó que esta demanda se originó como parte de las estrategias de igualdad de género que promueve el sindicato. Entendieron que el reclamo era válido porque si se promueve el cuidado de la salud de las mujeres es pertinente promover lo mismo para los hombres.

De acuerdo con el planteo de Fraser, la solución de reconocimiento está relacionada con la injusticia cultural o simbólica, establecida en los patrones sociales de representación, interpretación y comunicación. Los beneficios de tiempo libre para la

_

¹⁰ El grupo "Servicio Doméstico" menciona al compromiso de cumplir con lo dispuesto por la Ley 17.242 pero no plantea un beneficio concreto. Los grupos "Industria de la Construcción" y "Vidrio plano" plantean "estudiar la posibilidad de otorgar un día extra" para análisis ginecológicos pero no se plantea nada concreto. Según lo recogido en la entrevista al representante del SUNCA, esta cláusula quedó plasmada en el convenio pero luego no se conformó ninguna comisión que lo estudiara ni se le hizo un seguimiento.

realización de estudios médicos, están orientados a la prevención de enfermedades (lo cual es un aporte para mejorar la calidad de vida de trabajadoras y trabajadores) pero no inciden en alguna injusticia cultural.

Síntesis: 6.2.2 Cuidado de la salud.

Cuadro 8Beneficios de "Cuidado de la salud" según objetivos de igualdad de género.

		-		
Cumplen	Lic. para estudios géntio- mamarios	Lic. para análisis de próstata	Declaración de interés	TOTAL
Reconocimiento	0	0	0	0
Redistribución	36	33	0	69
Reconocimiento y Redistribución	0	0	0	0
No cumple ninguno	0	0	3	3
TOTAL	36	33	3	72

Fuente: elaboración propia en base a MTSS.

6.2.3 Prevención de discriminación y acoso sexual.

La ley Nº 17.817 define discriminación como "toda distinción, exclusión, restricción, preferencia o ejercicio de violencia física y moral, basada en motivos de raza, color de piel, religión, origen nacional o étnico, discapacidad, aspecto estético, género, orientación e identidad sexual, que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública"

El artículo 2 de la ley Nº **18.561** expresa: "Se entiende por acoso sexual todo comportamiento de naturaleza sexual, realizado por persona de igual o distinto sexo, no deseado por la persona a la que va dirigido y cuyo rechazo le produzca o amenace con producirle un perjuicio en su situación laboral o en su relación docente, o que cree un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien lo recibe."

Toda discriminación acentúa desigualdades, genera desventajas sociales y económicas e introduce distorsiones en el mercado. Tanto los organismos internacionales (CIT 111 de la OIT), los Objetivos de Desarrollos Sostenible (ODS), como la legislación nacional (leyes 17.817 y 16.045) apuntan a erradicar la discriminación por sexo, raza, origen y religión.

La discriminación por género tiene su raíz en las concepciones tradicionales sobre los roles asignados a cada sexo. Se expresa de múltiples formas en el mercado laboral, entre ellas en los procesos de selección del personal (segregación horizontal), en la fijación de salarios, en la evaluación de desempeño, en la asignación de tareas y a la hora de adjudicar ascensos (segregación vertical).

"La desigualdad que enfrentan las mujeres en el ámbito laboral está estrechamente relacionada a la presencia de actitudes y conductas discriminatorias en el mercado de trabajo, enraizadas en el complejo sistema de relaciones de género en la sociedad. Este es un fenómeno sistémico e imbricado en las pautas de funcionamiento de los lugares de trabajo y arraigado en los valores y normas culturales y sociales predominantes." (Informe regional CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD, OIT 2013: 90).

Por otra parte, en los casos de discriminación por sexo se puede observar una dinámica particular, donde primero se sufre el acoso sexual y ante el rechazo de la acosada, comienza un proceso de acoso laboral y de discriminación.

Entrevista 10: "hay otra situación terrible que se da que son las represalias ¿no?, te invito a salir, [...] una gurisa que se entusiasma de primera, le cayó bien el piropo... ¿cuál es el límite? Porque de primera te dicen "pero qué bonita que estás" "pero que linda que viniste" "sos la que tiene mejor presencia". [...] En definitiva, más allá de que circunstancias previas se puedan dar, en algún momento una mujer cuando dice que "no", el "no" no sea admitido. ¿Y por qué digo que el "no" no sea admitido? bueno, capaz que no la viola... en algunos casos las violan, pero hagamos la generalidad de que eso no pasa, la muchacha primero acepta el piropo, llegó un momento que excedió del piropo y no quiso seguir el juego y no quiso aceptar una salida después del turno y ahí viene la situación del despecho. Entonces pasa de ser la mejor trabajadora a ser absolutamente ineficiente, y ahí ¿cómo vos comprobás que hay un contenido de acoso sexual previo? Es dificilísimo, porque ese proceso es recontra habitual. [...] Una qurisa que no hace 2 años que empezó a trabajar y el primer año se llevó de maravillas, hasta que llegó el punto que la invitó a salir y no quiso salir ¿no? y el segundo año empezó a ser una pésima trabajadora, pero el encargado cada vez que la compañera hace algo dice al costado "sos un desastre, no sabés hacer nada, te sale todo mal" pasó de ser la mejor trabajadora a ser un cúmulo de defectos, entonces entrás en la denigración."

Trabajadores y trabajadoras no tienen las mismas oportunidades mientras ellas sean consideradas como sujetos pasibles de acoso sexual y/o moral. Desarrollar mecanismos que contribuyan a eliminarlo, además de tener un efecto inmediato en la vida de las trabajadoras, contribuye a largo plazo a la construcción de la visión de la mujer como una igual. "...el acoso sexual es una forma de discriminación de género en el sentido de que está íntimamente vinculada a los roles que se atribuyen a las mujeres y a los hombres en la vida social y económica y a sus inevitables efectos en la posición de las mujeres en el mercado laboral" (David, 2003:7).

En los convenios analizados encontramos 98 beneficios relacionadas con la prevención de discriminación y acoso laboral, moral y sexual.

Cuadro 9

Tipo de beneficios para la "Prevención de discriminación y acoso laboral, moral y sexual", en cantidad y en porcentaje respecto al total de la dimensión.

Beneficios	Cantidad	%
Enunciados de intención	28	28,6
Exhortación al cumplimiento de leyes vigentes	64	65,3
Acciones concretas	6	6,1
TOTAL	98	100

Fuente: elaboración propia en base a MTSS.

I. Enunciados de intención.

El 28,6% de estos beneficios son enunciados sobre la intención de promover la equidad de género y no realizar ningún tipo de discriminación a la hora de asignar ascensos o adjudicar tareas. En algunos casos se explicitan intenciones concretas (enunciados del tipo "Las partes de común acuerdo reafirman el respeto por el principio de igualdad...") y en otros simplemente se hace mención a respetar los acuerdos alcanzados "en las Tripartitas de Seguridad y Salud y de Género y Equidad" o el respeto a la "disposiciones legales vigentes respecto a la equidad de género".

Ninguno de estos beneficios hace mención explícita a cuales leyes se refieren ni de qué manera se promoverá su cumplimiento.

II. Exhortación al cumplimiento de leyes vigentes.

El 65,3% de estos beneficios son exhortaciones a cumplir con la normativa vigente; Ley 16.045 (de no discriminación por sexo), Ley 17.514 (sobre violencia doméstica), Ley 17.242 (prevención del cáncer génito-mamario), y Ley 17.817 (sobre xenofobia, racismo y toda forma de discriminación). En éstas se ratifica también la intención de dar cumplimiento a los CIT 100, 111, 156 y la declaración socio-laboral del MERCOSUR¹¹. Este grupo, al igual que el anterior enuncia la intención de cumplir con la normativa vigente y los acuerdos internacionales que Uruguay ha ratificado, pero da un paso más y explicita las leyes y acuerdos a las cuales hace referencia lo cual contribuye a su difusión; conocer los derechos es un primer paso para velar por su cumplimiento. Este aspecto fue destacado en todas las entrevistas, en donde la opinión general es que entendían que no se trataba de cláusulas que tuvieran un impacto concreto pero destacaron que estas cláusulas aportan a la difusión de los derechos existentes lo cual fue valorado positivamente.

El formato tipo de estas cláusulas (citada en la página 16 de este informe) fue impulsado desde la CTIOTE y presentado ante el Consejo Tripartito Superior quien la

¹¹ De los 64 beneficios, se observa que 35 de ellos, por la forma en que están redactadas son confusos y/o reiterativos (se repiten párrafos completa o parcialmente). Los 29 restantes no presentan ningún error de redacción.

incorporó durante la 3era Ronda (2008) y la ponía a consideración en las mesas de negociación. Para esto, unos meses antes de la inclusión de esta cláusula en la 3era Ronda, se trabajó en la formación de comisiones y equipos de trabajo para desarrollar estrategias para visibilizar las desigualdades de género en el mercado de trabajo. En este marco, se realizaron talleres de sensibilización a representantes del Estado, los cuales fueron valorados positivamente por la CTIOTE.

La CTIOTE buscó dar visibilidad a una problemática que no lograba entrar en agenda, pero a su vez debían atenderse las tensiones entre quienes sostienen que en los Consejos de Salarios no se debe incorporar ningún componente que no sea salarial y quienes afirman lo contrario.

Entrevista 1: "el año pasado tuvimos un caso [...] un empleador nos contactó, quería incorporar cláusulas de género y yo llamando a X y X que me decía, 'no yo no puedo presentar eso, yo soy gobierno' y el PIT-CNT me decía: 'tienen esto agarren y éntrenlo en las mesas'. 'Ahh nooo' decía X [...]. ¿Cómo qué no? si ya los empresarios te lo van a firmar!!"

Entrevista 4: "hoy la CITIOTE, tiene la intención, de que a través del consejo superior de salarios se pueda llegar a un acuerdo de que en los Consejos de Salarios, en cada uno de los Consejos de Salarios, en cada mesa se puedan incorporar cláusulas de género. Que ya vendrían definidas. El sector que yo represento en las negociaciones, tiene ciertas resistencias [...] Acá hay una ley de consejos de salarios que es muy antigua pero es la que hay, y en ese sentido se supone que los consejos de salarios tienen que tratar temas específicos ¿no?, entonces lo que dicen los empresarios es que los consejos de salarios pueden sí tratar los temas que considere el consejo de ESE grupo, pero NO venir con imposiciones."

Si bien en el sector empresarial predomina la idea de que las negociaciones deben centrarse en lo salarial (apelan a la Ley 10.449), cuando se ponen a consideración cláusulas que son declaraciones de intenciones, aunque sean propuestas desde el Estado, el empresariado no plantea resistencias. De esta forma, ingresó la cláusula propuesta por la CITIOTE; ese momento marcó un quiebre en la construcción de agenda de los contenidos de los convenios y abrió la puerta a futuras discusiones sobre la necesidad de considerar las desigualdades de género en el mercado laboral.

Sin desconocer el largo proceso que se transitó hasta lograr la incorporación de estas cláusulas, se trata primero, de una manifestación de voluntad y segundo, es una manifestación de voluntad por cumplir leyes y/o acuerdos internacionales vigentes. Detrás del proceso de construcción de las CdG según los testimonios recabados no hubo una discusión tripartita de fondo (aunque sí, un proceso de formación a los negociadores y negociadoras del Estado) en las mesas de negociación sobre la necesidad de promover la equidad de género en el mercado de trabajo. Su inclusión en los distintos convenios no fue acompañada de un debate sobre la temática.

Entrevistada 2: "incluso hay algunos sectores que te dicen ¿ustedes tienen la cláusula esa..?, porque hay un compañera que me hincha acá... Los compañeros ni saben".

Han pasado 8 años desde que esta cláusula fue propuesta y en cada Ronda nuevos grupos la incorporan. Como se dijo antes, esto significó la apertura de temas de género en las mesas de negociación y tiene un efecto positivo en la difusión de los derechos. Existe un componente de reconocimiento a ciertas injusticias culturales (discriminación y acoso), pero en ninguno de los 92 casos hay componentes de redistribución.

III. Acciones concretas.

El 6,1% (6 en total) de estos beneficios, plantean alguna acción concreta orientada a la prevención de discriminación y el acoso sexual. Se citan a continuación.

<u>Acción 1</u>: En el convenio del grupo "Chacinados" se expone: "Procedimiento a seguir en caso de acoso laboral o sexual: Las empresas entregaran a sus trabajadores **manuales de cómo proceder en caso de acoso laboral o sexual**, con indicación de procedimiento de denuncia".

Este beneficio implica: en primer lugar el reconocimiento a una injusticia cultural que ha sido históricamente denunciada por las mujeres (son quienes mayoritariamente sufren acoso sexual). Segundo, propone un protocolo de acción que las protege ante situaciones que ponen en riesgo la estabilidad laboral (riesgo de despido o sanciones) lo cual implica un componente redistributivo.

Acción 2: El subgrupo "Prendas de tejidos de punto" establece una disposición transitoria en su convenio que expresa: "Las organizaciones firmantes del siguiente Acuerdo declaran su decisión de realizar una revisión de las descripciones de tareas categorizadas y de la correlativa escala de salarios del personal obrero de la industria Textil, [...] A tal efecto designarán una Comisión Técnica Especial bipartita, la que deberá expedirse en el plazo de duración de este Acuerdo y que efectuará esa revisión teniendo en cuenta los siguientes lineamientos: a) Eliminación de toda referencia a diferenciación por sexo en una misma tarea, o indicación de tareas como exclusivamente femeninas. En estas situaciones, las tareas iguales serán equiparadas en todo caso a la que tenga indicada una mayor escala de salario mínimo legal. (...)"

Este beneficio propone una acción concreta orientada al cambio cultural sobre la división sexual del trabajo por lo que tiene componente de reconocimiento. Además, al promover el cambio sobre las ideas sobre los "trabajos para mujeres" y "trabajos para hombres", se apunta directamente a la segregación horizontal, se favorece la inserción de las mujeres en trabajos típicamente masculinizados, los cuales suelen tener mayores salarios; esto hace que el componente redistributivo también esté presente.

Acción 3: En el subgrupo "Prendas de vestir y afines": "Las partes acuerdan que en aplicación de la regla de no discriminación por razones de género, se efectuarán revisiones periódicas en forma tripartita de las Planillas de Trabajo de las empresas, para determinar si existen diferencias salariales entre hombres y mujeres en el desempeño de trabajos de igual valor. En caso de verificarse irregularidades, se acordarán acciones correctivas. "

El reclamo por las diferencias salariales entre hombres y mujeres es de larga data y la OIT ha promovido la idea de "igual remuneración por igual trabajo". En el 2008 este organismo lanzó la *Guía Detallada para la Promoción de la Igualdad Salarial por medio de la evaluación no sexista de los empleos*, en la que se busca "asegurar que las mujeres y los hombres reciban un mismo salario no solo por un trabajo similar o idéntico, sino por un trabajo de igual valor" (Guía OIT, 2008:V). Este cambio de visión se debió a que el principio de "igual remuneración por igual trabajo", no era efectivo en la medida que existe segregación horizontal que contribuye a explicar la brecha salarial. Ello significa que a tareas de igual valor se las remunera distinto sólo por desarrollarse en sectores más feminizados o masculinizados.

En el total de convenios analizados se encontraron solamente cinco menciones a la idea de "igual remuneración a tarea de igual valor". Solo en cuatro de ellas se plantea que "se respetará" ese lineamiento. Al consultar sobre este aspecto en las entrevistas se informa que se ha tomado el enunciado de la OIT, pero nunca se ha discutido que implica realmente o de qué forma se puede velar por su cumplimiento. Es en este subgrupo ("Prendas de vestir y afines") donde encontramos la única acción concreta (revisión periódica de plantillas) para dar cumplimiento a dicha disposición. Este beneficio implica el reconocimiento de una injusticia cultural sobre las valoraciones del aporte de los trabajos y propone que de verificarse desigualdades salariales se acordarán acciones correctivas, lo cual implica un componente redistributivo.

Acción 4: En el subgrupo "Trabajadores no médicos", se establece la creación de una comisión para definir "Una propuesta funcional que establezca el criterio de ascenso." Si bien no se enmarca en una promoción de equidad de género, la medida contribuye con ésta porque busca establecer parámetros objetivos para asignar ascensos, lo cual contribuye a eliminar la segregación horizontal.

<u>Acciones 5 y 6</u>: En los subgrupos "Vidrio plano" y "Construcción", se establece la prohibición de exigir test de embarazo¹² a las mujeres al momento del ingreso.

Estos beneficios reconocen la injusticia de una práctica discriminatoria y establecen un mecanismo concreto para enfrentarla. Contribuyen a la eliminación de la segregación horizontal, lo cual impacta en la redistribución de los ingresos entre hombres y mujeres.

¹² Esta prohibición ya está contemplada en la ley nacional № 18.868 y no es mencionada en los convenios.

Síntesis: 6.2.3 Prevención de discriminación y acoso sexual

Cuadro 10

Beneficios de "Prevención de discriminación y acoso sexual" según objetivos de igualdad de género.

Cumplen	Enunciados de intención	Exhortación al cumplimiento de leyes vigentes	Acciones concretas	TOTAL
Reconocimiento	28	64	0	92
Redistribución	0	0	0	0
Reconocimiento y Redistribución	0	0	6	6
TOTAL	28	64	6	98

Fuente: elaboración propia en base a MTSS.

6.2.4 Violencia doméstica.

En total encontramos **29 beneficios** (9,7% respecto al total) que puede solicitar el personal ante situaciones de violencia doméstica.

• **26 casos** otorgan una licencia especial **sin goce de sueldo**, la cual puede ser de 5 días anuales (2 casos), y 10 días anuales (24 casos).

El formato de estas cláusulas no presenta muchas variantes¹³ entre los distintos grupos y subgrupos. Destacamos algunos aspectos:

- Exigencia de denuncia policial o penal para usufructuar el beneficio: en 24 de los 26 casos, con una de las dos es suficiente, en los otros dos se exigen ambas.
- Exigencia de informe forense: en tres casos no exige, en 12 casos si exige, y en 11 casos además de exigir el informe forense se plantea "y siempre que exista intervención de Médico Forense, de la que surja la existencia de lesiones"
- Consecuencias si la denuncia posteriormente es levantada: en un caso implica que no se podrá volver a solicitar el beneficio y la licencia tomada será considerada como falta injustificada. En todos los demas casos no se podrá volver a solicitar el beneficio.
- En 12 casos se especifica que "Para el caso de que el Forense no acredite la existencia de lesiones, los días gozados por licencia se considerarán faltas injustificadas."

_

¹³ Se cita un ejemplo: "Licencias especiales para víctimas de violencia doméstica: en aquellos casos en que el trabajador/a sea víctima de violencia doméstica comprobada a través de la denuncia policial o penal o en los Juzgados que tengan jurisdicción en la materia, las empresas del ramo, otorgarán 5 días hábiles de licencia especial sin goce de sueldo, con un máximo de dos veces en el año. El comprobante de la denuncia deberá ser presentado dentro de los 5 días siguientes al reintegro del trabajador/a, para justificar su ausencia. En caso de que se retirar la denuncia, se perderá el derecho a usufructuar este beneficio nuevamente"

- En 12 casos se estipula: "en aquellos casos en que el trabajador/a sea víctima de violencia doméstica (violencia física) comprobada".
- En dos casos se plantea "el trabajador que haya sido víctima en persona de violencia doméstica". El énfasis en que sea el propio trabajador el agredido, imposibilita solicitar el beneficio cuando las víctimas son otras personas del hogar (por ejemplo, hijos).

Componente de reconocimiento: Estos 26 beneficios si bien no se orientan específicamente a modificar la forma en que las mujeres son consideradas en el mercado de trabajo, sí contribuyen a mejorar la vida de las mujeres en situaciones de violencia doméstica.

Plantear el problema en el marco de la negociación colectiva implica el reconocimiento de una injusticia cultural. Históricamente, las situaciones de violencia doméstica eran percibidas como un problema netamente privado, en el que quienes debían buscar soluciones eran las familias; ni el Estado ni la comunidad tenían la potestad de "meterse en asuntos de pareja" y se justificaba de esta manera el dejar a las mujeres víctimas sin apoyos ni institucionales, ni sociales.

Poner la temática en el ámbito de la negociación colectiva, implicó cambiar la forma en que la violencia doméstica es percibida, se pasó del ámbito privado al ámbito público, en este sentido las cláusulas cumplen con el criterio de reconocimiento.

Componente de redistribución: en todos los casos estas licencias especiales son sin goce de sueldo. Se reconoce el problema, se entiende que se debe tomar alguna medida (en este caso otorgar una licencia especial para la víctima), pero esta le implicará siempre una pérdida económica a la víctima. Es decir, quien sufre violencia doméstica debe optar entre solicitar el beneficio o perder ingresos en una situación de alta vulnerabilidad.

• **Dos casos** (subgrupo "Seguridad física" y "Seguridad electrónica") establecen "Se acuerda ampliar lo previsto por el artículo 160.5 del CGP¹⁴ otorgando también a la **parte actora** de todo juicio sobre violencia doméstica el derecho a no descontarle de su salario por el tiempo que haya estado a disposición del juez".

Componente de reconocimiento: se amplía el beneficio otorgado inicialmente a quienes son citados como testigos, a quienes sean parte actor en un juicio sobre violencia doméstica. De esta forma, la parte denunciante podrá asistir a todas las instancias del juicio aunque no esté citada como testigo.

Componente de redistribución: estos beneficios se centran en asegurar que no exista pérdida salarial cuando algún miembro del personal esté involucrado en un juicio por violencia doméstica.

-

¹⁴ Este expresa "No se descontará del salario del **testigo** compareciente el tiempo que estuvo a disposición del tribunal".

• Un caso (grupo "Supermercados") plantea que ante llegadas tarde por violencia doméstica no se perderá la prima por presentismo (aunque sí se descuenta el tiempo no trabajado). Este beneficio implica reconocimiento de la injusticia que implica la pérdida del presentismo en casos de que el trabajador viva situaciones de violencia doméstica, y garantiza que el personal no tenga pérdida de ingreso por este motivo. Por tanto tiene componentes de redistribución y de reconocimiento.

Síntesis: 6.2.4 Violencia doméstica.

Cuadro 11Beneficios de "Violencia doméstica" según objetivos de igualdad de género.

Cumplen	Licencias especiales	No pérdida salarial	Mantener presentismo	TOTAL
Reconocimiento	26	0	0	26
Redistribución	0	0	0	0
Reconocimiento y Redistribución	0	2	1	3
TOTAL	26	2	1	29

Fuente: elaboración propia en base a MTSS.

Del total de beneficios de esta dimensión solo 10% cumple con los componentes de redistribución y reconocimiento; el restante 90% reconoce una injusticia cultural, pero el beneficio propuesto no plantea soluciones que contribuyan a la redistribución de ingresos.

El siguiente cuadro sintetiza los resultados del análisis según los componentes de redistribución y reconocimiento realizado en los puntos 6.2.1 al 6.2.4.

Cuadro 12
Cantidad de beneficios por dimensión según objetivo de igualdad de género.

Cumplen	Protección a la maternidad	Cuidado de la salud	Prevención de acoso y discriminación	Violencia doméstica	TOTAL
Reconocimiento	5	0	92	26	123
Redistribución	0	69	0	0	69
Reconocimiento y Redistribución	22	0	6	3	31
Dudoso	6	0	0	0	6
Ninguno	0	3	0	0	3
TOTAL	33	72	98	29	232

Fuente: elaboración propia en base a MTSS.

I. Del total de beneficios que fueron evaluados según los criterios de redistribución y reconocimiento, encontramos que solo 13% (31 casos) cumple con ambos a la vez y dentro de estos la mayoría de los casos (71%) corresponden a la dimensión "*Protección a la maternidad*".

Ningún beneficio de la dimensión "Cuidado de la salud" (la segunda con mayor peso relativo) cumple con ambos criterios a la vez, debido a su objetivo de prevenir enfermedades.

Un 19% de los beneficios que cumplen con ambos criterios corresponde a la dimensión "Prevención del acoso y la discriminación". Las principales limitaciones que se encuentran en los beneficios de esta dimensión se deben a que en su mayoría (94%) son enunciados de interés o la promesa de respetar leyes vigentes y solo el 6% plantea alguna acción concreta con componentes de redistribución y reconocimiento.

En las entrevistas no se encontraron propuestas por parte de los trabajadores y trabajadoras para establecer mecanismos de acción ante una situación de acoso o discriminación debido a las dificultades para demostrar fehacientemente que los hechos hayan ocurrido. Las discusiones en las mesas sobre esta temática se concentran más en "¿qué podemos hacer?" que en "¿cómo lo vamos a pagar?".

Casi 10% de estos beneficios corresponden a la dimensión "Violencia doméstica" y en la mayoría de los casos (90%) tienen un efecto negativo en la redistribución dado que son licencias sin goce de sueldo. En las entrevistas se recoge la tensión existente respecto a quién debe absorber el costo económico de estas licencias especiales. Si bien el empresariado consideró importante incluir la problemática en las mesas de negociación, cuando se discutió sobre el costo económico la postura que primó es que no le correspondía a las empresas. Una vez agotada la discusión se negoció igualmente establecer el beneficio con el correspondiente descuento salarial. Una posible formar de avanzar, sería establecer que el descuento que se le realiza a quien solicite el beneficio sea absorbido por el sindicato¹⁵.

Respecto al componente de reconocimiento en esta dimensión ("Violencia doméstica"), si bien el mismo está presente, se encuentran aspectos que dan cuenta de algunas limitaciones sobre el reconocimiento de la injusticia cultural que ha primado respecto a la problemática.

En primer lugar, 93% de los beneficios de esta dimensión se encuentran en convenios donde la redacción es totalmente androcentrista, excepto en estas cláusulas. Es decir, se percibe que las víctimas de violencia doméstica son mayoritariamente mujeres, pero al momento de escribir el beneficio se utiliza un lenguaje inclusivo (trabajador/a). Según lo recogido en las entrevistas, esta redacción se determinó de esta forma en el entendido de que la violencia doméstica se da tanto de hombres a mujeres, como de mujeres a hombres. Entonces, en convenios donde las mujeres son en general naturalmente invisibilizadas mediante un uso androcéntrico del lenguaje, encontramos también cómo los hombres son explícitamente visibilizados sobre una temática en donde estadísticamente son amplia minoría. Es decir, se hace un reconocimiento de un problema enmarcado en relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres, pero

_

¹⁵ Esta propuesta surgió en la presentación de este informe en el PIT-CNT, la cual ya estaba siendo llevada adelante por el sindicato del sector "*Metalúrgico*" (24 de Marzo de 2017).

en parte se neutraliza el efecto al plantear el problema como si encontrara en un marco de relaciones simétricas en el que existen las mismas posibilidades de que una mujer ejerza violencia doméstica sobre un hombre, como de que un hombre la ejerza sobre una mujer.

En segundo lugar, en todos los casos se establece que para solicitar el beneficio es necesario presentar la denuncia penal o policial, y en caso de retirar la denuncia quien haya solicitado el benefició no podrá volver a pedirlo. En las entrevistas se consultó al respecto y las respuestas recogidas fueron de dos tipos. Representantes de los sindicatos y del Estado, expresaron que esa medida había surgido por el temor del empresariado a las denuncias falsas.

Un representante empresarial y algunos representantes del Estado, expresaron que se buscó impedir que las víctimas retiren la denuncia bajo coerción y que era una forma de contribuir con un problema ya conocido: el victimario luego del ataque muestra arrepentimiento, la víctima retira la denuncia y al cabo de un tiempo vuelve a ser atacada.

La percepción del riesgo a las falsas denuncias podría influir por lo cual, si bien se avanza en el reconocimiento, parecería existir desconfianza ante la mujer que declara ser víctima de violencia doméstica.

Por la otra parte, quienes dicen que no existe temor a las denuncias falsas pero creen que se debe contribuir a sostener la denuncia, defienden un mecanismo que castiga a la víctima si retira la denuncia. Es decir, entienden que una parte importante del problema es darle continuidad penal a una situación delictiva, pero la forma en que lo hacen contribuye a una mayor aislación de la víctima de violencia doméstica. Por lo tanto, falta avanzar en mecanismos que contribuyan a que se pueda sostener el proceso penal; pero en caso de no lograrlo deberían evitarse soluciones que profundicen el problema.

II. Del total de beneficios que fueron evaluados según componentes de **redistribución** y reconocimiento, encontramos que el **53**% (123 casos) **cumple únicamente con el componente de reconocimiento.** Son beneficios que aportan para dar visibilidad a injusticias culturales; pero no han logrado acordar beneficios que apunten a una redistribución. La dimensión más presente en este caso es "*Prevención del acoso y la discriminación*".

III. Del total de beneficios que fueron evaluados según la presencia de componentes de redistribución y reconocimiento, encontramos que casi el 30% (69 casos) cumple únicamente con el componente de redistribución. Todos estos beneficios pertenecen a la dimensión "Cuidado de la salud", es decir, en ninguna otra dimensión encontramos el problema de una falta de reconocimiento a una injusticia cultural o simbólica. Excepto en esta dimensión encontramos que el componente que presenta mayores problemas en general, es el de redistribución.

6.2.5 Cuidados y compatibilización de la vida familiar y laboral.

"El 'trabajo de cuidado' se refiere a todas las actividades que tienen como objetivo nutrir a las personas, en el sentido de dotarlas de los elementos físicos y simbólicos que necesitan para sobrevivir en sociedad" (López et. al, 2015:15). Es un trabajo, que sin adoptar la forma mercantil es la base de la reproducción social y económica.

El aumento sostenido en el ingreso de las mujeres al mercado laboral, no se ha visto acompañado de una redistribución del trabajo de cuidados. El resultado es la doble jornada de trabajo para las mujeres (TNR + TR). "Ser mujeres de la segunda mitad del siglo veinte en lo público, y de la primera mitad en lo privado, impide que las mujeres sean ciudadanas en plena igualdad de derechos en el siglo veintiuno" (Martinez Franzoni, J. 2010:15 citado en OIT-PNUD 2013:18).

Bajo el marco de sostenibilidad de la vida y alineado con la actual política nacional (creación del Sistema Nacional Integrado de Cuidados¹⁶), el trabajo de cuidados debe ser considerado como una responsabilidad compartida es decir, con base en la corresponsabilidad entre Estado, sector privado, comunidad y hogares; y al interior de los hogares entre varones y mujeres.

Con fines analíticos, se consideran de forma independiente los componentes de las CdG orientados a promover la corresponsabilidad en diferentes niveles:

- a. a nivel social: nivel meso¹⁷, entre Estado, mercado, comunidad y hogares. En el marco de este trabajo, en el que los actores que buscan alcanzar acuerdos son los sindicatos y el empresariado; se considerará la corresponsabilidad meso en relación a estos actores. Cuando las cláusulas promuevan al menos la corresponsabilidad entre empresas y sindicatos se considerará incorporado el componente de corresponsabilidad meso.
- b. a nivel de los hogares: **nivel micro**, entre varones y mujeres al interior de los hogares. Esto implica propender hacia la construcción de nuevos significados de los roles de padres y madres. "Es importante transformar la noción de maternidad, si ésta sigue siendo asociada al sacrificio y la omnipresencia frente a los hijos, muy difícilmente se pueda lograr una redistribución de tareas de cuidado y aliviar la sobrecarga que recae sobre las madres trabajadoras" (OIT-PNUD, 2009: 117).

La corresponsabilidad micro, será valorada teniendo en cuenta si se ofrecen las mismas oportunidades y beneficios a trabajadoras y trabajadores para realizar las tareas de cuidados.

-

¹⁶ Plantea en sus objetivos: "Propiciar el cambio de la actual división sexual del trabajo, integrando el concepto de corresponsabilidad de género y generacional como principio orientador".

¹⁷ De acuerdo con Elson (1994) el nivel meso refiere a las instituciones y estructuras responsables de la distribución de los recursos, la prestación de servicios públicos y el funcionamiento de los mercados de trabajo, de bienes y otros y el nivel micro a los hogares e individuos.

Las preguntas que guían esta sección son: ¿Qué tipo de beneficios existen? ¿Cuál es la población identificada como demandante de cuidados? ¿Los beneficios plasmados en los convenios considerados promueven la corresponsabilidad? ¿A nivel meso, micro o ambos?

Se encontraron **66 beneficios**, en 52 convenios, relacionadas con los "Cuidados y Compatibilización de la Vida Familiar y Laboral".

Cuadro 13

Tipo de beneficios para la dimensión "Cuidados y compatibilización de la vida familiar y laboral" en cantidad y en porcentaje respecto al total de la dimensión.

Beneficios	Cantidad	%
Lic. Especiales por nacimiento	23	34,8
Lic. Para cuidados	35	53,0
Mantener presentismo	4	6,1
Servicios de guarderías	2	3,0
Otros	2	3,0
TOTAL	66	100

Fuente: elaboración propia en base a MTSS.

Una primera aproximación será analizar los tipos de beneficios encontrados y a quienes se dirigen.

I. Licencias especiales por nacimiento.

23 beneficios son licencias especiales para los trabajadores ante el nacimiento de sus hijos e hijas.

Hasta 2008, el derecho de los trabajadores del sector privado a estar presentes al momento del nacimiento de sus hijos e hijas no estaba contemplado en la legislación uruguaya. Ese año entró en vigor la Ley 18.345 y fue modificada luego por la 18.458. Ésta establece una licencia paga de tres días corridos (incluyendo el día del nacimiento) a los trabajadores del sector privado¹⁸.

En la Primera Ronda en el 2005 comenzaron a establecerse estas licencias en su mayoría era un día pago. "En el 2006 casi el 100% de los acuerdos referentes a paternidad otorgaban 2 días; y para el 2008 se encuentran realidades diferentes ya que algunos Sub Grupos llegaron a otorgar 1 o 2 días de licencia, mientras otros mencionan que se debe acatar la Ley 18.345, y por esto hacen referencia a 3 días por paternidad. Este último hecho podría basarse en que los acuerdos fueron firmados en diferentes meses del año 2008" (CIEDUR, 2012).

54

¹⁸ Este beneficio fue ampliado por la ley № 19.161 (entró en vigor luego de finalizada la Quinta Ronda de Salarios).

Entre el 2012 y 2014, se encuentran cuatro beneficios (subgrupos "Servicios de rampas", "Artículos de cuero", "Plantas de procesamiento" y "Fábricas de pastas"), que otorgan exactamente el mismo beneficio que la Ley, y los 19 restantes, suponen un beneficio mayor (mayor cantidad de días, o considerar los tres días "hábiles" en lugar de "corridos"). La duración de los beneficios varía entre uno y tres días extra, excepto el grupo "Cooperativas de consumo" que otorga 13 días.

Componente corresponsabilidad micro: estos beneficios promueven medidas orientadas a permitir que los trabajadores estén presentes al momento del nacimiento y en los primeros días de vida de la niña o niño. La demanda de cuidados desde que las personas nacen, es de largo aliento y para que los padres puedan participar corresponsablemente en todas las etapas de la crianza es necesario ofrecerles las oportunidades necesarias. Lo que se valora es la intencionalidad de estos beneficios (favorecer las condiciones para que los padres participen en forma corresponsable de las tareas de cuidados), pero si se considera la duración del beneficio (entre tres y 13 días), estas medidas aún no son suficientes. De todos modos, asegurarles a los padres el derecho a estar presente en el momento del parto y algunos días posteriores, aunque insuficiente, es una contribución a la corresponsabilidad en el nivel micro.

Componente corresponsabilidad meso: en ninguno de los casos analizados el usufructo de estas licencias especiales implica pérdida salarial. El costo económico de estas licencias es asumido por las empresas por lo que se promueve la corresponsabilidad meso.

II. Licencias para realizar trabajos de cuidados.

35 beneficios otorgan licencias especiales para realizar trabajos de cuidados.

Estas licencias tienen una duración que varía desde 10 horas anuales, hasta 8 días anuales. Las condiciones para solicitar el beneficio son variables, en todos los casos refiere de manera más o menos amplia (aquí está la variación) en la forma de describir la población demandante de cuidados.

La idea general está enmarcada en el CIT 156 y en la Recomendación 165 y de la OIT (ver anexo I). Se busca que el personal pueda compatibilizar las responsabilidades familiares y el TR, pero varía la duración de las licencias y los causales para solicitarlas.

La Ley 19.353 "Creación del Sistema Nacional Integrado de Cuidados" (SNIC), define "Dependencia" como "el estado en que se encuentran las personas que requieren de la atención de otra u otras personas o ayudas importantes para realizar actividades básicas y satisfacer necesidades de la vida diaria." Es decir, las personas que demandan cuidados no son únicamente los hijos menores, como suele ser percibido y establecido en los beneficios.

En este sentido la OIT en su Recomendación 165 expresa: "Las disposiciones de la presente Recomendación deberían aplicarse también a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades respecto de otros miembros de su familia directa que necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella."

A continuación, se listan las distintas formas de definir los causales para solicitar la licencia especial y en que situaciones:

- Trabajadores con responsabilidades familiares
- Trabajadores con hijos con discapacidad
- Trabajadores con hijos a cargo, cónyuge o concubino internados
- Trabajadores con hijos hasta 15 años
- Trabajadores con hijos menores internados
- Trabajadores con hijos menores, con cáncer, VIH o enfermedades crónicas
- Trabajadores con familiares con discapacidad
- Trabajadores con familiares en primer grado de consanguineidad con enfermedad terminal.

Para que exista una real distribución entre hombres y mujeres, de todo el TNR que realizan las mujeres, es necesario nombrar en detalle y de manera amplia a la población demandante de cuidados. En este sentido, los convenios que estipulan que estas licencias serán para los trabajadores "con responsabilidades familiares", son los que cubren realmente todas las necesidades de cuidados en el hogar (incluye hijos e hijas menores y mayores, adultos mayores, familiares con discapacidad, etc.)

Respecto a quiénes se dirigen estas licencias especiales se encontró:

• 29 casos están dirigidos a trabajadores y trabajadoras indistintamente. Esto contribuye a la corresponsabilidad micro porque habilita la redistribución del TNR al interior de los hogares. Además evita posibles escenarios donde las mujeres sean discriminadas a la hora del ingreso al mercado laboral. Con este tipo de beneficios en los convenios, los empleadores saben al momento de contratar a cualquier persona (sea hombre o mujer), que si tiene responsabilidades familiares deberán otorgarle los beneficios establecidos. El beneficio tiene el potencial de contribuir a evitar un sesgo de selección adverso a las mujeres.

Componente corresponsabilidad meso: ninguno de los 29 casos contempla pérdidas económicas para quienes soliciten el beneficio y son las empresas quienes absorben el costo económico.

Se promueve la corresponsabilidad micro y meso en forma conjunta; se producen las condiciones para que el trabajo de cuidados sea realizado por hombres o por mujeres sin que de esto resulte un perjuicio económico para ninguno, y la empresa contribuye

mediante el aporte económico del tiempo no trabajado. Por esto serán considerados beneficios en el marco de las CdG.¹⁹

• **Cinco casos** son beneficios exclusivos para las "trabajadoras mujeres con hijos". Se detallan a continuación:

Caso 1: Subgrupo "Molinos de arroz" otorga un día libre (sin pérdida salarial) para que las madres trabajadoras puedan "concurrir al final de curso de sus hijos en edad preescolar".

Componente corresponsabilidad micro: la medida se orienta a facilitar la conciliación entre el TR y las responsabilidades familiares únicamente de las mujeres. Profundiza la idea de la mujer como única responsable de la crianza de los hijos, dejando al padre sin la oportunidad de participar en ésta en iguales condiciones que la madre. El beneficio apunta a una conciliación entra la vida laboral y familiar de las trabajadoras madres pero es contraproducente para avanzar en la corresponsabilidad a nivel micro.

Componente corresponsabilidad meso: considerando que el costo económico del beneficio es absorbido por la empresa, la medida es considerada como promotora de corresponsabilidad a nivel meso.

Casos 2 a 5, en los Subgrupos "Productos químicos", "Perfumerías" "Pinturas" y "Medicamentos de uso veterinario" otorgan a las mujeres con hijos menores de 15 años (en un caso para los menores de 18) o con "capacidades diferentes", licencias especiales para atender cuestiones relacionadas al cuidado de la salud de los hijos.

Componente corresponsabilidad micro: por los mismos motivos que en el caso anterior se considera que no hay corresponsabilidad micro.

Componente corresponsabilidad meso: en 2 casos la pérdida salarial depende de si la ausencia de la trabajadora es de una jornada completa o parcial; en caso de ser parcial no tiene descuento y si es completa se le descuenta el 50%. En todos los casos, las empresas estarían siendo corresponsables mediante el aporte económico (en dos casos solventando la mitad del jornal y en dos el jornal completo).

Se entrevistó a un negociador por parte del Estado en estos subgrupos, quien al ser consultado por estas medidas explicó que son fruto de una demanda sindical concebida desde un inicio como un beneficio exclusivo para mujeres. Si bien tanto el empresariado como los sindicatos saben que existen hombres que tienen la misma necesidad, los trabajadores nunca fueron considerados como posibles beneficiarios, llegando incluso en el subgrupo de "Perfumerías" a estipular la posibilidad de ampliar las causales de goce de licencias, sin plantear la posibilidad de ampliar los beneficiarios ("las partes en ámbito bipartito monitorean la aplicación de este beneficio evaluando la posibilidad de comprender dentro de los días concedidos, otras causales de goce, tales como actividades

_

¹⁹ Si bien algunos beneficios (por ejemplo el grupo "*Cooperativas*" con una duración de 10 horas anuales), son insuficientes en duración; se valoran cualitativamente los componentes de corresponsabilidad meso y micro

vinculadas a actividades escolares o liceales..."). Esto se explica, porque la solicitud del beneficio se enmarcó en el diagnóstico de que muchas madres trabajadoras (principalmente solteras) tenían dificultades para conciliar la vida familiar con la laboral, es decir se atendió el reclamo considerando una necesidad inmediata. Una vez planteada la plataforma en las mesas de negociación no se discutió en el marco de la búsqueda de equidad de género o de corresponsabilidad, se limitaron a negociar las condiciones para hacer uso del beneficio. Se atendieron necesidades inmediatas dejando de lado las necesidades estratégicas.

El entrevistado destacó el buen relacionamiento existente entre las cámaras y el sindicato. El que sean únicamente las mujeres las beneficiarias, no se debió a un pedido de la cámara como forma de evitar que la medida tenga un mayor impacto económico como se observó en otras entrevistas, sino a que así fue concebido desde el sindicato. Este dato no es menor, pues para pensar acciones orientadas a fomentar la corresponsabilidad es importante conocer qué actores identificaron la necesidad, cómo la identificaron y qué tipo de estrategias se plantean para encontrar soluciones.

• 1 Caso: en el grupo "Fideicomisos" expresa: "Licencia por adopción. En vista a que las empresas que aportan a Caja Bancaria carecen de un régimen de licencia por adopción, las partes acuerdan asimilar el plazo de la licencia a la establecida legalmente para las empresas aportantes a BPS (leyes 17.292 y sus modificativas, Ley 17.930 Art. 27 y Ley 18.436). Esto es: gozará de 45 días corridos de licencia desde la recepción del menor. Asimismo, gozará de seis meses a partir de los 45 días, en régimen de medio horario y percibirá la remuneración habitual por ocho horas."

Componente corresponsabilidad micro: La ley 18.436 (modifica la ley 17.930) expresa que si madre y padre trabajan en el sector, el beneficio lo usufructuará obligatoriamente la madre y al padre le corresponderán 10 días a partir de la recepción del menor. Solo en los casos en que la madre no trabaje en el sector, el padre podrá hacer uso del beneficio de 45 días más 6 meses de medio horario.

Componente corresponsabilidad meso: la licencia de 45 días no implica pérdida salarial para el trabajador y es abonada por el Banco de Previsión Social. En este sentido se promueve la responsabilidad meso (el Estado es quien hace el aporte). La reducción de la jornada laboral durante seis meses, tampoco implica pérdida salarial y es el empleador quien la paga por lo que se promueve la corresponsabilidad meso.

La Ley 17.930 permite en el caso la que madre y el padre fueran beneficiarios, que uno de ellos pueda optar por hacer uso del beneficio. En los casos en que solo el padre trabaje en el sector "Fideicomisos", existe el componente de corresponsabilidad micro, pues se le ofrece la oportunidad al padre de ser cuidador a tiempo completo durante 45 días y luego a tiempo parcial durante 6 meses. En los casos en que la madre y el padre trabajan en el mismo sector este componente no aparece, pues las beneficiarias son las madres para uso del beneficio más extenso y se le otorga al padre el beneficio más breve. Como el beneficio varía según si la madre y el padre trabajan en el mismo sector y el

componente de corresponsabilidad micro está presente o no dependiendo de esa condición, es que en esta dimensión el beneficio se marca como "dudoso".

III. Mantener la prima por presentismo.

Se encontraron **cuatro beneficios** que estipulan que ante llegadas tarde o ausentismo debido a emergencias relacionadas a trabajos de cuidados de familiares, el personal **no perderá la prima por presentismo**, aunque sí se le descontará el tiempo no trabajado.

Tres de estos beneficios corresponden al grupo "Supermercados". En dos casos el beneficio está dirigido a madre, padre o tutor", y en el otro caso a "las madres". Se entrevistó a un representante de los trabajadores del sector "Supermercados" en las mesas de negociación y se consultaron los motivos por los que se definió que las únicas beneficiarias sean las madres. Según lo recogido en la entrevista, inicialmente la propuesta sindical abarcaba a madres, padres y tutores. En la negociación, las cámaras accedieron a otorgar el beneficio pero únicamente a las madres, en el caso de llevar a los hijos al control médico. El argumento era en primer lugar de carácter económico (otorgar el beneficio a todo el personal sería muy oneroso) y en segundo lugar se planteaba que la limitación no afectaría en nada a la realidad pues "son las mujeres quienes llevan a sus hijos a los controles médicos".

Componente corresponsabilidad micro: En los tres casos donde el beneficio se dirige a "padre, madre o tutor" se propician las condiciones para que se puedan distribuir los cuidados al interior de los hogares. Cuando las beneficiarias son únicamente las madres trabajadoras, no se promueve la corresponsabilidad micro.

Componente corresponsabilidad meso: En los cuatro casos se mantiene la prima por presentismo pero se descuenta el jornal. La empresa al asumir el costo del presentismo, estaría siendo corresponsable aunque el trabajador sufra la pérdida del jornal.

IV. Servicios de guardería.

Dos beneficios refieren a provisión de **servicios de cuidados y en** ambos casos se propone conformar comisiones para estudiar opciones de implementación de servicios de guardería. Se citan a continuación:

- Subgrupo "Aceiteras": "Las partes se comprometen a conformar una comisión que estudie las diferentes opciones que existen dentro del convenio firmado entre el MTSS y el INAU, en pro de buscar soluciones para el cuidado de los menores. Dicha comisión comenzará a funcionar 90 días luego de la firma del presente."
- Subgrupo "Prendas de vestir y afines": "Las partes acuerdan establecer un ámbito tripartito con participación del INAU y MTSS, a los efectos de la creación de Centros de Educación Inicial y Cuidado de niños y adolescentes para familiares de las y los trabajadores de la Vestimenta."

Componente corresponsabilidad micro: en un caso el beneficio será para "las y los trabajadores de la Vestimenta" y en el otro no se especifica. Cuando se establece la obligatoriedad de ofrecer servicios de cuidados por parte de las empresas que tienen un determinado número de mujeres en planilla, los empleadores podrían tender a contratar mujeres hasta el límite en que se debe ofrecer el servicio de cuidados. La forma de evitar el gasto en este servicio sería no llegar al número de mujeres contratadas que lo hace obligatorio. Ello podría dar lugar a situaciones de discriminación para el ingreso de las mujeres a las empresas con convenios con estos beneficios. Definir medidas de provisión de servicios a los hogares de los trabajadores y trabajadoras indistintamente hace que el empleador no tenga un incentivo económico para no contratar mujeres. Como el grupo "Aceiteras" no define esto en forma precisa y no se conoce la forma en que el beneficio será implementado, se considera como "dudoso" en el componente de corresponsabilidad micro y el de "Vestimenta" se considera que sí presenta componente de corresponsabilidad micro.

Componente corresponsabilidad meso: en ambos casos se plantea la conformación de comisiones tripartitas para analizar posibles opciones de servicios de cuidados. Se trata de generar un espacio donde Estado, empresas y sindicatos busquen formas de generar servicios de cuidados para los hijos del personal por lo que ambos beneficios tienen componente de corresponsabilidad meso.

V. Otros.

Dos beneficios componen la categoría "otros", los cuales se detallan a continuación:

- Grupo "Servicio Doméstico": "Las partes estarán atentas a los avances que puedan realizarse en el Sistema Nacional de Cuidados, resaltando desde ya su interés en participar de las instancias de capacitación que puedan organizarse".

Es una manifestación de interés que no implica redistribución ni reconocimiento.

- Subgrupo "Molinos de arroz", plantea la posibilidad de realizar cambios de horarios o turnos, por motivos relacionados a enfermedades de familiares²⁰.

Componente corresponsabilidad micro: este beneficio contribuye a facilitar los acuerdos al interior de los hogares para coordinar horarios y tareas por lo que se considera que tiene componente de corresponsabilidad micro.

Componente corresponsabilidad meso: el reconocimiento por parte de las empresas, de la necesidad del personal de contar con flexibilidad de horarios para poder cuidar y en ese sentido establecer un beneficio que asegure que puedan hacerlo, son los componentes que hacen que el beneficio tenga corresponsabilidad meso.

_

²⁰ Este beneficio es coherente con la Recomendación 165 de la OIT "Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares". El artículo 19 expresa: "Siempre que sea posible y apropiado, deberían tenerse en cuenta las necesidades especiales de los trabajadores, incluidas las derivadas de sus responsabilidades familiares, al organizar el trabajo por turnos y al asignar el trabajo nocturno".

Síntesis: 6.2.5 Cuidados y Compatibilización de la Vida Familiar y laboral.

Cuadro 14Beneficios de "Cuidados y compatibilización de la vida familiar y laboral" según objetivos de igualdad de género.

Cumplen	Lic. por Nacimiento	Lic. Cuidados	Presentismo	Guarderías	Otros	TOTAL
Solo micro	0	0	0	0	0	0
Solo meso	0	5	1	0	0	6
Micro y meso	23	29	3	1	1	57
Enunciados	0	0	0	0	1	1
Dudoso	0	1	0	1	0	2
TOTAL	23	35	4	2	2	66

Fuente: elaboración propia en base a MTSS.

En esta dimensión encontramos que casi 87% de los beneficios promueven tanto la corresponsabilidad micro como la meso. Ninguno involucra medidas que estimulen únicamente la distribución del TNR al interior de los hogares sin tener en cuenta la necesidad de corresponsabilidad por parte de las empresas. Un 9% de los beneficios propone medidas en las que las empresas participan corresponsablemente, pero estos van detrimento del reparto de tareas al interior de los hogares.

Dentro del 87% que cumple con los componentes de corresponsabilidad micro y meso (57 casos), encontramos que 23 casos corresponden a licencias por nacimiento y 29 a licencias para cuidados (entre las dos explican el 91 % de los casos).

Se encontraron dos casos dudosos y en ambos beneficios el componente en duda es el de corresponsabilidad micro.

6.3 Capacitación.

Capacitar al personal brinda beneficios para las empresas, para la economía en general y para las trabajadoras y trabajadores; implica aumentos en la productividad y mejoras en las habilidades y competencias de la fuerza de trabajo. Ello puede ser una oportunidad para ascender y aumentar el nivel de ingresos y por tanto, relacionarse directamente con la mejora en sus condiciones de vida.

El artículo 13 de la Recomendación 165 de la OIT expresa "De conformidad con la política y la práctica nacionales, los trabajadores con responsabilidades familiares deberían tener a su alcance medios de formación profesional y, siempre que sea posible, sistemas de licencia pagada de estudios que permitan utilizar dichos medios". Además, como existe una fuerte relación entre capacitación e ingresos y teniendo en cuenta que para poder recibir la capacitación se necesita tiempo (cuando son fuera del horario laboral), de forma sucinta se plantea lo encontrado en los convenios de la muestra.

Se evaluó si las cláusulas sobre capacitación (en los 215 convenios) están planteadas en forma neutra (asumiendo que todas las personas tienen iguales posibilidades de dedicar tiempo a capacitarse), o si se plantean acciones afirmativas que consideren la doble jornada de las mujeres y su pobreza de tiempo.

En los convenios analizados, se encontraron 47 beneficios relacionados con el fomento a la capacitación del personal. El tipo varía desde la formulación de intenciones, hasta el compromiso de generar comisiones tripartitas cuyo objetivo es fomentar políticas de capacitación en las empresas. Del total de convenios con este tipo de beneficios, solamente seis²¹ consideran la disponibilidad de horarios de los trabajadores y trabajadoras para realizar cursos de capacitación debido a las responsabilidades familiares. El resto de los beneficios, si bien enfatizan sobre la necesidad de generar instancias de capacitación, no consideran dichas necesidades específicas respecto al tiempo.

6.4 Uso del lenguaje.

El uso del genérico masculino no es natural, sino una manifestación de la visión androcéntrica del mundo. El androcentrismo lingüístico "puede definirse como una forma de violencia simbólica que también genera discriminación, puesto que pone límites al imaginario y al orden simbólico, limita lo pensable y lo decible." (Bengoetxea, 2009: 84).

Mientras que el androcentrismo "esconde" a las mujeres, el machismo las visibiliza para ubicarlas en los roles tradicionalmente femeninos. Por ejemplo, en la definición de

_

²¹ Corresponden a los subgrupos "Carros", "Cafés, bares, pubs, cervecerías, ventas de pizza y fainá, despacho de bebidas, repostería, confiterías sin planta de elaboración y heladerías", "Rotiserías", "Televisión por abonados de Montevideo", "Seguridad electrónica" y "Peluquerías unisex, de mujeres, hombre y niños."

las categorías laborales, en algunos convenios todos los cargos se denominan con genérico masculino, excepto para "secretaria" y "limpiadora".

Con relación a este tema se analizaron los 215 convenios considerados inicialmente, tanto que tuvieran CdG o no, en base a los parámetros de Bengoetxea (2009). Del total de convenios considerados se encontró que:

El 59% tienen una **redacción completamente androcéntrica** en el convenio en general y en la lista de categorías. El 37% utiliza en general el genérico masculino con algunas excepciones (cuadro 15).

Cuadro 15
Características del lenguaje utilizado en los convenios

	Genérico masculino en su totalidad	Genérico masculino c/excepciones	Lenguaje inclusivo en su totalidad	Lenguaje inclusivo c/excepciones	No corresponde*
Cantidad	127	80	0	1	7
Porcentaje respecto al total	59,1	37,2	0	0,5	3,3

Fuente: elaboración propia en base a MTSS.

Estas excepciones son de dos tipos:

- (i) Un 40% (32 casos) corresponde a excepciones en alguna cláusula en particular.
 - 27 casos (13% respecto al total) son convenios con redacción genérica masculina en general, excepto en las cláusulas de violencia doméstica ("todo trabajador/a que sufra violencia doméstica...").
 - cinco casos (2% respecto al total) corresponde a cláusulas que refieren a las licencias especiales para cuidados de familiares. Estos son convenios con una redacción androcéntrica en todo el documento, excepto cuando se hace referencia a tareas de cuidados, en esos casos se habla de "los trabajadores/as".
- (ii) El 60% restante (48 casos), corresponde a convenios redactados usando el genérico masculino, excepto en las listas de categorías. Encontramos tres formas de redactarlas:
 - 33 casos (15% respecto al total) hacen un uso machista del lenguaje poniendo todas las categorías en masculino, excepto las asociadas a tareas típicamente femeninas como "secretaria" o "limpiadora".
 - 13 casos (6% respecto al total) utilizan lenguaje inclusivo solo en algunas categorías -las asociadas a tareas típicamente femeninas-, pero se usa genérico masculino para las típicamente masculinas, por ejemplo: "encargado" "limpiador/a".

^{*}Son los convenios que por ser todo salarial el personal es sujeto omitido en las oraciones

- dos casos (1% respecto al total) son convenios en los que para todas las categorías se usa un lenguaje inclusivo.

En suma, se encontró que casi 60% de los convenios tiene en general una redacción completamente androcéntrica así como en la lista de categorías. Esta forma, si bien invisibiliza a las mujeres, está dentro de los parámetros lingüísticos considerados correctos.

Se destaca que las excepciones al androcentrismo en el **37% de los convenios** en donde se deja plasmada la percepción de que es necesario **visibilizar a las trabajadoras únicamente** cuando se habla de **beneficios de cuidados**, **violencia doméstica**, o en las categorías cuando se **naturaliza y reproduce la segregación horizontal**.

7. Elaboración de las Cláusulas de Género.

Excepto la cláusula programática a la que ya se hiciera referencia, impulsada desde la CITIOTE, la demanda de CdG es promovida siempre por los sindicatos. Los negociadores y negociadoras sindicales llevan una plataforma definida su ámbito de referencia, para luego negociar con el empresariado. El primer paso por lo tanto es que los sindicatos incorporen este tipo de demandas, lo cual supone la primera dificultad: que la organización sindical comprenda en toda su complejidad la estructura de desigualdades entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo.

Entrevistada 2: "siempre lo de género queda como en segundo lugar. Lo importante para cualquier trabajador es primero el salario, y en eso ahí nosotras tenemos una lucha porque hay algunas conquistas que para nosotras redundan en el bolsillo fuertemente, por ejemplo: los cuidados. Que tal vez no todos los compañeros lo logran entender, no lo logran ver... una mujer lo entiende mucho".

Una vez que a nivel sindical se define la plataforma, el siguiente obstáculo es que negociadores y negociadoras sindicales las defiendan en las mesas de negociación.

Entrevista 3: "y muchas veces, lo primero que se cede son las negociaciones por género [...]. Ubican la discusión puntualmente en la parte salarial, entonces después bueno, y ahora los chirimbolos ¿no? Porque aparte esa es una expresión también, muy usada, entonces ahora bueno vamos a ponerle un poquito de color a esto [...] Y obviamente, depende también de los negociadores que estén en la mesa, compañeros y compañeras, la mayoría son compañeros, hay compañeros que sí lo pelean o que por lo menos ya tienen más aceitada la discusión y que logran plasmar en los convenios y hay otros que les cuesta porque ya lo dicen como una cosa que les duele "y si ponemos esto como para que no me rompan las mujeres"..."

Luego, el problema que se encuentra para llegar a acuerdos sobre las CdG en las mesas de negociación refiere a la voluntad del empresariado para incorporar estas cláusulas. El principal aspecto en disputa es el costo económico que conllevan los

beneficios que se negocian. En los casos en que de las CdG no se desprenden costos adicionales, si bien se dan más condiciones para alcanzar un consenso, puede ocurrir que las CdG aprobadas, promueven acciones que reproducen estereotipos de género. Esto último puede ser fruto de la poca importancia que se le da al tema en las mesas así como de escasa capacitación de quienes participan en las negociaciones.

Entrevista 4: En las reuniones donde yo voy y tengo que plantear algún tema, como ahora el tema de las cláusulas a la comisión sociolaboral [...] me lo ponen en el orden del día "Informa (Nombre del entrevistado)", entonces yo te diría que cuando me toca a mí, ya saben que tiene que ver alguna cosa con las mujeres y hay como una especie de "bueno... dale y miran la hora" que empiece "(Nombre del entrevistado) y sus chiquilinas" dice el que maneja la reunión. O sea que hay una actitud como de "otra vez el tema de las mujeres" [...] como que están deseando que termine con el tema, "vamos a seguir con lo que importa"...".

En las entrevistas se recoge de forma unánime el relato sobre la poca valoración que tienen las CdG en todo el proceso de la negociación. La temática suele ser percibida como poco importante o menos prioritaria; la discusión tripartita nunca enmarca las igualdades de género como un asunto directamente relacionado con la sostenibilidad del sistema. La idea que prima es que la discusión salarial es absolutamente prioritaria, en nada se vincula con el género, y las CdG se discuten al final como un agregado menor.

8. Reflexiones finales.

El objetivo de este trabajo consistió en aportar información sobre la forma en que la igualdad de género es promovida en la negociación colectiva en el marco del desarrollo sostenible. Para esto se consideró si las CdG incorporadas en la negociación colectiva, en la Quinta Ronda de Salarios, promueven acciones orientadas a cambiar las relaciones de género, impulsando relaciones laborales y arreglos sociales que permitan compatibilizar la reproducción biológica, social y material.

De acuerdo a las condiciones establecidas en este informe para identificar las cláusulas que promueven la igualdad de género en el mercado laboral, se encontró que del total de los beneficios que éstas incorporan, casi un 30% cumple las condiciones. Estos son principalmente, los beneficios relacionados con la promoción de la corresponsabilidad micro y meso en forma simultánea, y los beneficios de "*Protección a la maternidad*" que protegen la reproducción biológica sin perjudicar a la mujer en tanto que trabajadora. También se ubican entre éstos, los beneficios que establecen acciones concretas respecto a la revisión de las categorías ocupacionales con el objetivo de eliminar prejuicios de género en la asignación de tareas y la eliminación de diferencias salariales ante trabajos de igual valor y aquellos beneficios que establecen criterios objetivos de ascenso escalafonario.

Se observan importantes avances en medidas orientadas a facilitar la compatibilización de la vida laboral de trabajadores y trabajadoras con sus responsabilidades familiares. Esto se expresa fundamentalmente en el aumento de beneficios que reconocen la necesidad de que los trabajadores dispongan de licencias especiales ante el nacimiento de hijas e hijos y de las licencias especiales para realizar trabajos de cuidados. Este avance da cuenta del proceso de cambio respecto a los roles de género en la medida que se promueven las condiciones para que los trabajadores se incorporen a espacios naturalizados como femeninos. Por el contrario, no se observan avances sustanciales en medidas orientadas a promover condiciones para eliminar la segregación laboral y ocupacional. Es decir, se amplían relativamente las posibilidades para que los varones compartan la realización del TNR en los hogares pero, no se avanza en igual medida en medidas orientadas a que las mujeres tengan igualdad de trato y oportunidades en el empleo que los varones.

Este avance en la producción de beneficios orientados a compatibilizar la vida familiar y laboral, también está relacionado con el proceso de cambio del marco legal que se observa entre las distintas Rondas de Salarios. Mientras no existieron leyes que contemplaran el derecho de los trabajadores a estar presentes al momento del nacimiento de sus hijos e hijas, en la negociación colectiva se promovieron estos beneficios. Luego mediante la Ley Nº 18.458 que estableció una licencia de tres días corridos, en los Consejos de Salarios se comenzó a negociar una extensión de ese plazo. Luego de finalizada la Quinta Ronda se promulgó la Ley Nº 19.161 que otorga una licencia de 10 días corridos a partir de enero del 2016 subsidiada por el BPS. Sería importante realizar el análisis de las CdG de la ya casi concluida Sexta Ronda de Salarios, para estudiar la continuidad de este tipo de beneficios en el nuevo marco legal.

Se identificó un importante aumento en la cantidad de CdG incorporadas en los convenios respecto a las rondas anteriores, aunque no podría afirmarse que este proceso haya estado guiado por una comprensión de la necesidad de cambios en las relaciones de género. Parecería que predominó la intención de acercarse a lo que se considera "políticamente correcto" a partir de algunos cambios sociales en las percepciones sobre la igualdad de género. Ello explicaría la existencia de algunas CdG que si bien implican un beneficio para las mujeres, no contribuyen a la justicia de género. Un ejemplo en este sentido, son los beneficios de la dimensión "Cuidado de la salud" los cuales representan casi un cuarto del total de beneficios.

La carencia más persistente en los beneficios analizados es el componente de redistribución debido a que en su mayoría, las CdG establecen declaraciones sobre la intención de cumplir con leyes vigentes que legislan sobre algunas injusticias culturales. Estas declaraciones han sido un aporte fundamental para la construcción de una agenda de género en tanto que la inclusión de estas cláusulas habilitó el debate en un espacio donde históricamente las desigualdades de género no eran siquiera mencionadas. No obstante, promover un cambio en las relaciones de género, como ha sido ampliamente

desarrollado en este trabajo, requiere continuar avanzando en la construcción de CdG más ambiciosas las cuales no siempre implican costos adicionales para el empresariado. Por ejemplo la promoción de la capacitación del personal considerando la "pobreza de tiempo" de las mujeres; solamente el 13% de los convenios con alguna cláusula sobre capacitación incorpora este concepto y es algo que no implica un gasto extra. Esta ausencia parecería estar más asociada a las percepciones sobre a quién "vale la pena" capacitar y quién "se quiere" capacitar que a una restricción económica. Los estereotipos de género impiden avanzar en medidas que impliquen una mejora en muchos sentidos y no conllevan un costo adicional.

En suma, al tiempo que puede afirmarse un proceso de avance respecto a la cantidad de CdG incorporadas en los convenios, también debe señalarse que 70% de éstas no promueven cambios sustanciales orientados a la justicia de género según el marco de análisis propuesto en este trabajo. Por tanto, se destaca la necesidad de avanzar en la producción de herramientas que contribuyan a incluir el género en la negociación colectiva de forma sustantiva y como un asunto estrechamente vinculado con la construcción de un modelo de desarrollo sostenible en donde las esferas productiva y reproductiva sean compatibles. Para esto se propone la revisión de la forma en que algunas cláusulas son catalogadas como "de género", continuar el análisis de las cláusulas de la "Cuidados" de la Sexta Ronda a la luz de la evolución del marco legal, desarrollar formas de evaluación de impacto de las CdG, y la sistematización de buenas prácticas que contribuya a que los sindicatos con mayores dificultades para incluir CdG puedan incorporarlas.

Agradecimientos.

A los docentes de taller Luis Bértola, Cornado Ramos e Ignacio Pardo.

A Reto Bertoni por su ayuda para que esta pasantía fuera posible.

A CIEDUR como institución, y a cada una de sus integrantes, en especial a Alma Espino, tutora académica institucional por confiar en mí para realizar este informe, por todos sus aportes, sus lecturas y correcciones minuciosas e infinita paciencia. A Soledad Salvador, tutora informal, siempre dispuesta a ayudarme y a empujarme firme y amorosamente en el tránsito del ser estudiante al ser profesional. A Andrea Detjen, Ana Abelenda, "Mazu" Ibarra, Ivahanna Larrosa, Daniela de los Santos y Camila Porto, compañeras en el día a día.

A Gabriel Márquez por su amistad y apoyo a la largo de toda la carrera y por su aporte como corrector de estilo.

A Anaclara Bugallo por el diseño de la tapa.

A Mayra Fernández y Magdalena Besonart, compañeras de carrera y de pasantía, por todos sus aportes, recomendaciones, consejos y apoyo.

A Jimena Curbelo, Gaspar Medina y Alejandro Sosa por leerme y corregirme.

A Rodolfo Irigoyen, que a lo largo de mi vida ha oficiado de hipótesis nula y ha contribuido a que el género y el desarrollo sean mis áreas de interés.

A Mercedes Alles por contribuir al sostenimiento de mi vida material para que pudiera dedicarme a hacer la pasantía.

A Rosario Irigoyen y Alejandro Alles que durante todo este proceso han tenido muchísima paciencia y soportado una injusta división del TNR con el objetivo de ayudarme a terminar este informe.

Bibliografía.

- ABRAMO, Lais (editora). (2006). *Trabajo decente y equidad de género en América Latina*. OIT. Chile.
- AMARANTE Verónica e INFANTE Ricardo (editores). (2016). *Hacia un desarrollo inclusivo: El caso del Uruguay*. CEPAL, OIT. Santiago, Chile.
- AMORÓS, Celia. (1990) Espacio público, espacio privado y definiciones ideológicas de "lo masculino" y "lo femenino". Tomado de Celia Amorós Mujer. Participación, cultura política y Estado. Ediciones de La Flor, Buenos Aires.
- ANKER, Richard. (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. En Revista Internacional del Trabajo, volumen 116, número 3. OIT, Ginebra.
- ASTELARRA, Judith. (2005). *Políticas conciliatorias: conceptualización y tendencias*. Fondo de Población de Naciones Unidas. Coordinador: Luis Mora.
- BENGOETXEA, Aitor (coord.) (2009). La igualdad de género en los Convenios Colectivos. Informe extraordinario. Edita: Defensoría para la igualdad de Mujeres y Hombres. Portal de Castilla. Gobierno Vasco.
- BATTHYANY, Karina. (2015). Los tiempos del bienestar social. Género, cuidados y trabajo no remunerado en Uruguay. Doble click editoras. Montevideo, Uruguay.
- BERTONI Reto, CASTELNOVO Cecilia, CUELLO Alexa, FLEITAS Sebastián, PERA Silvana, RODRÍGUEZ Javier y RUMEAU Dominique. (2011) ¿Qué es el desarrollo? ¿Cómo se produce? ¿Qué se puede hacer para promoverlo? Construcción y análisis de problemas del desarrollo. Universidad de la República. Montevideo, Uruguay.
- BIANCO, Mariela y SUTZ Judith (coordinadoras) (2014). Veinte años de políticas de investigación en la Universidad de la República: aciertos, dudas y aprendizajes. Universidad de la República CSIC Uruguay. Ediciones Trilice.
- CAMOU, María Magdalena y MAUBRIGADES, Silvana. (2013). Desigualdades de género y desarrollo en América latina en el S.XX: su historia a través de indicadores del desarrollo humano en: Revista Contemporánea, Montevideo.
- CARRASCO Cristina. (2009). *Mujeres, sostenibilidad y deuda social*. Revista de Educación, número extraordinario 2009. Universitat de Barcelona.Facultat d'Economia i Empresa. Barcelona, España.
- CARRASCO Cristina, MAYORDOMO Maribel, DOMINGUEZ Marius y ALABART Anna. (2004). *Trabajo con mirada de mujer*. Madrid, consejo económico y social. Colección Estudios. Capítulo 2: El proceso de reconceptualización del trabajo.

- CIEDUR. (2010). Mapa de género: trabajo, empleo y negociación colectiva en Uruguay. Área de Desarrollo y Género.
- DAVID, Natacha (2003). Acoso sexual: desarticular la relación de poder a través de la prevención en La violencia en el trabajo. Educación obrera Nº133. OIT.
- DE LA CRUZ, Carmen. (2007). Género, derechos y desarrollo humano. Editor PNUD San Salvador.
- ELSON, Diane. (1994). *Micro, meso y macro: género y análisis económico en el contexto de la reforma política en "Nuevos Enfoques Económicos.* Ed. Thera van Osch. San José de Costa Rica.
- ESPINO, Alma. (2010). *Economía feminista: enfoques y propuestas*. Instituto de Economía. Serie Documentos de Trabajo DT 5/10.
- ESPINO, Alma (coord.) y PEDETTI, Gabriela. (2009). Cláusulas de género en la negociación colectiva 2005-2008. Proyecto: Fortalecimiento del Instituto Nacional de las Mujeres. CIEDUR.
- ESPINO, Alma y PEDETTI Gabriela. (2010). *Diálogo social y la igualdad de género en Uruguay*. Documento de trabajo N° 15. Departamento de Relaciones Laborales y de Empleo Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra.
- ESPINO, Alma, SALVADOR Soledad y GALVÁN Estefanía. (2012). *Mapa de género: trabajo, empleo y negociación colectiva en Uruguay*. Área de Desarrollo y Género, CIEDUR.
- ESPINO, Alma y SALVADOR Soledad. (2002). Costos laborales de hombres y mujeres. El caso de Uruguay. En Cuestionando un mito: Costos laborales de hombres y mujeres en América Latina. Editoras: Laís Abramo y Rosalba Todaro. Lima, ILO/Regional Office for the Americas,
- FACIO, Alda. (2011a) ¿Igualdad y/o equidad? Políticas que transforman. Una agenda de género para América Latina y el Caribe. Agència Catalana de Cooperació al Desenvolupament. PNUD.
- FACIO, Alda. (2011b). Mainstreaming de Género y Políticas de Igualdad. Políticas que transforman. Una agenda de género para América Latina y el Caribe. Agència Catalana de Cooperació al Desenvolupament. PNUD.
- FRASER, Nancy (1997). *Iustitia Inturrptia: Reflexiones críticas desde la posición "postsocialista"*. Bogotá, Universidad de los Andes. Siglo del Hombre Editores.
- GAYLE, Rubin. (1986) El tráfico de mujeres: notas sobre la economía política del sexo. Nueva Antropología, vol. VIII, número 30. México 1986.

- Guía para delegadas y delegados del PIT-CNT que participan en las mesas de negociación (2008). Propuestas y argumentaciones. Documento BPS.
- Informe Regional CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD, OIT. (2013). *Trabajo* decente e igualdad de género. Políticas para mejorar el acceso y la calidad del empleo de las mujeres en América Latina y el Caribe. Santiago de Chile.
- LÓPEZ, Cecilia, RODRÍGUEZ Corina, REY Nohra y OCAMPO, J. Antonio. (2015). Bases para un nuevo Modelo de Desarrollo con Igualdad de Género. Centro Interncional de Pensamiento Social y Económico.
- LOUSADA, J. Fernando (coord.) (2008). *El principio de Igualdad en la negociación colectiva*. Comisión consultiva nacional de Convenios Colectivos. Ministerio de Trabajo e Inmigración. España.
- MÁRQUEZ, Martha. (2005). América Latina: Negociación colectiva y equidad de género. Capítulo VII Uruguay: Negociación colectiva y equidad de género. Laís Abramo y Marta Rangel Editoras. OIT.
- Inmujeres Mides. (2014). *Estadísticas de Género 2014*. Visto en http://www.inmujeres.gub.uy/innovaportal/file/57783/1/estadisticas-de-genero-2014_web.pdf
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2013). *Informe de la Quinta Ronda de Salarios. Evaluación y Monitoreo de Relaciones Laborales y Empleo.* Virginia Cabrera. Observatorio de Mercado de Trabajo. Visto en http://www.mtss.gub.uy/documents/11515/59add4c5-f7d4-45ca-b79a-6d747e50fc35
- MUKHOPADHYAY, Maitrayye; SINGH Navsharan. (2007). *Justicia de género, ciudadanía y desarrollo*. Centro Internacional de Investigaciones para el desarrollo. Bogotá, Colombia.
- NELSON, Julie. (1996). Feminism, objectivity & economics. Nueva York y Londres: Routledge.
- NOTARO, Jorge. (2010). Los sistemas de relaciones laborales. Un enfoque macro social desde el Cono Sur de América Latina. Instituto de Economía. Serie Documentos de Trabajo DT 4/10.
- OIT. (2008). Promoción de la igualdad salarial por medio de la evaluación no sexista de los empleos: guía detallada. Ginebra.
- OIT (2012). Conferencia Internacional del Trabajo, 101^a reunión. Informe V Principios y derechos fundamentales en el trabajo: del compromiso a la acción. Ginebra.
- OIT y PNUD. (2009). *Trabajo y familia: hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*. Santiago de Chille.

- OIT y PNUD. (2013). Trabajo decente y cuidado compartido. Hacia una propuesta de parentalidad. Chile.
- OIT. (2015). *Promoción de la negociación colectiva*. Visto en www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_392430.pdf
- PONTÓN, Paloma y PASTOR Inma. (2014). Los convenios colectivos como herramienta para alcanzar la igualdad de género en el trabajo. Estudio de caso: La industria química en Tarragona. Barataria, revista castellano-manchega de Ciencias Sociales. Red de revistas científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal.
- RIGAT-PFLAUM, María. (2008). Los sindicatos tienen género. Fundación Friedrich Ebert.
- ROSENBAUM, Jorge (2011). Los laudos de Consejos de Salarios y su regulación por la Ley 18.566. Revista de la Facultad de Derecho. Montevideo julio-diciembre 2011.
- SEN, Amartya. (2010). Género y conflictos cooperativos en Navarro M., y Stimpson C. (compiladoras). Cambios sociales, económicos y culturales: un nuevo saber, los estudios de mujeres. FCE, México.
- SEN, Amartya (2010). *La idea de justicia*. Santillana Ediciones Generales S.A de C.V. México D.F.
- SEPÚLVEDA J. Manuel y VEGA M. Luz. (1998). Guía Didáctica para la negociación colectiva: Una herramienta sindical. OIT.
- SOLÍS, María Eugenia. (2001). Acciones para eliminar el acoso sexual en el trabajo. Guía OIT. Guatemala.
- UNESCO (2016). Informe mundial sobre Ciencias Sociales. Afrontar el reto de las desigualdades y trazar vías hacia un mundo justo (Resumen). Visto en http://unesdoc.unesco.org/images/0024/002459/245995s.pdf

Referencias electrónicas.

- Nota de prensa de Presidencia, vista en marzo 2016 https://www.presidencia.gub.uy/comunicacion/comunicacionnoticias/clausulas-genero-trabajo.
- Enlaces a las leyes consultadas
 - Ley N° 10.449 https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/leytemp6170913.htm Ley N° 18.566 https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/leytemp4733153.htm Ley N° 17.215 https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/leytemp5685712.htm Ley N° 17.817 https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/leytemp2871766.htm Ley N° 18.561 https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/leytemp8195982.htm Ley N° 18.345 https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/leytemp609407.htm Ley N° 18.458 https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/leytemp3507678.htm Ley N° 19.353 https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/leytemp5385286.htm Ley N° 18.436 https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/leytemp9592082.htm Ley N° 17.930 https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/leytemp6539018.htm Ley N° 19.161 https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/leytemp9626949.htm Ley N° 18.868 https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/leytemp9626949.htm Ley N° 18.868 https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/leytemp92289131.htm

Anexo I

• CIT Nº 100, Artículo 2: Todo Miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

Artículo 3: Se deberán adoptar medidas para promover la evaluación objetiva del empleo (...)

- CIT № 103, Artículo 5, 1 Si una mujer lacta a su hijo, estará autorizada a interrumpir su trabajo para este fin durante uno o varios períodos cuya duración será determinada por la legislación nacional. 2 Las interrupciones de trabajo, a los efectos de la lactancia, deberán contarse como horas de trabajo y remunerarse como tales en los casos en que la cuestión esté regida por la legislación nacional o de conformidad con ella; en los casos en que la cuestión esté regida por contratos colectivos, las condiciones deberán reglamentarse por el contrato colectivo correspondiente.
- **CIT Nº 111**, Artículo 3 Todo Miembro para el cual el presente convenio se halle en vigor se obliga por métodos adaptados a las circunstancias y a las prácticas nacionales, a:
- (a) tratar de obtener la cooperación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de otros organismos apropiados en la tarea de fomentar la aceptación y cumplimiento de esa política;
- (b) promulgar leyes y promover programas educativos que por su índole puedan garantizar la aceptación y cumplimiento de esa política;
- (c) derogar las disposiciones legislativas y modificar las disposiciones prácticas administrativas que sean incompatibles con dicha política;
- (d) llevar a cabo dicha política en lo que concierne a los empleos sometidos al control directo de una autoridad nacional;
- (e) asegurar la aplicación de esta política en las actividades de orientación profesional, de formación profesional y de colocación que dependan de una autoridad nacional;
- (f) indicar en su memoria anual sobre la aplicación de este convenio las medidas adoptadas para llevar a cabo esa política y los resultados obtenidos.
- CIT № 154, Artículo 2 A los efectos del presente convenio, la expresión negociación colectiva comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de:
 - (a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o

- (b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o
- (c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.
- CIT Nº 156, Artículo 6. Las autoridades y organismos competentes de cada país deberán adoptar medidas apropiadas para promover mediante la información y la educación una mejor comprensión por parte del público del principio de la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras y acerca de los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares, así como una corriente de opinión favorable a la solución de esos problemas.

Artículo 7 Deberán tomarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales, incluyendo medidas en el campo de la orientación y de la formación profesional, para que los trabajadores con responsabilidades familiares puedan integrarse y permanecer en la fuerza de trabajo, así como reintegrarse a ella tras una ausencia debida a dichas responsabilidades.

Recomendación 165:

Preámbulo:

(...)

Tomando nota de los términos de la Declaración de Filadelfia relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo, que reconoce que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades;

(...)

Tomando nota de las disposiciones de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo que tienen por objeto garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre los trabajadores de uno y otro sexo, especialmente del convenio y la Recomendación sobre igualdad de remuneración, 1951; del convenio y la Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, y de la parte VIII de la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975;

Recordando que el convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, no hace referencia expresa a las distinciones fundadas en las responsabilidades familiares, y estimando que son necesarias normas complementarias a este respecto;

 (\dots)

Reconociendo que los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares son aspectos de cuestiones más amplias relativas a la familia y a la sociedad, que deberían tenerse en cuenta en las políticas nacionales;

Reconociendo la necesidad de instaurar la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores de uno y otro sexo con responsabilidades familiares, al igual que entre éstos y los demás trabajadores;

II Políticas Nacionales

- 6. Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro debería incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir a las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo, que ejerzan su derecho a hacerlo, sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.
- 7. En el marco de una política nacional con miras a la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores de uno y otro sexo deberían adoptarse y aplicarse medidas para prevenir la discriminación directa o indirecta basada en el estado matrimonial o las responsabilidades familiares.
- 9. Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, deberían adoptarse todas las medidas compatibles con las condiciones y las posibilidades nacionales para:
- (a) permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares el ejercicio de su derecho a la formación profesional y a elegir libremente su empleo;
- (b) tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social;
- (c) desarrollar o promover servicios de asistencia a la infancia, de asistencia familiar y otros servicios comunitarios, públicos o privados, que respondan a sus necesidades.
- 10. Las autoridades y organismos competentes de cada país deberían adoptar medidas apropiadas para promover mediante la información y la educación una mejor comprensión por parte del público del principio de la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras y acerca de los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares, así como una corriente de opinión favorable a la solución de esos problemas.
- 11. Las autoridades y organismos competentes de cada país deberían adoptar medidas apropiadas para:
- (a) emprender o fomentar las investigaciones que fueren necesarias sobre los diversos aspectos del empleo de los trabajadores con responsabilidades familiares, a fin de proporcionar informaciones objetivas que puedan servir de base para la elaboración de políticas y medidas eficaces;
- (b) promover la educación necesaria para que el hombre y la mujer compartan sus responsabilidades familiares y puedan desempeñar mejor sus responsabilidades profesionales y familiares.

15. Los trabajadores con responsabilidades familiares deberían gozar de las mismas oportunidades y del mismo trato que los demás trabajadores en lo que atañe a la preparación y al acceso al empleo, a los ascensos en el curso del empleo y a la seguridad del empleo.

Anexo II

Grupo № 1 Procesamient o y conservación de alimentos	Subgrupo № 1 Industria láctea.	Capítulo № 1 Industria Láctea.	26 Abr 13
		Capítulo Nº 2 Distribuidores de productos lácteos.	13 jun 14
	Subgrupo № 2 Empaque y envasado de frutas, legumbres y		8 Jul 13
	Subgrupo Nº 3 Producción de hielo y cámaras de frío.		6 dic 12
	Subgrupo № 5 Molinos de arroz.		20 dic 13
	Subgrupo № 6 Molinos de trigo, harinas, féculas, sal y fábricas de raciones	Capítulo 1 Molinos de trigo.	11 nov 13
		Capítulo № 2 Fábrica de raciones	5 nov 13
		Capítulo № 3 Molinos de sal.	16 oct 13
	Subgrupo № 7 Dulces, chocolates, golosinas, galletitas y alfajores	Capítulo 1 Dulce, chocolates, golosinas, galletitas y alfajores. Panificadoras y otros	11 oct 13
		Capítulo 2 Fideerías	4 nov 13
		Capítulo 4 Molinos de yerba	16 oct 13
		Capítulo 5 Molinos de café y té	11 oct 13
	Subgrupo № 8 Aceiteras de origen animal	Capítulo 1 Aceiteras	4 dic 13
		Capítulo 2 Grasas y margarinas	21 oct 13
	Subgrupo № 9 Bebidas sin alcohol	Capítulo 1 Bebidas sin alcohol, aguas	30 nov 12
	Subgrupo № 10 Licorerías.		10 abr 13
	Subgrupo № 11 Bodegas.		12 dic 13
	Subgrupo Nº 12 Fabricación de helados, panaderías y confiterías y catering artesanal.	Capítulo 1 Panaderías Confiterías y Catering Artesanal Bandeja 1 Confiterías con planta de elaboración	5 dic 13
		Capítulo 2 Fábricas de pastas.	6 nov 13
		Capítulo 3 Catering Industrial.	13 dic 13
	Subgrupo № 13 Tabacos y cigarrillos.	Capítulo 1 Tabacos y cigarrillos.	24 jun 14
		Capítulo 2 Plantas de acopio y procesamiento de hojas de tabaco.	24 jun 14
	Residual.		30 dic 13
Grupo Nº 2	Subgrupo № 1 Industria Frigorífica		11 abr 14

Industria			
Frigorífica			
	Subgrupo № 2 Industria del Chacinado		29 nov 13
	Subgrupo № 3 Industria avícola		8 nov 13
	Subgrupo № 4 Carga y descarga de carnes		12 nov 13
	en cámaras, depósitos		12 110 13
Grupo № 3 Industria pesquera	Subgrupo № 1 Captura	Capítulo Personal administrativo y personal operativo de tierra	3 dic 13
	Subgrupo № 2 Plantas de procesamiento		18 nov 13
	Subgrupo № 3 Carga y descarga de pescado	Capítulo 1 Pescado fresco	6 mar 14
		Capítulo 2 Pescado congelado	3 jul 14
	Subgrupo № 4 Criaderos y granjas marítimas		5 mar 14
Grupo № 4 Industria textil	Subgrupo № 1 Lavaderos, peinadurías, hilanderías		13 dic 12
	Subgrupo № 2 Prendas de tejido de punto		9 nov 12
Grupo № 5 Industria del Cuero, Vestimenta	Subgrupo № 1 Curtiembres y sus productos		5 nov 12
	Subgrupo № 2 Marroquinería		5 abr 13
	Subgrupo № 3 Prendas de vestir y afines		30 nov 12
		Capítulo Fábricas de cierres de cremallera	10 oct 13
	Subgrupo № 4 Calzado		29 may 13
	Subgrupo № 5 Artículos de cuero con proceso Industrial para consumo animal		5 oct 12
	Subgrupo № 6 Saladeros y secadores de cuero		24 set 12
Grupo № 6 Industria de la Madera celulosa y papel	Subgrupo № 1 Celulosa, papel, pañales, cartón y sus productos		15 may 13
	Subgrupo № 2 Aserraderos con o sin remanufactura, plantas de tableros y/o paneles		10 dic 13
	Subgrupo Nº 3 Parquet, productos no especificados de madera, corcho mimbre		13 dic 13
Grupo № 7 Industria química del	Subgrupo № 1 Medicamentos y farmacéutica de uso humano		4 nov 13
	Subgrupo № 2 Productos Químicos, sustancias químicas básicas y sus productos		18 nov 13
	Subgrupo № 3 Perfumerías		18 nov 13
	Subgrupo № 4 Pinturas		18 nov 13
	Subgrupo № 5 Derivados del petróleo y el carbón, asfalto, combustibles, lubricantes		13 jun 14
	Subgrupo № 6 Procesamiento del caucho - Artículos varios	Artículos Varios	14 nov 13
		Recauchutaje	14 nov 13
		Látex	14 nov 13
	Subgrupo № 7 Medicamentos de uso veterinario		14 nov 13

Grupo № 8 Industria de Productos Metálicos	Subgrupo № 1 Industrias metálicas básicas	Sector metalúrgico	3 dic 13
		Sector naval	17 dic 13
	Subgrupo № 3 Aparatos eléctricos y electrónicos, electrodomésticos		18 dic 13
	Subgrupo № 4 Fábrica de carrocerías y tapicerías		4 dic 13
	Subgrupo № 5 Talleres mecánicos, chapa y pintura. Auxilio mecánico.	Capítulo 1 Talleres mecánicos, chapa y pintura	5 dic 13
		Capítulo 2 Empresas de auxilio mecánico automotriz	2 dic 13
	Subgrupo Nº 6 Extracción de minerales metálicos, piedras preciosas y semipreciosas Fábricas de alhajas, fantasías, pulido y tallado de piedras preciosas, finas y sintéticas.	Capítulos I: Extracción e industrialización de minerales metálicos II: Extracción e industrialización de piedras preciosas y semipreciosas III: Fábrica de alhajas, fantasías, pulido y tallado de piedras preciosas, finas y sintéticas	17 jul 14
	Subgrupo № 7 Industria del plástico y juguetes. Fibra de vidrio		30 dic 13
	Subgrupo № 8 Industrialización del vidrio, cristales huecos y planos	Capítulo 1 vidrio hueco.	28 dic 12
		Capítulo 2 Vidrio plano	6 oct 14
Grupo № 9 Industria de la construcción	Subgrupo №1 Industria e instalaciones de la construcción		12 nov 13
	Subgrupo № 02-03	Actividad comprendida: Canteras en general, caleras, balastreras	11 mar 14
		Actividad comprendida: Fábricas de hormigón prefabricado	23 ene 14
		Actividad comprendida: Cerámica roja, blanca, refractaria, gres	13 mar 14
		Actividad comprendida: Operación de puestos de peajes	18 mar 14
Grupo № 10 Comercio en general	Subgrupo № 1 Tiendas		18 dic 13
	Subgrupo № 2 Artículos para el hogar		12 dic 13
	Subgrupo № 3 Máquinas de oficina		12 nov 13
	Subgrupo № 4 Bazares, Ferreterías, Pinturerías y		14 nov 13
	Subgrupo № 5 Importadores y mayoristas de almacén		21 nov 13
	Subgrupo № 6 Casas de música		30 dic 13
	Subgrupo № 7 Librerías y papelerías		13 dic 13
	Subgrupo № 8 Barracas de construcción		13 dic 13
	Subgrupo № 9 Farmacias, homeopatías		13 nov 13
	Subgrupo № 10 Ópticas		30 dic 13

	Subgrupo № 11 Casas de fotografía		22 nov 13
	Subgrupo Nº 12 Casas dentales		30 dic 13
	Subgrupo № 13 Droguerías farmacéuticas		31 mar 14
	Subgrupo № 15 Venta de motos, ciclomotores		30 dic 13
	Subgrupo № 16 Empresas que comercializan		
	productos, artículos y/o equipos médicos		30 dic 13
	hospitalarios y/o de uso en laboratorios		20 11 10
	Subgrupo № 17 Repuestos automotores		26 dic 13
	Subgrupo № 18 Supermercados		7 nov 13
	Subgrupo № 20 Barracas y cooperativas		26 jul 13
	Subgrupo № 21 Envasado de supergas		11 jun 13
	Subgrupo № 22 Distribución de supergas		25 jul 13
	Subgrupo № 23 Fleteros de supergas.		11 jun 13
	(Transporte de gas licuado de petróleo).		
	Subgrupo № 24 Cooperativas de consumo		14 nov 13
	Subgrupo Residual		27 dic 13
Grupo № 11 Comercio			16 nov 12
minorista de la alimentación			10 1100 12
Grupo № 12 Hoteles	Subgrupo № 1 Hoteles, apart-hoteles, moteles y		
Restoranes y	hosterías		13 nov 12
Bares			
	Subgrupo № 2 Campamentos, bungalows		13 nov 12
	Subgrupo Nº 3 Otros establecimientos de alojamiento: pensiones	Capítulo 1 Hoteles de Alta Rotatividad	26 nov 13
		Capítulo 2 Pensiones	13 nov 12
	Subgrupo Nº 4 Restaurantes, Parrilladas, cantinas		13 nov 12
	Subgrupo № 5 Cadenas de comida		13 nov 12
	Subgrupo № 6 Otras formas de servicios de alimentación y venta de bebidas (Carros)		18 mar 13
	Subgrupo № 7 Cafés, bares, pubs, cervecerías, ventas de pizza y fainá, despacho de bebidas, repostería, confiterías sin planta de elaboración y heladerías.		18 mar 13
	Subgrupo № 8 Rotiserías		15 nov 13
Grupo № 13 Transporte y almacenamiento	Subgrupo № 2 Transporte Terrestre de personas Internacional, Interdepartamental, Departamental Interurbano, Urbano del Interior y de Turismo		1 oct 13
	Subgrupo № 3 Transporte Terrestre de pasajeros. Escolares		23 ago 13
	Subgrupo № 5 Transporte Terrestre de pasajeros. Taxis y servicios de apoyo	Capítulo 1 Choferes de taxímetros de Montevideo	30 ene 14
		Capítulo 2 Radio operadoras	30 ene 14
		Capítulo Transporte de bebidas	29 nov 12
		Capítulo Transporte de Leche a granel	24 oct 13
	Subgrupo № 9 Transporte marítimo		9 jul 14

	Subarrusa NO 10 Askinidadas magritiras		1
	Subgrupo № 10 Actividades marítimas complementarias y auxiliares, agencias	Capítulo 1 Agencias marítimas	18 nov 13
	marítimas, operadores y terminales	Capítulo 2 Operadores y Terminales	10 4:- 12
		Portuarias	18 dic 13
		Capítulo 3 Depósitos Portuarios y Extraportuarios de contenedor	18 dic 13
	Subgrupo № 11 Servicios logísticos	Literal (a) Servicios Logísticos, incluyendo operadores logísticos ubicados en zonas francas	27 dic 13
		Literal (b) Empresas que brindan servicios	15 may 13
		Literal (c) Almacenamientos y depósitos para terceros	27 dic 13
		Literal (d) Organización y coordinación del	11 oct 13
		Literal (e) Recepción y control de la carga	19 dic 13
		Literal (f) Embalaje con fines de transporte	15 may 13
		Literal (g) Agencias de carga	4 feb 14
		Literal (h) Terminales Terrestres de	45
		Carga	15 may 13
	Subgrupo № 12 Transporte aéreo de personas y de carga	Capítulo 1 Compañías Aéreas Extranjeras.	19 dic 13
		Capítulo 3 Pilotos de líneas aéreas	21 nov 12
		Capítulo 4 Aeroaplicadores	20 ago 12
		Capítulo 5 Talleres de aviones livianos	27 ene 14
		Capítulo 6 Compañías Aéreas Nacionales	24 may 13
		Capítulo 7 Empresas concesionarias de aeropuertos	15 oct 13
		Capítulo 8 Servicios de rampas	11 nov 13
	Subgrupo № 14 Transporte particular de personas		31 may 13
	Residual		27 ene 14
Grupo № 14 Intermediación financiera, seguros y pensiones	Subgrupo № 1 Bancos y otras empresas de intermediación financiera	Capítulo 1 Bancos	19 nov 12
		Capítulo 3 Afaps	22 nov 13
		Capítulo 5 Procesadoras de tarjetas de crédito	14 dic 12
		Capítulo 7 Fideicomisos	23 ene 14
	Subgrupo № 2 Entidades que otorgan crédito	Capítulo 1 Tarjetas de crédito	21 set 12
	·	Capítulo 2 Administradoras de crédito	20 ago 14
		Capítulo 3 Círculos de ahorro previo	15 oct 14
	Subgrupo № 3 Organismos privados de seguridad social	Capítulo 2 Fondos complementarios	24 set 13

	Subgrupo № 5 Cooperativas de ahorro y crédito	Capítulo 1 Cooperativas de capitalización	7 feb 14
		Capítulo 2 Cooperativas de operativa restringida	19 feb 14
	Subgrupo № 6	Capítulo 1 Casas de cambio	11 nov 13
		Capítulo 2 Empresas de Servicios Financieros	28 nov 13
	Subgrupo № 7 Casas centrales de redes de pagos y cobranzas		11 nov 13
	Subgrupo № 8 Compañías de seguros		17 dic 13
	Subgrupo № 10 Agencias y bancas de quinielas	Capítulo Agencias de quinielas	11 nov 13
	Residual		27 nov 13
Grupo № 15 Servicios de salud y anexos	Subgrupo № 1 Salud general	Capítulo Trabajadores no médicos	31 ago 12
		Capítulo Trabajadores médicos	5 nov 12
	Subgrupo № 2 Servicio de acompañantes		14 nov 12
	Subgrupo № 3 Ambulancias que realizan traslados sin asistencia		14 nov 12
	Subgrupo Nº 4 Casas de salud, residenciales de ancianos y hogares de ancianos con fines de lucro.		29 nov 12
	Subgrupo № 5 Casas de salud, residenciales de ancianos y hogares de ancianos sin fines de lucro.		14 nov 12
Grupo № 16 Servicios de enseñanza	Subgrupo № 1 Jardines de infantes y guarderías		17 may 13
	Subgrupo № 2 Enseñanza preescolar, escolar, secundaria y superior		14 dic 12
	Subgrupo № 3 Técnica, comercial y academias de choferes		20 dic 12
	Subgrupo № 4 Especial para personas con capacidades diferentes		27 dic 12
	Subgrupo № 5 Enseñanza de idiomas		20 dic 12
	Subgrupo № 6 Profesores particulares y otros tipos de enseñanza, formación		20 dic 12
	Subgrupo № 7 Educación no formal		7 dic 12
Grupo № 17 Industria gráfica	Subgrupo 1 Talleres gráficos de obra		27 nov 12
	Subgrupo 2 Talleres gráficos de las empresas periodísticas, diarios y publicaciones		11 dic 12
	Subgrupo 3 Publicidad en vía pública		11 jun 13
Grupo № 18 Servicios culturales, de esparcimiento 	Subgrupo № 1 Cines, teatro y música	Capítulo Cines de Montevideo y zona balneario costa este	23 jun 14
	Subgrupo № 2 Prensa escrita y sus ediciones periodísticas digitales	Capítulo 1 Prensa escrita de Montevideo y sus ediciones digitales	18 oct 12

		Capítulo 2 Prensa del interior	28 oct 13
	Subgrupo № 3 Radios de AM y FM y sus ediciones periodísticas digitales	Capítulo 1 Montevideo	28 oct 13
		Capítulo 2 Radios del interior	2 set 14
	Subgrupo Nº 4 Televisión abierta y para abonados y sus ediciones periodísticas digitales	Capítulo 1 Televisión abierta de Montevideo	20 nov 13
		Capítulo 2 Televisión abierta Interior	30 dic 13
		Capítulo 3 Televisión por abonados de Montevideo	30 dic 13
		Capítulo 4 Televisión por abonados del interior	5 dic 13
		Capítulo 5 Productoras de contenidos para TV abierta y/o por abonados	24 feb 14
	Subgrupo № 5 Agencias internacionales de noticias periodísticas y fotográficas		14 nov 12
	Subgrupo № 6 Salas de juego, sociedades hípicas	Capítulo Sociedades hípicas, casinos electrónicos y agencias hípicas	28 oct 13
	Subgrupo № 8 Alquiler y distribución de películas y videos y similares	Capítulo Alquiler y distribución de películas cinematográficas	23 jun 14
	Subgrupo № 9 Artistas y actividades conexas	Capítulo Producción audiovisual independiente no	11 abr 14
	Subgrupo № 10 Atracciones mecánicas y fines		5 nov 13
	Residual		7 feb 14
Grupo Nº 19 Servicios profesionales, técnicos especializados y aquellos no incluidos en otros grupos	Subgrupo № 1 Despachantes de aduana		7 nov 13
	Subgrupo № 2 Empresas suministradoras de personal		23 dic 13
	Subgrupo № 3 Personal de edificios		17 oct 13
	Subgrupo № 4 Empresas de pompas fúnebres		29 nov 13
	Subgrupo № 5 Inmobiliarias y administración		16 dic 13
	Subgrupo № 6 Recolección de residuos	Capítulo 1 Recolección de residuos domiciliarios y barrido de calles	17 oct 13
		Capítulo 2 Recolección de residuos hospitalarios	11 set 14
	Subgrupo № 7 Empresas de limpieza		5 set 13
	Subgrupo № 8 Empresas de seguridad y vigilancia	Capítulo Seguridad electrónica	26 nov 13
		Capítulo Seguridad física	26 nov 13
	Subgrupo № 9 Mensajerías y correos privados		7 nov 13
	Subgrupo № 10 Estaciones de servicio, gomerías, estacionamientos		3 dic 13
	Subgrupo Nº 11 Agencias de viajes (excluidas las pertenecientes a empresas de transporte)		16 dic 13

	Subgrupo Nº12 Agencias de publicidad		16 dic 13
	Subgrupo № 13 Empresas de investigación de mercado y estudios sociales		26 dic 13
	Subgrupo Nº 15 Peluquerías unisex		16 set 13
	Subgrupo № 16 Áreas verdes		31 oct 13
	Subgrupo № 17 Estudios contables profesionales		10 oct 13
	y no profesionales		10 000 13
	Subgrupo № 18 Sanitarias		23 oct 13
	Subgrupo № 19 Prestación de servicios telefónicos	Capítulo 1 Call centers	24 oct 13
		Capítulo 2 Servicios 0900	8 oct 13
	Subgrupo № 20 Cementerios privados		10 oct 13
	Subgrupo № 22 Informática		27 set 13
	Subgrupo № 23 Alquiler, servicios y soporte de equipos de filmación		16 dic 13
	Subgrupo № 24 Tintorerías		23 oct 13
	Subgrupo Nº 25 Entidades paraestatales específicamente no incluidas en otros grupos		27 dic 13
	Subgrupo № 26 Prestación de servicios audiovisuales		18 set 13
	Subgrupo № 27 Balanzas y puestos de	†	20 dic 13
	Subgrupo Residual		16 dic 13
Entidades gremiales, sociales y deportivas	Subgrupo № 1 Entidades deportivas		25 oct 13
		Capítulo Básquetbol	6 nov 12
	Subgrupos № 2 y 3 Entidades gremiales y Entidades sociales		25 nov 13
		Capítulo Entidades gremiales deportivas Subcapítulo Fútbol	1 nov 13
Grupo № 21 Servicio doméstico			10 abr 13
Grupo Nº 22 Ganadería, agricultura y actividades			27 dic 13
	Subgrupo Nº 1 Plantaciones de caña de azúcar		16 may 14
Grupo Nº 23 Grupo madre (hortifloricultura , y otras no incluidas en el grupo 22)			6 dic 13
	Subgrupo № 1 Citricultura y arándanos		23 dic 13
Grupo Nº 24 Forestación (incluidos montes, bosques y turberas	·		21 may 13

Anexo III

Pauta de entrevista

¿Las desigualdades de género en el ámbito laboral, son tema de debate en las mesas de negociación? ¿En qué aspectos? ¿Cuáles son las más importantes? ¿Cómo son procesadas?

¿Quién ha puesto a consideración el tema en las mesas de negociación? ¿Por qué cree que se ha dado de esa forma?

¿Cómo suelen ser las reacciones de los participantes cuando se plantea esta problemática?

¿Es fácil lograr acuerdos en las mesas de negociación en torno a la problemática de las desigualdades de género o se presentan dificultades específicas? ¿En qué aspectos es fácil o difícil?

¿Cómo fue su experiencia en esos debates?

¿Cómo se redactan las CdG?

¿Cree que el tema de las desigualdades de género ha entrado con mayor fuerza en la agenda? ¿Es algo declarativo o se acompaña de una reflexión sobre el problema? ¿A qué se debe?

¿Qué factores cree que contribuyen a que algunos sectores se destaquen en la generación de CdG?

¿Se discuten entre sus representados las ideas de corresponsabilidad, conciliación u otras, que atiendan la relación entre hogar, familia y trabajo remunerado? ¿Qué entienden sus representados por corresponsabilidad? ¿Y por conciliación?