



Oficina
Internacional
del Trabajo
Ginebra

Documento de trabajo núm. 15

Diálogo social y la igualdad de género en Uruguay

**Alma Espino
Gabriela Pedetti**



Diciembre 2010

ETD de la OIT
para el Cono
Sur de Latin
America

Departamento
de Relaciones
Laborales y
de Empleo
(DIÁLOGO)

**Diálogo social y la igualdad
de género en Uruguay**

**Alma Espino, consultora
Gabriela Pedetti, ayudante**

**Departamento de Relaciones
Laborales y de Empleo
Oficina Internacional del Trabajo • Ginebra
Diciembre 2010**

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a pubdroit@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Datos de catalogación en publicación de la OIT

Espino, Alma; Pedetti, Gabriela

Diálogo social y la igualdad de género en Uruguay / Alma Espino, Gabriela Pedetti ; Oficina Internacional del Trabajo, Departamento de Relaciones Laborales y de Empleo. - Ginebra: OIT, 2010

1 v. (Documento de trabajo ; núm. 15)

ISBN: 9789223242657;9789223242664 (web pdf)

International Labour Office

igualdad de géneros / diálogo social / negociación colectiva / igualdad de oportunidades en el empleo / papel de la OIT

04.02.3

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones y los productos electrónicos de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a: pubvente@ilo.org.

Vea nuestro sitio en la red: www.ilo.org/publns

Prólogo

La igualdad de género y el diálogo social son valores fundamentales y temas transversales para la Oficina Internacional del Trabajo. En el año 2009, la Conferencia Internacional del Trabajo concluyó la discusión sobre “la Igualdad de Género en el Corazón del Trabajo Decente” reafirmando que el diálogo social y el tripartismo son herramientas de políticas esenciales para promover la igualdad de género en el mundo del trabajo.

Este documento forma parte de un proyecto de investigación comparativa cuyo objetivo es demostrar que la igualdad de género y el diálogo social se benefician mutuamente y su promoción debería ir de la mano. A pesar de muchos estudios sobre cada tema tratados en forma separada, existe una brecha de conocimiento a nivel mundial sobre cómo la igualdad de género en el trabajo se promueve a través del diálogo social. El tema se analiza en aspectos cualitativos y cuantitativos:

- Igual participación de hombres y mujeres en el diálogo social, particularmente en las comisiones tripartitas, como también dentro del gobierno, los sindicatos y las organizaciones con los empleadores;
- Los temas de igualdad de género en la agenda de diálogo social, incluyendo los convenios colectivos.

Este estudio entrega información relevante sobre el marco legal e institucional para la igualdad de género y el diálogo social en Uruguay. Los logros significantes sobre estos temas, en la práctica, comenzaron en la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades en el Trabajo. El ejemplo uruguayo es una ilustración de muchas actividades exitosas de la red formada por las comisiones tripartitas de igualdad de género en América Latina.

Dedicamos este estudio a los lectores interesados, ya que esta experiencia puede inspirar a otros países a estimular los actores sociales a tomar iniciativas de promover la participación más balanceada de hombres y mujeres en el diálogo social tripartito, además de incluir temas de igualdad de género en las discusiones nacionales y acuerdos colectivos.

Este estudio es el resultado de la colaboración del Departamento de Relaciones Industriales y Empleo, la Oficina de Igualdad de Género y el Equipo de Apoyo Técnico sobre Trabajo Decente de la OIT para el Cono Sur de América Latina. Alma Espino, en colaboración con Gabriela Pedetti, preparó el estudio nacional. Angélica Muller, Coordinadora en Género del Sector IV “Diálogo social” y Especialista en Derecho del Trabajo, coordinó el proyecto de investigación comparativa, en conjunto con Maria Elena Valenzuela, Especialista Regional en Género, el estudio nacional en Uruguay. Agradecemos los comentarios y asistencia de Marleen Rueda y la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades en el Trabajo de Uruguay. Este documento contó con el auspicio del Gobierno de Suecia.

Guillermo Miranda
Director,
OIT Santiago-Chile

Tayo Fashoyin
Director,
Departamento de Relaciones
Laborales y de Empleo

Contenido

Prólogo.....	iii
Abreviaciones	vi
Introducción.....	1
1. Antecedentes: El mercado laboral uruguayo y desigualdades de género	2
1.1 Evolución de los principales indicadores: Las desigualdades de género	3
1.2 Incidencia de la crisis internacional en el mercado laboral uruguayo.....	9
2. Marco jurídico e institucional para el diálogo social.....	11
2.1 La negociación colectiva: El marco del diálogo social en el ámbito del empleo	11
2.2 Los actores de la negociación colectiva.....	13
2.3 ¿Quiénes participan en la negociación colectiva?.....	14
3. La evolución del diálogo social y la negociación colectiva en su dimensión de género.....	15
3.1. La historia	15
3.2 Dictadura y retorno a la democracia	16
3.3 2005: Una nueva etapa de negociación colectiva	17
4. Diálogo social e igualdad de género: La Comisión Tripartita para la Igualdad de Trato y Oportunidades en el Empleo	17
4.1 Participantes de la CTIOTE.....	18
4.2 El sector trabajador y el sector empleador: La presencia del tema de igualdad de género en sus agendas y acciones.....	18
4.3 El tratamiento de los temas de género al interior de la Dirección Nacional de Trabajo	20
4.4 La trayectoria	22
Primer período: 1997-1999	22
Segundo período: 2000-2004.....	24
Tercer período: 2005-2009	25
Balance.....	28
5. Resultados de la negociación colectiva para la igualdad de género	29
Síntesis y recomendaciones	34
Bibliografía	38
Anexos	40

Abreviaciones

CTIOTE	Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo
PIT-CNT	Plenario Intersindical de Trabajadores – Convención Nacional Trabajadores
CIU	Cámara Industrial del Uruguay
CNCS	Cámara Nacional de Comercio y Servicios del Uruguay
MTSS	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
MIDES	Ministerio de Desarrollo Social
INMUJERES	Instituto Nacional de las Mujeres
JUNAE	Junta Nacional de Empleo
DINAE	Dirección Nacional de Empleo
DINATRA	Dirección Nacional de Trabajo
MERCOSUR	Mercado Común del Sur
CM-CCSCS	Comisión de Mujeres de la Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur
PROIMUJER	Programa de capacitación para el empleo de mujeres
CEDAW	Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer

Introducción

La negociación colectiva tripartita a través de los Consejos de Salarios constituye desde los años 40 del siglo XX, el ámbito privilegiado del diálogo social en el país para los trabajadores del sector privado, aunque había excluido hasta muy recientemente a los trabajadores rurales y el servicio doméstico. Esta historia tuvo largas interrupciones: desde 1968 – debido a la “congelación de precios y salarios” decretada por el Poder Ejecutivo – y desde 1973 y hasta 1985 como resultado de la ilegalización de las actividades sindicales por la dictadura establecida en ese período. A partir de 1985 con la recuperación democrática se restauraron las convocatorias a Consejos de Salarios volviendo a suspenderse en 1992 – con la idea de disminuir la intervención estatal en las negociaciones salariales, otorgando mayor flexibilidad al mercado laboral. En 2005 se restaura y amplía la negociación colectiva tripartita incorporando a los asalariados en este período rurales y posteriormente el servicio doméstico.

La historia del diálogo social en Uruguay se ha visto acompañada por un escaso tratamiento de los temas relativos a la igualdad de género, pese a la legislación relativamente avanzada que caracterizó desde sus inicios al país en la materia. Por su parte, las mujeres no han accedido a una participación acorde con su presencia en el mercado laboral en las negociaciones, mientras subsisten una serie de brechas de género en diversos indicadores de trabajo, empleo y remuneraciones. A partir de 2005, el tratamiento de la situación de las trabajadoras logra ciertos avances con la inclusión de cláusulas de género en los acuerdos de Consejos de Salarios.

El objetivo de este documento consiste en analizar la forma en que la igualdad de trato y de resultados en el empleo es promovida en el contexto del diálogo social en Uruguay en el período reciente. Así mismo se considera especialmente el papel de la Comisión Tripartita de Igualdad de Trato y Oportunidades en el Empleo (CTIOTE) y los resultados obtenidos en las negociaciones colectivas tripartitas a partir de 2005.

Para ello, en el primer capítulo se presenta de manera general la situación de las mujeres y las desigualdades de género en el mundo del trabajo, destacando las brechas más importantes en términos de los principales indicadores del mercado laboral. Posteriormente, en el segundo capítulo se revisa el marco jurídico e institucional para el diálogo social. En el capítulo tercero, se revisan los antecedentes históricos del diálogo social y la negociación colectiva en su dimensión de género, ubicando a partir de 2005, una etapa en la que se observa una mayor incidencia en las negociaciones de las propuestas tendientes a mejorar la situación de las mujeres en el empleo. En el capítulo cuarto, se revisa la integración, objetivos y formas de trabajo de la CTIOTE y en el capítulo cinco, se analizan sus logros y desafíos en base a cinco dimensiones: fortalecimiento interno, sensibilización y fundamento de las acciones, relacionamiento institucional, la cooperación internacional, el fortalecimiento del diálogo social, y la incidencia en las políticas públicas. Posteriormente, se analizan detalladamente los resultados de la negociación colectiva relativos a la igualdad de género.

Por último, se recogen algunas conclusiones en el contexto de la creciente importancia que registra la fuerza de trabajo femenina en el país. Se confirma que las relaciones de género continúan fuertemente determinadas por el modelo de hombre proveedor y la doble jornada femenina se convirtió en un problema para un número mayor de mujeres. Las brechas entre hombres y mujeres en el empleo, el desempleo y las remuneraciones permanecen. Se señala la importancia de la inclusión de cláusulas relacionadas con las responsabilidades familiares en la negociación colectiva tanto como por la posibilidad para dotar de capacidad de negociación a trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, así como para avanzar en la cobertura y ampliación de los derechos y beneficios ya obtenidos y en la creación de nuevos.

Respecto a la actuación de la Comisión Tripartita, se evalúan sus logros y desafíos, especialmente en el contexto político y social, que permitiera la dinamización del diálogo social en diversos ámbitos. Se concluye que el aporte de la CTIOTE depende de varios factores, tales como la capacitación de sus integrantes y su compromiso, el apoyo que reciben por parte de sus organizaciones, y la capacidad de interlocución internamente a esas organizaciones para la discusión y el posicionamiento sobre las propuestas de la Comisión Tripartita. Así mismo, se destaca la importancia de la estabilidad de los representantes sectoriales y el poder de decisión de cada uno, como variables clave en la oportunidad y magnitud de las acciones, así como en su capacidad de incidencia.

La evaluación de la inclusión de cláusulas de género en los convenios colectivos muestra como factores decisivos, la participación constante del Departamento de Género del PIT-CNT en discusión sobre negociación colectiva del movimiento sindical, así como la capacitación realizada en el ámbito gubernamental.

Si bien la Tripartita tuvo una injerencia importante en la negociación colectiva y es un mecanismo o una vía de actuación válida, aun subsisten varias debilidades: la falta de mujeres negociadoras entre los delegados de los trabajadores y los empleadores; débil respaldo y la existencia de un interés verdadero para las delegadas del estado desde la DINATRA, entre quienes la mayoría son mujeres, así como de los delegados políticos que son los presidentes de mesa, que son en su mayoría hombres.

El análisis realizado permite marcar un conjunto de desafíos. Entre los primeros, se hallan los pasos necesarios para estimular la corresponsabilidad familiar entre hombres y mujeres trabajadores, promover los mecanismos de género dentro de las Cámaras empresariales, y fortalecer el papel dentro del PIT-CNT de la Comisión de Género y Equidad. Respecto al desarrollo y crecimiento del papel de la Comisión Tripartita en aras de su capacidad de incidencia, se requiere establecer una agenda que priorice y acote objetivos, y elabore estrategias orientadas a tal fin; realizar el seguimiento de la aplicación de las políticas nacionales y los acuerdos; monitorear los aspectos pactados y el tratamiento de nuevos temas vinculados a la vida laboral y cotidiana. Finalmente, se considera que el Estado – actor de cardinal importancia – deberá promover fórmulas de acuerdo entre las partes y ejercer el liderazgo, así como establecer lineamientos estratégicos para considerar la igualdad de género en acciones y políticas en distintos niveles.

1. Antecedentes: El mercado laboral uruguayo y desigualdades de género

El incremento de la fuerza de trabajo femenina es una de las principales transformaciones verificadas en las últimas décadas en el mercado laboral de Uruguay. Para ello han contribuido un conjunto de factores relacionados con cambios en la demanda – debidos a modificaciones en la estructura productiva – así como en la oferta, principalmente por el aumento del nivel educativo alcanzado por las mujeres. En el mundo del trabajo subsisten importantes desigualdades de género que se reflejan en diversos indicadores relacionados con el empleo así como con la carga global de trabajo que enfrentan hombres y mujeres.

Distintos estudios señalan tres procesos globales que modificarían el mundo del trabajo y de las relaciones laborales durante los noventas y a los cuales el país no ha sido ajeno:

- 1) el proceso de adopción de un esquema de desarrollo que privilegia la integración a la economía mundial vía políticas de apertura externa y competitividad de mercado que tienden a reducir los costos laborales, y que tendría efectos negativos sobre los salarios y las condiciones de empleo;

-
- 2) el proceso de incorporación a los rápidos cambios tecnológicos en muchos sectores de la economía que debilita la posición negociadora de los trabajadores;
 - 3) los cambios en los papeles del Estado, el mercado y las instituciones de la sociedad civil, con pérdida de la capacidad reglamentaria del Estado (Campero, 1999).

En el marco de estos procesos, en las últimas dos décadas en Uruguay se han verificado períodos de crecimiento de la economía y moderado dinamismo del mercado laboral (1991 a 1998); otros de estancamiento y recesión (1999 a 2002), que culminan con una crisis económica y financiera, cuyos efectos en el mercado laboral persistirían hasta 2003; y luego la recuperación, que cobra mayor significación, especialmente a partir de 2005 (Amarante y Espino, 2008).

La institucionalidad laboral si bien no cambió al influjo de las ideas predominantes en los años 90, relativas a la flexibilización de los mercados laborales, en los hechos se modificó la forma de negociación salarial (al suspenderse la convocatoria de los Consejos de Salarios en 1992, los que como se verá constituyen el mecanismo para la negociación colectiva tripartita) y de relacionamiento entre empleadores, trabajadores y Estado. A partir de 2005, con el inicio de una nueva administración se combinan un conjunto de políticas y normas laborales, así como con un clima institucional favorable al diálogo social impulsado por el nuevo gobierno, todo lo cual habría contribuido a la mejora en algunos de los indicadores del mercado de trabajo uruguayo.

El desempleo abierto ha sido una variable de ajuste en la mayor parte del período a que se ha hecho referencia, aunque también desmejoró la calidad del empleo – aumentó el porcentaje de trabajadores sin cobertura de la seguridad social; y se ampliaron las diferencias en las remuneraciones. Las mujeres han sido fuertemente impactadas por el desempleo y tienen una alta participación en el empleo informal o precario, en especial por su alta participación en el empleo doméstico. Estos fenómenos son el resultado de una serie de procesos, entre los que se destacan la importante recomposición sectorial del producto en el marco de la apertura de la economía, las políticas de reforma del Estado y el aumento de los retornos a la educación (Amarante y Arim, 2004).

Algunos de los principales desafíos para las políticas de igualdad de género y el diálogo social se describen a continuación a partir de un conjunto de variables de interés.

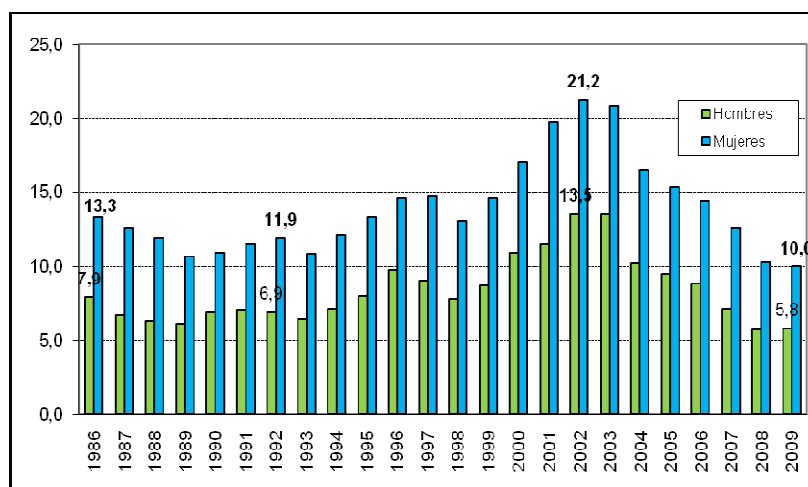
1.1 Evolución de los principales indicadores: Las desigualdades de género

El cambio verificado en la oferta laboral femenina medida por la tasa de actividad de las mujeres en edad de trabajar en las últimas décadas constituye uno de los más relevantes en el mercado laboral uruguayo. Mientras la tasa de actividad masculina se mantuvo entorno al 74 por ciento, la femenina se elevó de 41 por ciento a 55 por ciento, entre 1986-2009.¹ Por su parte, la tasa de empleo de los hombres alcanzó a 69 por ciento de los activos en 2009, luego de haberse reducido en forma drástica con la crisis económica y financiera ocurrida en Uruguay del año 2002. La tasa de empleo de las mujeres ascendió de 35,9 por ciento a 42,8 por ciento entre 1986 y 1998, para caer en 2002 hasta el 39 por ciento y repuntar en los últimos años llegando a 49 por ciento en 2009.

El desempleo tuvo una importante expansión durante la década de los noventa hasta la crisis del 2002 para luego descender, aunque las diferencias entre los trabajadores hombres y mujeres se mantienen (Gráfico 1).

¹ Si bien se dispone de las ECH a partir de 1981, las diferencias en el relevamiento de ciertos indicadores obligan a considerar solamente la información desde 1986.

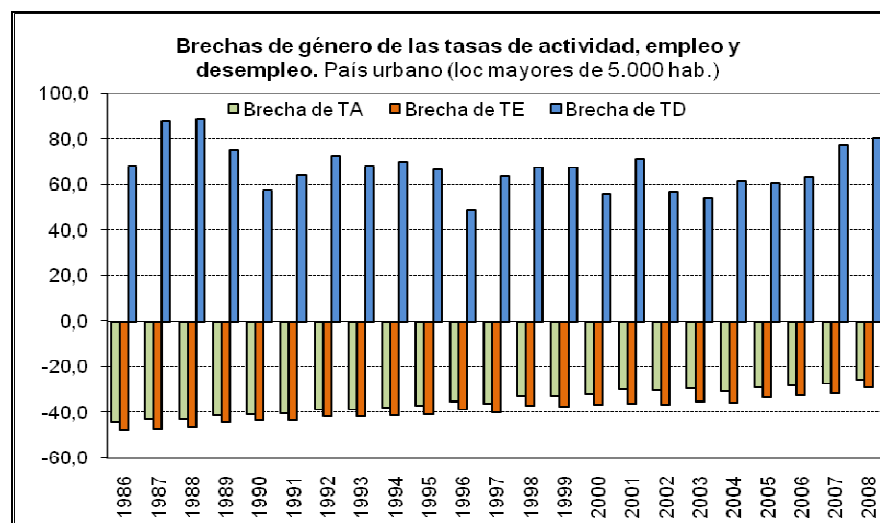
Gráfico 1.
Evolución de la tasa de desempleo por sexo, 1986-2009,
país urbano (loc. mayores de 5.000 hab.)



Fuente: Elaborado en base a microdatos de la ECH – INE.

Las brechas entre las tasas de actividad y empleo de hombres y mujeres aunque con una tendencia a su reducción, son históricamente de signo negativo en términos porcentuales, expresando las menores tasas femeninas. Por el contrario, la brecha del desempleo se ubica en niveles positivos y aún muy elevados, reflejando que la tasa de desempleo femenina es considerablemente mayor a masculina (Gráfico 2).

Gráfico 2.
Brechas* de género en las tasas de actividad, empleo y desempleo,
país urbano (loc. mayores de 5000 hab.),
1986-2009 (en %)



Fuente: Elaborado en base a microdatos de la ECH – INE

*Nota: 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.

Uno de los rasgos estructurales del mercado laboral uruguayo es la marcada segregación ocupacional de género (Amarante y Espino, 2002). Ello significa que, pese al aumento de la fuerza laboral femenina, las mujeres se mantienen concentradas en ciertos

sectores de actividad (segregación horizontal). En el Servicio Doméstico y en el Comercio trabajan aproximadamente un 18 por ciento de las mujeres respectivamente; 11.3 por ciento trabajan en la Industria; 11,9 por ciento en los Servicios sociales y de salud y 9.6 por ciento en la Enseñanza. Por su parte, los hombres tienen como principal ocupación, el Comercio (18.9 por ciento), la Industria (16.2 por ciento) y la Construcción (11.9 por ciento) (Cuadro 1).

Cuadro 1.
Distribución de los trabajadores por según rama
de actividad por sexo, 2009 (en %)

Rama de actividad	Hombres	Mujeres	Total
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura – minas, canteras y pesca	16,0	5,0	11,1
Industrias – electricidad, gas y agua	16,2	11,3	14,0
Construcción	11,9	0,5	6,8
Comercio; reparación de vehículos automotores, motocicletas,	18,9	18,5	18,7
Hoteles y restaurantes	2,5	3,7	3,0
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	8,2	2,6	5,7
Intermediación financiera	1,5	1,7	1,6
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	6,9	6,4	6,7
Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	6,8	5,2	6,0
Enseñanza	2,3	9,6	5,6
Servicios sociales y de salud	3,0	11,9	7,0
Eliminación de desperdicios, aguas residuales, saneamiento y Actividades similares	4,5	5,6	5,0
Servicio domestico	1,3	17,9	8,7
Total	100	100	100

Fuente: Elaborado en base a microdatos de la ECH – INE

Las mujeres ocupadas en el sector privado en 2009, se concentran mayormente en empresas unipersonales y microempresas: 55 por ciento de las mujeres ocupadas se ubican en empresas con menos de 5 personas (unipersonales y con 2 a 4 empleados), mientras que el 50 por ciento de los hombres se encuentran en empresas pequeñas, medianas y grandes (con más de 5 trabajadores) (Cuadro 2).

Cuadro 2.
Distribución de los ocupados en el sector privado
por sexo según tamaño de la empresa,
país urbano, 2009 (en %)

Tamaño de la empresa	2009	
	Hombre	Mujer
Una persona	22,5	36,2
2 a 4 personas	23,4	18,9
5 a 9 personas	11,4	8,6
10 a 49 personas	17,6	13,3
50 o más personas	25,1	23,0
Total	100	100

Fuente: Elaborado en base a microdatos de la ECH – INE

Entre los problemas de calidad del empleo, uno de gran importancia sobre todo para la fuerza de trabajo femenina es el subempleo. La definición de este concepto varió en las estadísticas nacionales; el usado en el período 1993-2000² fue cambiado en 2001, lo cual no permite analizar una serie larga. Con la nueva definición se considera que “son subempleadas las personas ocupadas, que trabajan menos de 40 horas semanales y desean y están disponibles para trabajar más horas”.³ Una estimación del indicador con esa definición, para el período (en localidades mayores a 5.000 habitantes) de Amarante y Arim (2004) permite visualizar el impacto de la inclusión del servicio doméstico. Los resultados de esta estimación muestran una evolución ascendente que pasa de 7.8 por ciento en 1991 a 19 por ciento en el 2002, o sea en medio de la crisis.⁴ Entre 2001 y 2003, el subempleo es significativamente superior en el caso de las mujeres, pasando de 19.8 por ciento a 22.8 por ciento; para los hombres de 12.0 por ciento a 16.6 por ciento en el mismo período (Notaro, 2005).

El porcentaje de subempleados según estimaciones propias con base en la misma definición, se ha reducido entre 2004 y 2007, pasando de 15,9 por ciento a 12,9 por ciento, en las localidades mayores de 5.000 habitantes de todo el país. Esa reducción en la tasa global responde tanto a reducciones de la tasa masculina como de la femenina, registrando también en este período una mayor tasa de subempleo entre las mujeres.

A partir de 2001,⁵ se puede cuantificar la población que no cuenta con protección social por falta de registro en el sistema de seguridad social y por tanto, que no goza de derechos jubilatorios. El análisis de la información disponible revela que entre 2001 y 2004, el porcentaje de trabajadores sin derecho a jubilación pasa de 36 por ciento a 40 por ciento,⁶ mientras que en 2005, se detecta una leve disminución. Esta disminución coincide

² Se consideran subempleadas “Las personas con trabajo en la categoría de asalariados (empleados u obreros) o miembros de cooperativas de producción, que trabajan menos de 40 horas semanales y tienen la voluntad de trabajar más horas por semana y están disponibles para hacerlo. Las personas que trabajan por cuenta propia o que son trabajadores familiares no remunerados y que *buscan otro trabajo para sustituir al actual* porque disponen de más tiempo para trabajar o quieren obtener mayores ingresos” (INE, 2002, *Encuesta Continua de Hogares. Principales resultados 2001*. 6:7).

³ INE, 2002, *Encuesta Continua de Hogares. Principales resultados 2001*. 6:7. Los tres criterios deberán ser satisfechos simultáneamente.

⁴ Las estimaciones del INE para el mismo período resultan similares.

⁵ La ECH a partir de 2001, indaga directamente sobre el derecho a percibir jubilación de los trabajadores. Se considera “trabajador no registrado en la seguridad social” a aquel que declara estar ocupado pero no realizar aportes jubilatorios a ninguna caja de seguridad social.

⁶ En el caso de los hombres pasa de 35.4 por ciento a 40.1 por ciento, y en el de las mujeres de 36.8 por ciento a 41.5 por ciento.

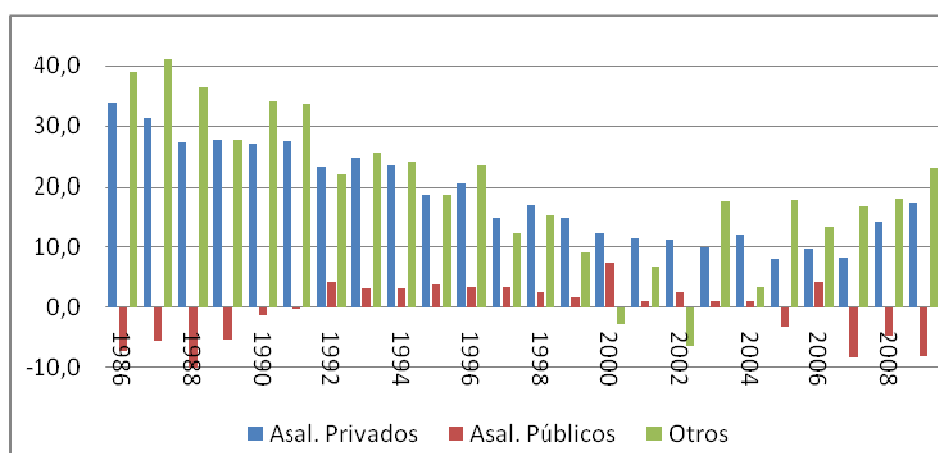
con la expansión de la economía, el retorno a las convocatorias a Consejos de Salarios, la agudización de los controles para disminuir la evasión fiscal y las campañas publicitarias orientadas a disminuir la falta de registro a la seguridad social de los trabajadores (Amarante y Espino, 2007).

En 2009, los niveles más bajos de cobertura de la seguridad social para las mujeres, pese a las mejoras verificadas, se siguen registrando en el Servicio doméstico. El 62.5 por ciento de las ocupadas en dicha actividad no realizaban aportes jubilatorios en ese año. Le sigue en importancia el sector de Eliminación de desperdicios y saneamiento con casi 48.7 por ciento de las mujeres sin cobertura; luego se registran niveles elevados en la industria (42.2 por ciento), el comercio (41 por ciento), y restaurantes y hoteles (41.2 por ciento).

Entre los hombres en 2009, los niveles más bajos de cobertura de la seguridad social se encuentran en el sector de la construcción, donde están registrados 50.3 por ciento, el comercio (40.9 por ciento) y eliminación de desperdicios y saneamiento (37.7 por ciento).

En promedio la brecha de ingresos laborales por hora⁷ para el período 1986-2009 se reduce pasando de 27 por ciento a 14 por ciento (Gráfico 3). Dicho de otra forma, las mujeres pasaron de ganar en promedio 27 por ciento menos que los hombres a 14 por ciento. La brecha de los asalariados privados también se reduce de 34 por ciento en 1986 a 18 por ciento en 2009, y la brecha de otros tipos de ocupación pasa de 39 por ciento a 23 por ciento. Los asalariados públicos, en general, verifican una brecha menos significativa a lo que seguramente se explica por los mecanismos de acceso a los puestos de trabajo y la regulación de las categorías salariales.

Gráfico 3.
Brechas en las remuneraciones entre hombres
y mujeres ocupados por hora,
1986-2009



Fuente: Elaborado en base a microdatos de la ECH-INE.

Las diferencias en las remuneraciones por sexo suelen obedecer a problemas de discriminación y segregación laboral o a una combinación de ambos fenómenos. En 2009, la brecha de los ingresos mensuales entre hombres y mujeres fue 33 por ciento a favor de los hombres. Si tomamos en cuenta sólo a los asalariados públicos, esa brecha se reduce notoriamente (13 por ciento), mientras que entre los asalariados privados (35.9 por ciento)

⁷ En este caso se presenta la brecha de remuneraciones por hora, la misma se calculan de la siguiente forma: 1- cociente entre las remuneraciones promedio por hora de las mujeres sobre las de los hombres * 100. Se considera el ingreso por hora de las mujeres y el ingreso por hora de los hombres, de manera de evitar el efecto de las diferencias en la extensión de la jornada laboral de hombres y mujeres.

y los ocupados en el resto de las categorías de ocupación (42.1 por ciento) esas brechas son mayores (Cuadro 3).

La medición de las diferencias en las remuneraciones de hombres y mujeres por mes refleja las diferencias en el acceso a los ingresos y en la capacidad de compra de hombres y mujeres. La disminución de estas brechas estaría facilitando la independencia económica de las mujeres. No obstante, debe considerarse, que el ingreso mensual incluye el efecto de las diferencias en la extensión de la jornada laboral, a su vez determinada por la desigual distribución del trabajo no remunerado entre hombres y mujeres para el cuidado de la familia y las tareas domésticas.

Cuadro 3.
Brechas de ingresos laborales mensuales entre hombres y mujeres según categoría de ocupación, 2009 (%)

	Por mes	Por hora
Asalariados Privados	35.9	17.4
Asalariados Públicos	13.4	-8.1
Otros	42.1	22.9
Total	32.6	14.0

Fuente: Elaborado en base a microdatos de la ECH – INE

La brecha de remuneraciones por hora según sexo es mayor en Montevideo que en el Interior del país. En el año 2009, la diferencia entre el ingreso por hora de las mujeres y los hombres en Montevideo es de 16.6 puntos porcentuales a favor de los hombres, mientras que en el Interior se ubica entre 12.8 y 12 puntos porcentuales para localidades mayores y menores a 5000 habitantes respectivamente.

Las mayores diferencias entre remuneraciones femeninas y masculinas se dan entre los ocupados no dependientes. Entre los asalariados privados las diferencias son más amplias en Montevideo y el Interior urbano (17.8 por ciento y 19.8 por ciento) que en las localidades menores y zonas rurales (9.4 por ciento) (Cuadro 4).

Cuadro 4.
Brecha de remuneraciones por hora según sexo y área geográfica, total del país, 2009 (%)

	Montevideo	Interior – loc. mayores a 5.000 hab.	Interior – loc. menores y zonas rurales
Asalariados Privados	17.8	19.8	9.4
Asalariados Públicos	-5.4	-8.1	-6.4
Otros	27.2	17.7	24.8
Total	16.6	12.8	12.3

Fuente: Elaborado en base a microdatos de la ECH-INE.

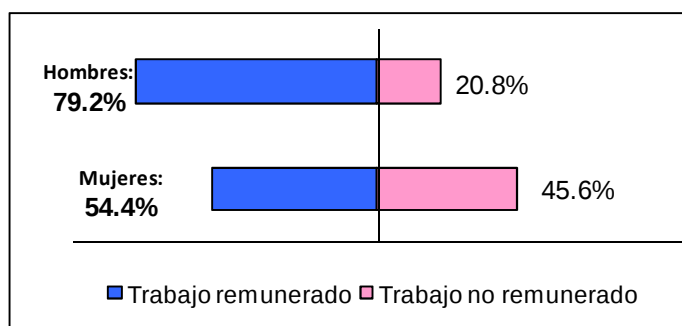
La brecha de los ingresos por sexo es mayor entre las personas sin educación formal o con nivel universitario o similar, y es más baja para quienes poseen Magisterio o IPA (Instituto de formación docente). Es importante notar que entre quienes tienen nivel terciario en 2009, la brecha llega al 29.9 por ciento.

División sexual del trabajo

Respecto a la distribución del tiempo de hombres y mujeres entre trabajo remunerado y no remunerado se cuenta con datos solamente para 2007 en que se recogió información a partir de un Módulo sobre Uso del Tiempo de la Encuesta Continua de Hogares. Considerando el total de la población, mientras los hombres destinan 72 por ciento de su tiempo al trabajo remunerado y 28 por ciento al trabajo no remunerado, las mujeres dedican 35 por ciento de su tiempo al trabajo remunerado y 65 por ciento al trabajo no remunerado.

Dicha relación para las personas ocupadas, en el mismo año, muestra que ambos sexos dedican una proporción mayor al trabajo remunerado y menor al trabajo no remunerado. De todas formas, se mantiene la desigual distribución del tiempo de los individuos por sexo. Los ocupados destinan casi el 80 por ciento de su tiempo al trabajo remunerado y sólo 20 por ciento al no remunerado; y las mujeres ocupadas 54,4 por ciento al trabajo remunerado y 45,6 por ciento al no remunerado (Gráfico 4).

Gráfico 4.
Distribución porcentual del trabajo remunerado y no remunerado por sexo de hombres y mujeres ocupados. (2007)



Fuente: Mapa de Género del Mercado de Trabajo Uruguayo, CIEDUR, 2009.

La *carga global de trabajo* refiere a la suma del trabajo remunerado y no remunerado. El indicador de carga global de trabajo mide el promedio de horas semanales destinadas al trabajo remunerado y no remunerado según sexo.

Las mujeres trabajan en total 5 horas más a la semana que los hombres, pero 10 horas menos en trabajo remunerado y 20 horas más en trabajo no remunerado (el tiempo de trabajo remunerado y no remunerado incluye los tiempos de traslado, ya que las horas de trabajo remunerado varían en alrededor de 5 horas semanales cuando se considera el tiempo de traslado al trabajo).

Sólo 87 por ciento de los hombres que trabajan en forma remunerada declaran realizar trabajo no remunerado (TNR), mientras que el 98 por ciento de las mujeres ocupadas lo hace.

1.2 Incidencia de la crisis internacional en el mercado laboral uruguayo

La economía uruguaya mantuvo un sendero de crecimiento hasta 2008, que se reflejó en el aumento del PIB de 8.9 por ciento en ese año. Entre 2005 y 2008, el crecimiento alcanzó una tasa promedio acumulativa anual de 6.5 por ciento. Dicho crecimiento sentó sus bases en la expansión de la demanda interna (consumo e inversión) y de la demanda externa. No obstante, al influjo del contexto internacional caracterizado por la crisis económica y

financiera, a fines de 2008 comenzaron a advertirse signos de desaceleración (Instituto de Economía, 2009).

El comportamiento general del mercado laboral en 2008 resultó básicamente positivo. La generación de empleo contribuyó a la reducción del número de desocupados, al tiempo que la cantidad de personas activas se mantuvo casi en el mismo nivel de 2007. Estos resultados indican que a nivel global en 2008, la crisis internacional no impactó directamente en el mercado laboral uruguayo. Sin embargo, una mirada algo más detallada podría mostrar que algunos sectores con una actividad económica, por ejemplo, aquellas más dependientes del mercado externo, pudieron enfrentar entre fines de 2008 y comienzos de 2009, dificultades para retener a sus trabajadores. Esto último se constata en la caída del empleo en la industria y en el incremento de las altas registradas en el seguro de paro en el Banco de Previsión Social⁸ en los últimos meses del año.

En diciembre de 2008, tal como aconteciera en las economías de la región se comenzaron a implementar medidas anti crisis, y se anunció un paquete de medidas tendiente a otorgar liquidez a las empresas, mejorar su capacidad de exportación y aumentar la viabilidad de nuevas inversiones.

En el 2009 la economía uruguaya presentó un crecimiento positivo pero menor al 2008 (2,9 por ciento en 2009 frente a un 8,5 por ciento en 2008). Como sucedió en la mayoría de las economías, el sector público ha tenido un rol preponderante en el aumento de la inversión y del consumo; pese al contexto de desaceleración del crecimiento de sus ingresos, el gobierno mantuvo el ritmo de incremento del gasto público.

A fines de 2009, el empleo masculino estaba en 70.2 por ciento del total de la población en edad de trabajar y el femenino en 49.8 por ciento, mientras el desempleo se ubicó en 4.5 por ciento y 9 por ciento de los activos respectivamente. La evolución de la que dan cuenta estas cifras respecto al último trimestre de 2008, se explica por la estabilidad de la tasa de actividad de los hombres y un pequeño incremento de la de las mujeres que no fue compensando por la tasa de empleo que se mantuvo en mismo nivel para los hombres y creció apenas (0.6 por ciento) para las mujeres. Como resultado de estos movimientos, mientras el desempleo cayó para los hombres aumentó levemente para las mujeres (de 8.9 por ciento a 9 por ciento).

En síntesis: Los indicadores del mercado de trabajo uruguayo muestran avances respecto a la disminución en las desigualdades de género; sin embargo estas continúan presentes. La participación de las mujeres, medida a través de la tasa de actividad, muestra un notable aumento desde la década de los ochenta. Este aumento en la inserción laboral no abatió la segregación laboral de género (se destaca la feminización de algunos sectores, como el servicio doméstico, la enseñanza y los servicios sociales), y si bien las diferencias en las remuneraciones tienden a disminuir aun son considerables.

Se destaca que dicha mayor inserción de las mujeres en el mundo productivo no implicó un cambio en las costumbres de la sociedad ni en la institucionalidad, dado que son las mujeres quienes continúan mayoritariamente realizando el trabajo reproductivo, no remunerado, en el hogar.

La crisis que ha afectado notablemente a los países desarrollados, por el momento no ha generado lo mismo en el Uruguay.

⁸ Instituto de Seguridad Social.

2. Marco jurídico e institucional para el diálogo social

El diálogo social de acuerdo a la definición de OIT, comprende “todo tipo de negociaciones y consultas – e incluso el mero intercambio de información – entre representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores sobre temas de interés común relativos a las políticas económicas y sociales. La definición y el concepto de diálogo social varían en función del país o de la región de que se trate y no tienen todavía una formulación definitiva”.⁹

El diálogo social puede consistir en un proceso tripartito, en el que el gobierno interviene o bien, consistir en relaciones bipartitas establecidas exclusivamente entre los trabajadores y las empresas (los sindicatos y las organizaciones de empleadores), con o sin la participación indirecta del gobierno. La concertación puede ser informal o institucionalizada, o una combinación de ambas categorías, y puede tener lugar a nivel nacional, regional o de empresa, y ser interprofesional o sectorial, o combinar ambas características. Por tanto, la existencia de organizaciones de trabajadores y de empleadores sólidas e independientes, con capacidad técnica y acceso a la información necesaria tanto como la voluntad política y el compromiso de las partes interesadas hacen posible el diálogo social. Naturalmente uno de los principales factores es el respeto de la libertad sindical y la negociación colectiva y el apoyo institucional adecuado.

2.1 La negociación colectiva: el marco del diálogo social en el ámbito del empleo

El origen de la Negociación Colectiva en Uruguay se ubica en la aprobación de la Ley 10.449 de 1943, por la que se crean los Consejos de Salarios, órganos tripartitos, con el cometido de fijar el monto mínimo salarial por categoría, que deben percibir los trabajadores, empleados u obreros de la actividad privada, y otros beneficios. Asimismo, estos Consejos funcionan como órgano de conciliación y mediación de conflictos colectivos. El Poder Ejecutivo representado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), de acuerdo a la ley, convoca la constitución de los Consejos de Salarios, habiendo clasificado a las diferentes actividades en grupos (originalmente 20).¹⁰

En este período, la expansión económica sobre todo industrial y las nuevas condiciones políticas y jurídicas propiciaron la creación de grandes sindicatos y federaciones por rama, con gran capacidad de negociación e intervención legal en los Consejos de Salarios (1943) y también en Cajas de Asignaciones Familiares, seguros de enfermedad, bolsas de trabajo y cajas de compensación por desocupación. (González Sierra 1993 29:31)

La ley de 1943 refleja el reconocimiento de la existencia de actores sindicales y empresariales con puntos de vista e intereses contradictorios, al tiempo que convoca a la superación del conflicto con la participación del Estado (Notaro, 2009).

Las convocatorias a Consejos de Salarios fueron suspendidas entre 1968 y 1984 debido a sanción de la Ley 13.720 de 16/12/68, que “congeló” precios y salarios. A partir de 1973, la dictadura que se instalara en el mes de junio de ese año, intentó eliminar la actividad sindical y por el Decreto – Ley 15.738 de 21/06/78, se ratificó la facultad del Poder Ejecutivo de fijar precios y salarios.

Con el retorno a la democracia en 1985, se recuperaron los derechos sindicales y el funcionamiento normal de la central de trabajadores. Se creó un órgano central, el Consejo

⁹ <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/ifpdial/sd/> 15 de marzo de 2010.

¹⁰ La creación de los Consejos de Salarios coinciden con lo que se ha caracterizado como una “fase de institucionalización del sindicalismo”, con una base social generada por el aumento de los asalariados industriales que pasaron a 200.000 en 1955 (Notaro 2007).

Superior de Salarios, y se convocó a la constitución de los Consejos. Los representantes empresariales y sindicales fueron designados por el Poder Ejecutivo a propuesta de sus respectivas organizaciones y no electos como establecía la ley de 1943. Se delimitaron 47 actividades que se subdividieron en subgrupos más homogéneos (llegaron a 242 en 1991). Dichos subgrupos comprendieron aproximadamente unos trescientos sesenta mil trabajadores asalariados privados urbanos, que significan aproximadamente un 33 por ciento de la Población Económicamente Activa (Brezzo; Vispo 1988).¹¹

En 1992, el gobierno en ejercicio suspendió la convocatoria de los Consejos dejando la negociación salarial librada a los actores del sector privado, lo cual dio lugar a la creciente descentralización de las negociaciones. Se continuó fijando el Salario Mínimo Nacional, el de los trabajadores rurales y el del servicio doméstico. Funcionaron consejos tripartitos en las actividades que tenían precios controlados como la salud, el transporte de pasajeros de Montevideo y suburbano, así como en la construcción.

En 2005 con el nuevo gobierno, se iniciaron negociaciones entre los distintos actores, y comenzaron a funcionar los Consejos de Salarios en mayo de ese año. Se crearon además un Consejo Superior Rural y una Mesa Bipartita del Sector Público. En la actividad privada se convocó al Consejo Superior Tripartito,¹² el que dentro de sus competencias tenía la de reformular los grupos de actividad, en virtud de que desde 1985, habían transcurrido veinte años de transformación de la realidad económica nacional. De esta manera – en forma tripartita – el Consejo Superior Tripartito de Salarios acuerda (salvo contadas excepciones) reagrupar las actividades en veinte grupos. Se continuó con la práctica establecida en 1985, para la designación por parte del Poder Ejecutivo de los representantes de los empleadores y trabajadores en consulta con sus organizaciones, teniendo en cuenta los criterios de representatividad propuestos por la OIT. Se mantuvo también la fijación de salario por acuerdo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) y el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), criterio utilizado en 1985, y que se apoya en la ley de congelación de precios y salarios de 1968 y en el Decreto – Ley de 1.978 (Notaro, 2009).¹³

En 2008, una importante transformación en la legislación se da con la aprobación de la Ley 18.065, que en su Artículo 6 establece el sistema de fijación del salario del Servicio Doméstico en forma tripartita. De este modo, en la Tercera Ronda de Consejos de Salarios en 2008 se agrega el Grupo 21, de las Trabajadoras del hogar o servicio doméstico.

En 2009, por Ley 18.566 se actualizó el marco de la negociación colectiva. Se establece la figura legal del Consejo Superior Tripartito como órgano de coordinación y gobernanza de las relaciones laborales, el que reglamentará su funcionamiento interno. “La negociación colectiva a nivel de rama de actividad o de cadenas productivas podrá realizarse a través de la convocatoria de los Consejos de Salarios creados por la Ley N° 10.449, de 12 de noviembre de 1943, o por negociación colectiva bipartita. No será necesaria la convocatoria de Consejos de Salarios en aquellas actividades o sectores en que esté vigente un convenio colectivo que hubiera sido debidamente concertado por las organizaciones de empleadores y trabajadores más representativas de la actividad o sector”. Otra diferencia respecto a la regulación anterior es que rol del Estado tiene la última palabra en la negociación salarial, pudiendo negar el dictado de un decreto si el acuerdo no es coherente con su política de remuneraciones. En esta nueva Ley se amplió un capítulo sobre prevención de conflictos, principalmente impulsado por el sector empresarial.

¹¹ Citado en Notaro, 2009.

¹² Decreto 105/005.

¹³ El Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) es el encargado de determinar los lineamientos de ajuste que pueden tomar los Consejos de Salarios, colocando rangos máximos de variación los efectos de mantener dichos ajuste en línea con las metas inflacionarias. Así mismo ningún Consejo entra en vigor sin que dicho Ministerio lo apruebe. Este factor ha dado un rol preponderante al Estado dentro de este mecanismo de diálogo.

2.2 Los actores de la negociación colectiva

El sector de los trabajadores se encuentra representado por una única central el PIT-CNT (Plenario Intersindical de Trabajadores (PIT) y Convención Nacional Trabajadores (CNT)). La misma se creó bajo esta denominación el 1º de mayo de 1984, en respuesta a la eminente salida democrática.

Las organizaciones representativas del sector empresarial son la Cámara de Industrias del Uruguay (CIU) y la Cámara Nacional de Comercio y Servicios (CNCS) las que corresponden a las ramas de actividad más importantes del país.

La CIU tiene como máxima autoridad al Consejo Directivo constituido por 8 miembros hombres; la Comisión Fiscal se integra por 3 titulares y 3 suplentes hombres. Así mismo cuenta con seis Comisiones Asesoras al Consejo Directivo, con escasa participación femenina: Asuntos Económicos (tres hombres); Ciencia, Tecnología y Calidad (2 hombres y una mujer); Comercio Exterior (tres hombres); Medio ambiente (2 hombres y una mujer), Comercio Interno (3 hombres), Relaciones Socio Laborales (tres hombres).¹⁴

La Cámara Nacional de Comercio y Servicios, tiene entre sus autoridades a un Presidente y dos Vicepresidentes, todos del sexo masculino así como Síndico titular y suplente y los 20 vocales.¹⁵ En la mayor parte de los organismos tripartitos que integra participa a través de un delegado varón (INEFOP, Comisión Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo – MTSS, Grupo Tripartito en Relaciones Internacionales del MTSS; Foro Consultivo Económico-Social del MERCOSUR, Comisión Sectorial del MERCOSUR, Sub-Grupo de Trabajo N° 10 del MERCOSUR, Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo).¹⁶

En órganos de dirección del PIT-CNT la participación femenina es minoritaria. El máximo organismo de decisión es el Congreso con un 30 por ciento de representación femenina (Cuadro 5).

Cuadro 5.
Porcentaje de Delegados al Congreso del PITCNT

	Titulares			Suplentes		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Total	622	285	907	548	323	871
%	69%	31%	100%	63%	37%	100%

Fuente: Elaboración propia en base información del Instituto Cuesta Duarte, 2009

La Mesa Representativa, órgano fundamental para el funcionamiento ejecutivo del PIT-CNT, en 2010 se compone de 37 delegaciones correspondientes a sindicatos, donde el 89 por ciento de los delegados titulares son hombres, así como el 92 por ciento de suplentes (Cuadro 6).

¹⁴ Información extraída de la página WEB de la institución.

¹⁵ Información extraída de la página WEB de la institución.

¹⁶ Información extraída de la página WEB de la institución.

Cuadro 6.
Porcentaje de delegados a la Mesa Representativa del PITCNT

Delegados	Hombres	Mujeres	Total
Titular	89 %	11 %	37 %
Suplente	92 %	8 %	37,5 %

Fuente: Elaboración propia con información de la página web PIT-CNT, 2010

En cuanto a la composición del Secretariado Ejecutivo los porcentajes son similares. En sólo 2 de las 17 secretarías, las delegadas son mujeres (Cuadro 7).

Cuadro 7.
Porcentaje de Delegados al Secretariado Ejecutivo del PITCNT

Delegados	Hombres	Mujeres	Total
Titular	87.5 ¹⁷ %	12.5 %	100%

Fuente: Elaboración propia con información de la página web PIT-CNT, 2010

A pesar de que el órgano de mayor representación de los trabajadores se compone en un 30 por ciento de mujeres, cuando se llega a los órganos de decisión cotidiana (Mesa Representativa y Secretariado Ejecutivo) los delegados son básicamente hombres. Esto se relaciona probablemente con que por una parte, las tareas de estos órganos implican obligaciones en cantidad de horas y horarios difíciles de conciliar con las responsabilidades familiares que comúnmente asumen y tienen las mujeres; por otra, porque constituyen un factor de poder, al que no estarían dispuestos a renunciar los hombres sindicalistas.

Cabe señalar que el PIT-CNT participa en diversos Organismos Tripartitos: Comisión Tripartita para la Igualdad de Trabajo y Oportunidades en el Empleo; Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (*INEFOP*); Directorio del Banco de Previsión Social el Director Representante de los Trabajadores; Junta Nacional de Salud; Directorio de la Administración de los Servicios de Salud del Estado (*ASSE*). Solamente en la *Comisión Tripartita para la igualdad de Trabajo y Oportunidades en el Empleo* las delegadas son 2 mujeres; el resto de los delegados son hombres.

2.3 ¿Quiénes participan en la negociación colectiva?

Por una parte, es posible realizar el análisis por sexo de los delegados autorizados a negociar en Consejos de Salario por el MTSS. Al momento de hacer la designación se aprueba la participación de titulares, suplentes y alternos, llegándose a un número de 277 personas habilitadas a participar (Cuadro 8).

¹⁷ El coordinador es también el Delegado para la Secretaría de Asuntos Internacionales-

Cuadro 8.
Porcentaje de hombres y mujeres habilitados
a participar por sector de negociación

Estado			Empresarios			Trabajadores		
Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
48%	52%	100%	72%	28%	100%	85%	15%	100%

Fuente: Procesamientos propios en base a datos el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2008

Por otra, puede considerarse a las personas que efectivamente han participado en los Consejos de Salarios, según las actas de negociación de cada sub grupo, incluyendo el representante acordado por el MTSS, desde el año 2005. En este caso la cantidad de personas involucradas se sextuplicó superándose las 1500. La división según sexo en este caso muestra la siguiente distribución¹⁸ (Cuadro 9).

Cuadro 9.
Porcentaje de hombres y mujeres que participaron
en las negociaciones por sector

Estado			Empresarios			Trabajadores		
Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
41%	59%	100%	85%	15%	100%	87%	14%	100%

Fuente: Procesamientos propios en base a el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2008

En ambos casos, la participación femenina es algo superior a la masculina entre los delegados del Estado. Entre los delegados de los empresarios y los trabajadores, la participación de las mujeres llega a ser casi marginal. A los efectos de evaluar estas cifras debe considerarse que entre los ocupados en la categoría de patrones, las mujeres representan el 32 por ciento del total y en la de asalariados privados 51.7 por ciento en 2007.

En 2009, la cantidad de trabajadores amparados por los Consejos de Salarios se estima en alrededor de 650 mil,¹⁹ aproximadamente 378.000 hombres y 278.000 mujeres.

3. La evolución del diálogo social y la negociación colectiva en su dimensión de género

3.1 La historia

Desde el punto de vista histórico, Rodríguez Villamil y Sapriza (1984) clasifica en tres momentos las demandas, reivindicaciones y situación de las trabajadoras uruguayas hasta la dictadura de 1973.

En las primeras décadas del siglo, bajo una ideología marcadamente Batllista,²⁰ el énfasis estuvo en el logro de la equidad civil y política de las mujeres. La concepción

¹⁸ Información extraída de la Página Web de la Institución – Junio 2010.

¹⁹ Las estimaciones se realizan en base a los datos del INE en base a los asalariados privados formales.

²⁰ Ideología impulsada por José Batlle y Ordóñez: Presidente de la República Oriental del Uruguay en dos períodos (1903-1907/1911-1915).

acerca de las mujeres obreras era la de una “especie de víctima”, obligada por la necesidad a salir a trabajar, alejada violentamente del ámbito doméstico contra su voluntad. En el primer cuarto del siglo, a pesar del interés de las esferas oficiales respecto de las mujeres obreras, se destaca la no existencia de ninguna ley referente a la igualdad salarial. Así mismo, se destaca el aumento del trabajo a domicilio como respuesta del sector empleador a la Ley de 8 horas (1915),²¹ lo cual habría aumentado la vulnerabilidad en la mayoría de los casos de las mujeres trabajadoras. La participación de las trabajadoras en el movimiento sindical o la posibilidad de asociación, fueron muy restringidas en esta etapa.

La década de 1930 estuvo caracterizada a nivel mundial por una fuerte crisis económica a la que Uruguay no fue ajeno. El Golpe de Estado de 1933 abrió un período de sesgo conservador, y se promulgó una legislación centrada en la “protección” de la maternidad y de las mujeres trabajadoras en general. Sin embargo, muchas de las medidas tomadas se consideraron por el Movimiento Feministas Internacional de la época, como un retroceso en cuanto a la igualdad entre hombres y mujeres. Es en este período, por ejemplo, que se prohíbe realizar trabajo nocturno a las mujeres en la industria, así como la contratación de mujeres embarazadas.

Posteriormente a 1942, comienza un tercer período en el cual las condiciones económicas, y laborales mejoran y se reanuda la actividad sindical. Aumenta la presencia de mujeres en el mercado laboral, pero sus posibilidades de participación continuaron siendo limitadas. Las relaciones de género estaban fuertemente determinadas por el modelo de hombre proveedor, en base a una división sexual del trabajo entre producción para el mercado (hombres) y producción para el cuidado de la familia (mujeres). Las diferencias salariales y la tipificación sexual de las ocupaciones continuaban presente e incluso validadas por el Estado.

3.2 Dictadura y retorno a la democracia

Una cuarta etapa del mercado laboral uruguayo se determina por la dictadura cívico-miliar entre 1973-1985. El régimen económico buscó impulsar la exportación de productos no tradicionales, lo que estimuló la entrada masiva de mujeres al mercado laboral, debido a la ampliación de los sectores de la economía tradicionalmente femeninos (textiles, calzado, procesadoras de pescado, etc.) (Azar y Espino 2006).

Las características más salientes del mercado laboral en el período refieren al incremento de las tasas de actividad, particularmente femenina, el aumento de las horas trabajadas y el descenso de la tasa de desocupación. Estas características parecen responder a la caída de forma constante del salario real de los trabajadores, condición esencial elegida por la política económica de esta etapa para revitalizar la acumulación interna (Astori, 1981).

Con el retorno a la democracia en 1985, una de las principales medidas que se adopta por parte del Poder Ejecutivo en el marco de las nuevas convocatorias a Consejos de Salarios es eliminar la categoría “trabajo femenino” en los convenios y con ello la posibilidad de establecer un 20 por ciento menos del salario en esta categoría.

Una quinta etapa estaría enmarcada en la década de los 90`s hasta comienzos del nuevo siglo. La misma se caracterizó por la apertura de los mercados, en que el Estado dejó de intervenir en muchos aspectos. La nueva estructura económica favoreció la creación de empleos femeninos (Amarante y Espino, 2001).

La presencia de un número cada vez mayor de mujeres en el mercado de trabajo, no generó una disminución de la discriminación que enfrentan las mismas; las brechas salariales entre hombres y mujeres permanecieron, y la doble jornada femenina se

²¹ Ley 5.350, denominada Trabajo Obrero, en su Art. 1º establece: “El trabajo efectivo de los obreros de fábricas, talleres, astilleros, canteras, empresas de construcción de tierra o en los puertos, (...) no durará más de ocho horas”.

convirtió en un problema para un número mayor de mujeres. El Estado no generó un sistema de cuidados que protegiera o que generase las oportunidades de forma igualitaria para ambos sexos. Desde el punto vista institucional se conformó la *Comisión Tripartita para la Igualdad de Trato y Oportunidades en el Empleo* en 1999.

3.3 2005: Una nueva etapa de negociación colectiva

Con el devenir de esta nueva etapa de negociación colectiva en el país, el objetivo ha dejado de ser exclusivamente la recuperación salarial encontrándose en los convenios un mayor número de cláusulas vinculadas a las condiciones de vida de los trabajadores (Espino y Pedetti, 2009). A través de los Convenios Colectivos, se incluyeron cláusulas apuntando al desarrollo de las oportunidades de las mujeres como trabajadoras, buscando conciliar la vida familiar y laboral de hombres y mujeres.

En esta etapa como fuera mencionado se creó un grupo de negociación para las trabajadoras domésticas. En Uruguay, se estima que alrededor de 109.000 trabajadores se desempeñaban en el servicio doméstico en 2006, es decir, casi 8 por ciento de los ocupados del total del país, siendo el 99.2 por ciento mujeres. El aumento de la proporción de mujeres trabajando en el servicio doméstico es explicado a nivel de América Latina por Abramo y Valenzuela (2006); ellas destacan que una de las causas de este fenómeno es la mayor incorporación de mujeres de estrato medio y alto al mercado laboral. Muchas de las que se incorporan del estrato más pobre lo hacen en tareas de apoyo a estos sectores más acomodados (Amarante y Espino, 2008).

4. Diálogo social e igualdad de género: la Comisión Tripartita para la Igualdad de Trato y Oportunidades en el Empleo

Con la finalidad de profundizar el diálogo social en materia de igualdad de género la OIT llevó a cabo en 1995 el “Programa Tripartito sobre Políticas de Empleo e Igualdad de Oportunidades”²² que se inició con un curso de formación destinado a la promoción de la igualdad de oportunidades en el empleo en los países del MERCOSUR y Chile y se realizó en Turín. Esta iniciativa culminó con la creación de las Comisiones Tripartitas de Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo en Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay entre los años 1995 y 1998. La creación de las Comisiones Tripartitas fue producto de una iniciativa de los Gobiernos a través de los Ministerios de Trabajo, en conjunto o con el compromiso de las respectivas Oficinas de la Mujer que convocaron a empleadores y trabajadores a participar de este proceso. La composición de las Comisiones Tripartitas es similar en casi todos los países. El Gobierno está representado por el Ministerio del Trabajo y las Oficinas de la Mujer y participan representantes de las respectivas organizaciones de empleadores y trabajadores. En una segunda fase, la OIT apoyó la Red de Comisiones Tripartitas del Cono Sur, que elaboró una estrategia subregional de intercambio y colaboración.

En Uruguay, la CTIOTE surgió en 1997, como producto del Seminario Nacional de Igualdad de Oportunidades en el Empleo, organizado por el MTSS con el apoyo de OIT. Sin embargo, no queda formalmente constituida hasta 1999 por el Decreto N°365/99 del Poder Ejecutivo.

²² El curso se llevó a cabo en el Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín (26 de mayo al 16 de junio de 1995).

Las principales líneas de acción de la Comisión, desarrolladas desde su creación se han orientado a:

Asesoramiento en materia de género al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, así como a otras Instituciones cuando lo requieran.

Apoyo y asesoramiento a las trabajadoras en caso de presentar denuncias por discriminación en el empleo.

Vinculación e intercambio de experiencias con otros ámbitos gubernamentales y no gubernamentales que abordan la temática de género.

Fortalecimiento del compromiso institucional de los órganos que integran la propia Comisión Tripartita.

Promoción a la realización de estudios y a la profundización de conocimientos sobre la realidad nacional entorno a la inserción de la mujer en el mercado de trabajo.

Mantenimiento de vínculos con organizaciones nacionales e internacionales especializadas en la promoción de la igualdad, impulsando la aplicación de proyectos con enfoque de género.

Generación de estrategias de coordinación con las Intendencias Municipales a fin de promover la transversalización del enfoque de género en las políticas de empleo locales, así como promover la instalación de Comisiones Tripartitas en otros Departamentos.

Incidencia en los temas de integración regional promoviendo la inclusión de cláusulas y compromisos específicos sobre no discriminación e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los diversos órganos sociolaborales del MERCOSUR. (Informe CEDAW)

4.1 Participantes de la CTIOTE

La CTIOTE – ámbito de asesoramiento permanente del MTSS – se integra por un titular y un alterno por cada uno de los 3 sectores. Por el sindical a través del PIT-CNT, participan delegadas que integran el Departamento de Género y Equidad.²³ Este Departamento integra el Secretariado Ejecutivo del PIT-CNT con voz pero sin voto. En el caso de los empleadores participa un delegado por ambas cámaras – CIU y CNCS – con carácter rotativo (al momento de realizar este trabajo la delegada corresponde a la CIU, en la que se desempeña como responsable de los temas de género). El sector gubernamental participa a través del MTSS, ejerciendo funciones de coordinación, con delegadas de la Dirección Nacional de Empleo y de la Inspección General del Trabajo, y del Instituto Nacional de las Mujeres dependiente del Ministerio de Desarrollo Social.

4.2 El sector trabajador y el sector empleador: La presencia del tema de igualdad de género en sus agendas y acciones.

La visión acerca de los temas de género entre trabajadores y empresarios, así como sus planes a futuro se obtuvieron en base a las entrevistas realizadas a representantes de estos sectores vinculados a la temática.²⁴ A través de estas entrevistas se indagó sobre la relevancia de los temas de género en sus organizaciones y los objetivos a futuro. Tanto a nivel obrero como empleador, se destaca la dificultad para construir una visión de género en las organizaciones así como escasa participación de mujeres entre los directivos:

Hay participación de la mujer, pero a la hora de asumir autoridades o responsabilidades se eligen hombres. (...) No se generan las condiciones para que la mujer tenga la posibilidad de participar y de dedicar todo el tiempo como a veces hacen los hombres. (Delegado por el PIT-CNT al Directorio del BPS)

²³ El antecedente de este Departamento es la creación en 1986 de la Comisión de la Mujer en un intento de “introducir una perspectiva feminista en el trabajo sindical con las mujeres, que reconociera las especificidades de género en la identificación de problemas y su tratamiento por parte de las organizaciones de trabajadores (...). La misma ha significado un hito, pese a sus conflictivas relaciones con la dirección de la Central y estuvo en funcionamiento hasta 1992” (CIEDUR, 1995). Posteriormente, manteniendo el mismo nombre poco antes del VI Congreso del PIT – CNT, que tendría lugar en noviembre de 1996, se forma nuevamente una comisión. Desde el 7mo. Congreso la Comisión pasó a conformarse como Departamento.

²⁴ Anexo 3, nota sobre entrevistados y pauta de la entrevista realizada.

En el PIT-CNT, en 2003 se retomó la discusión sobre la cuotificación para los cargos de decisión. En el VIII Congreso del PIT-CNT, el Departamento de Género y Equidad²⁵ elaboró estrategias y argumentó por la aprobación de la cuota. La propuesta se complementaba con la demanda de incluir la perspectiva de género en los cursos de capacitación sindical del Instituto Cuesta Duarte.²⁶ El Congreso ratificó la cuotificación y su voluntad para que sea aplicada. Sin embargo, esto no se ha cumplido debido básicamente al hecho de que el PIT-CNT como organización que agrupa a los trabajadores toma la forma funcional de una Convención, lo que implica que en el Congreso los sindicatos tienen autonomía (no funciona con características de central con un presidente ni secretario general, sino con coordinadores). Los integrantes del Secretario Ejecutivo son electos por la Mesa Representativa, quienes son designados por cada sindicato participante. De esta forma, la única posibilidad de aumentar el porcentaje de mujeres en los órganos de decisión del PIT-CNT es la aplicación de cuotas al interior de cada uno de los sindicatos.

El sector de los trabajadores percibe que la organización sindical estaría volviéndose más sensible a ciertos temas. A modo de ejemplo, la *Responsable del Dpto. de Género del PIT-CNT* al ser entrevistada citó la Ley de Salud Sexual y Reproductiva que fue apoyada por el PIT-CNT, y la consideración de los temas de violencia doméstica, pero se deja en claro “que en el tema del poder, en el tema político, en tema de la cuota, ahí se cierran”. Así mismo, reconoció que el Departamento de Género y Equidad se “ha ganado su lugar, tanto dentro del PIT-CNT, como con la Sociedad Civil”, destacando el lugar que ocupa a nivel del Mercosur con delegadas en la Comisión de Mujeres Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur.

Entre los avances, los entrevistados por el sector de los trabajadores destacaron la inclusión de ratificaciones de regulaciones existentes en los convenios colectivos, con el objetivo de darlas a conocer, así como para facilitar un seguimiento más ajustado de su cumplimiento por parte de cada sindicato. Otras políticas destacadas desde este sector fue el impulso para la inclusión del servicio doméstico como sector de negociación, y en las reformas de la seguridad social, la reducción de un año por hijo nacido vivo en la jubilación de todas las madres (Ley 18.395 de 2008)

Respecto a este último aspecto el delegado de los Trabajadores al Directorio del BPS señaló que esa modificación “es un forma de dejar de insinuar que hay que tener políticas y empezar a concretar, aunque es absolutamente insuficiente es un paso, una demostración. En el mediano plazo están planteadas cosas más importantes que esa, pero fue la concreción de una política específica de la mujer”.

En el caso de los trabajadores se destacó por parte de los entrevistados, que la relevancia que otorga el sindicalismo a los temas de género es relativamente baja. En ese sentido, la visión más crítica departe los entrevistados sobre el tema, quedó planteada desde el delegado al Banco de Previsión Social:

... primero deberíamos tomar algunos objetivos hacia la interna del movimiento sindical, tenemos que generar en los sindicatos y en nuestra central las condiciones para que las compañeras puedan ir y militar sin todas las dificultades que tiene (...) tener en la central y en los sindicatos condiciones para eso. (...) Ha habido muchas resoluciones de congresos y demás que incluyen los temas de género pero que todavía le falta sentirlos como tal el conjunto del movimiento sindical. Ahí es donde son los ejes del trabajo sindical. (...) Deberíamos trabajar más para tener una planificación con un método, con objetivos de mediano y largo plazo, y hasta definido para llegar a eso cuales son las etapas, las actividades.

²⁵ La Comisión de Mujeres pasó a llamarse Departamento de Género y Equidad en el VII Congreso.

²⁶ En el documento del Congreso se manifiesta el apoyo explícito al Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo que la Comisión Tripartita impulsara desde el año 2000. Se apoyaba también la línea de capacitación laboral y empleo para las mujeres; la inclusión de cláusulas de no discriminación e igualdad de oportunidades en la negociación colectiva; y se reclama que se reproduzca en todos los ámbitos laborales la resolución adoptada por la Intendencia Municipal de Montevideo, donde se había incorporado un decreto sobre acoso sexual al Estatuto del Funcionario.

El Departamento de Género y Equidad tiene proyectadas ciertas líneas de acción orientadas a la igualdad de género, como por ejemplo, la inclusión de un Plan de Viviendas para mujeres en condición de Violencia Doméstica, la capacitación de mujeres en trabajos no tradicionales como la construcción, la inclusión de la despenalización del aborto dentro de la Ley de Salud Sexual y Reproductiva, el medio horario de lactancia para las trabajadoras del sector privado (buscando de esta forma la equiparación con las trabajadoras públicas), dieciséis semanas de licencia por maternidad, y por último en conjunto con el Departamento de Salud Laboral una Ley de Acoso Moral.

En el caso de la CIU, la entrevistada que participa en la Comisión Tripartita y es responsable de los temas de género en la gremial opinó que la nula presencia de mujeres en los cargos de decisión representa un obstáculo para el tratamiento de los temas de género; existe una “delegada en género” que informa a la Comisión Laboral quien a su vez asesora al Directorio. En parte, y como consecuencia, no se incluyen temas de género para una agenda de futuro: “me parece que no es el organismo el que se cierra al tema de género sino que es un tema cultural, social, mucho más fuerte de fondo que hace que sean muchas menos mujeres que hombres”.

La estrategia más apropiada sobre los asuntos de género destacada por empresarios y trabajadores es la participación en la CTIOTE y a través de esta comisión la inclusión de la Cláusula de Igualdad de Oportunidades en el Empleo.

Respecto a la agenda a futuro en lo referente a los temas de género y de diálogo social, si bien aseguran que se seguiría participando en todos los ámbitos que promuevan la igualdad de oportunidades a todo nivel; no se posee una agenda explícita de medidas a tomar.

4.3 El tratamiento de los temas de género al interior de la Dirección Nacional de Trabajo

La DINATRA tiene un papel central en la Negociación Colectiva a través de su participación en los Consejos de Salarios. Por lo tanto, su involucramiento con los temas de género puede resultar fundamental para que las negociaciones contemplen la perspectiva de género.

Los delegados del Estado a la Negociación Colectiva ingresaron en el año 2005 a sus funciones mediante un concurso de méritos en primera instancia (quedando 50 seleccionados) y luego por oposición mediante una prueba de aptitudes y conocimientos. En dicha oportunidad se consideraba que eran necesarios 30 delegados para cubrir todos los grupos. El número de delegados se elevó para la Segunda Ronda de Consejos de Salarios que tuvo lugar en el año 2006, e incluso más en el 2008. Actualmente (2010) la DINATRA posee en su sección de Negociación Colectiva 43 integrantes, de los cuales 32 son mujeres y 11 hombres.

En cada Grupo existen delegados con los cargos de presidentes de grupo, titulares y suplentes. Actualmente existen 5 delegados gubernamentales que presiden grupos, sólo uno de ellos es mujer, quien al mismo tiempo es la Directora actual en la parte de Negociación Colectiva dentro de la DINATRA. Este cargo es designado por el Ministro según voluntad política de entre los integrantes de Negociación Colectiva dentro de la DINATRA.

Los delegados por parte del Estado en el año 2009 participaron de un Taller de Capacitación sobre “Negociación Colectiva y Género”. El mismo fue impulsado por la Comisión de Género del MTSS²⁷ y el INMUJERES, apoyado por la CTIOTE, y coordinado con las delegadas de la DINATRA en dicha comisión. Según lo expresado

²⁷ En varios organismos estatales se han conformado comisiones de género a los efectos de trabajar internamente en la temática.

por la delegada por parte de la DINATRA²⁸ a la Comisión de Género, y delegada por parte del Estado en los Consejos de Salarios, la instancia fue evaluada de forma sumamente positiva por parte del resto de los delegados del Estado a los Consejos de Salarios, cumpliéndose tres objetivos básicos: “poner en el tapete” *las cuestiones de género, nivelar conocimientos sobre el tema, y sensibilizar*.

Desde la Comisión de Género del MTSS se estaría planeando realizar en el corto plazo otra instancia de Capacitación sobre los temas de Género.

Existe un vínculo directo entre la CTIOTE y la DINATRA, basado principalmente en el interés de la Tripartita en la Negociación Colectiva. A raíz de dicha realidad se han buscado establecer los vínculos formales para que exista un representante de la DINATRA en la CTIOTE. La voluntad política de ambas partes parece ser clara, sin embargo, no se ha podido llevar a cabo el arreglo y la participación hasta el momento en que se ha desarrollado este informe.

Recuadro. La institucionalidad de género en Uruguay

A los efectos de analizar el funcionamiento y la incidencia de la CTIOTE, corresponde repasar brevemente las características de la institucionalidad de género en el Uruguay, tanto por la representación que tienen el INMUJERES en la Comisión, como por la interacción que ha tenido con estos organismos, que como se verá, permitió varios de los logros en materia de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

Instituto Nacional de las Mujeres

El Instituto Nacional de la Familia y la Mujer se instituyó en 1991²⁹ en el Ministerio de Educación y Cultura.³⁰ Funcionó entre 1992 y 2005 como el “órgano rector” en políticas nacionales dirigidas a la mujer y la familia. No obstante la amplitud de las funciones que se le asignaban continuó sin asignación presupuestal hasta 1996.³¹

En 2005 dicho Instituto se incorpora al Ministerio De Desarrollo Social (MIDES)³² como Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU, hoy INMUJERES)³³ El INMUJERES es el ente rector de las políticas de género en el país, lo cual implica las *funciones de promoción, diseño, coordinación, articulación, ejecución, así como el seguimiento y evaluación de las políticas públicas* (Ley 17930). Este rol como ente rector no implica que todas las políticas dirigidas a la equidad de género deban ser implementadas por el INMUJERES; por el contrario, la diversidad de problemas que afectan a las mujeres hace necesario su abordaje desde todos los organismos del Estado. Esto es reafirmado por el *Primer Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos* (INMUJERES, 2007), en el que todos los Ministerios se comprometieron a desarrollar acciones hacia la igualdad de género.

²⁸ Entrevista realizada el día 6 de Mayo, 2010. DINATRA

²⁹ Artículo 6º.- El Instituto Nacional de la Familia y la Mujer, instituido por el artículo 234 de la Ley N° 16.226, de 29 de octubre de 1991, y modificativos, en el Programa 001 del Ministerio de Educación y Cultura. En 1987 por Decreto 229/87 se creó el Instituto de la Mujer en la órbita del Ministerio de Educación y Cultura integrado por representantes de dicha Secretaría de Estado, el Ministerio de Salud Pública; Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca; Consejo del Niño; Instituto Nacional de Colonización; Congreso de Intendentes y dos organismos no gubernamentales. A pesar de esta amplísima integración, el Instituto carecía de peso institucional, no tenía asignación presupuestal, y por lo tanto careció de capacidad ejecutiva.

³⁰ El primer mecanismo especializado que se conformó en el Uruguay fue el Departamento de la Mujer del MTSS, en el año 1975, durante la dictadura. Este Departamento se creó a instancias de la Delegación Gubernamental ante la Comisión Interamericana de la OEA, en el marco del inicio de la Década de la Mujer, fruto de la presión internacional.

³¹ A partir de la ley No. 16.736 se lo dotó de recursos pero los mismos fueron claramente insuficientes para hacer frente a los cometidos y responsabilidades asignadas. Asimismo se destaca que el cargo de Director/a hasta 1996 era honorario.

³² Ley 17.866, 21/03/2005 Creación del Ministerio de Desarrollo Social. Artículo 6.

³³ Ley 16.226, 29/10/1991. Rendición de Cuentas y Balance de Ejecución Presupuestal. Se crea el Instituto Nacional de la Mujer y la Familia. Artículo 234.

Desde el momento de su creación, formuló y estimuló el “Primer Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos”, entre otras políticas e impulsos para la generación de un mayor diálogo social comprometido con la equidad de oportunidades entre hombres y mujeres. El Plan propone revertir las desigualdades que afectan a las mujeres y combatir toda forma de discriminación. Se pensó como una herramienta integral para hacer posible la generación de nuevas políticas públicas y la modificación de las existentes.

Bancada Bicameral femenina

La Bancada Bicameral Femenina se ocupa de los temas relativos a la igualdad de género en el ámbito Parlamentario. Esta creada el 8 de Marzo del 2000, busca generar “una coordinación horizontal, transversal e interpartidaria, abierta a toda legisladora, titular o *suplente*, que desee integrarla. (...) Representa una estrategia proactiva de largo plazo que ha enfrentado con éxito el desafío potencialmente divisorio de acontecimientos o planteos puntuales. Esta estrategia ha resultado ser efectiva para lograr avances legislativos en materia de género y para señalar que son temas que atañen a todas y a todos, más allá de *las diferencias ideológico-partidarias*”.³⁴ La pertinencia de la misma se basa en lograr una transversalización de género desde un nivel de regulación normativo central en la vida del país. *La Comisión Especial de Género y Equidad se creó en la Bancada Bicameral Femenina* “Esta se instaló con el cometido de estudiar e informar sobre los proyectos de ley presentados que tuvieran que ver con temas de género, previo a su discusión en el pleno de la Cámara de Representantes”.³⁵

4.4. Logros y desafíos de la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo

La trayectoria

La trayectoria de la CTIOTE puede analizarse a través de tres períodos que van desde su conformación hasta el presente; los dos últimos coinciden con dos períodos de gobierno nacional respectivamente. Por su parte, parece interesante a los efectos de conocer logros y desafíos de esta trayectoria realizar este análisis a partir de determinadas dimensiones principales, las que se consideran aspectos clave para el trabajo. Estas dimensiones son las siguientes:

- Fortalecimiento interno, sensibilización y fundamento de las acciones
- Relacionamento institucional
- Cooperación internacional
- Fortalecimiento del diálogo social

Los resultados de las actividades realizadas en cada una de estas cuatro dimensiones son sin duda las que hacen o no posible, una quinta dimensión: Incidencia en las políticas públicas.

Primer período: 1997-1999

- Fortalecimiento interno, sensibilización y fundamentación de las acciones

Este primer período en que se funda la Comisión, se orienta a la “fijación de objetivos básicamente amplios para tener la potestad de absorber y coordinar acciones en el sentido más amplio posible”.³⁶ Sus actividades se dirigen principalmente, a la capacitación y sensibilización sobre la importancia de una visión de género en las políticas nacionales vinculadas al trabajo (Informe CEDAW).

³⁴ Extraído del sitio web “Parlamentaria”, dentro de la web oficial del Parlamento de la República.

³⁵ Extraído del sitio web “Parlamentaria”, dentro de la web oficial del Parlamento de la República.

³⁶ Entrevista a la Dra. Santesteban en <http://www.cotidianomujer.org.uy/1997/alpie.htm>

- Relacionamento institucional

En el ámbito nacional la CTIOTE mantuvo una activa estrategia orientada a la articulación con otros ámbitos gubernamentales (Comisiones Especiales creadas en el Parlamento, la Comisión de la Mujer de la Intendencia Municipal de Montevideo) y no gubernamentales (Comisión de Seguimiento de Beijing, y diversas ONG que abordan la temática de género). El ámbito regional e internacional fue también relevante en su actuación y privilegiado en el intercambio de experiencias. Uno de los principales resultados en este sentido consistió en la inclusión de cláusulas específicas sobre no discriminación e igualdad entre hombres y mujeres en la Declaración Socio-Laboral del MERCOSUR, propuesta por el Sub Grupo de Trabajo No. 10 sobre “Relaciones Laborales, Empleo y Seguridad Social”, y adoptada por los Presidentes de la región en diciembre de 1998. La Comisión de Mujeres de la Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur (CM-CCSCS)³⁷ tuvo un papel clave en este logro y la incidencia de la Comisión Tripartita obedeció principalmente a la coincidencia en la participación de algunas integrantes en ámbitos de decisión del MERCOSUR. Respecto a esta participación puntual, las delegadas actuales del Estado en la Tripartita reconocieron la labor en este tema de la delegada empresarial Tatiana Ferreira, quien habría tenido un rol clave.

- La cooperación internacional

El apoyo de OIT y en particular de OIT Subregional, ha sido fundamental tanto en la creación de la Comisión como en su fortalecimiento y posibilidades de incidencia, y en las oportunidades abiertas para la capacitación de las integrantes de la CTIOTE.

- Fortalecimiento del diálogo social

Se comienzan a construir estrategias de estímulo al desarrollo del diálogo social en el Interior del país. Este tipo de actividades serán de carácter permanente en el trabajo de la CTIOTE y un sostén para enfrentar los desafíos y obtener logros.

- Incidencia en las políticas públicas

Las problemáticas del acoso sexual y la discriminación laboral, constituyeron objetivos del mayor interés de la Comisión desde un principio. Para ello se llevaron adelante medidas concretas dirigidas a viabilizar denuncias vinculadas a situaciones de acoso sexual³⁸ al tiempo que se buscaron alternativas legislativas a la problemática. El país no tenía políticas nacionales de prevención del Acoso Sexual, aunque de acuerdo a Márquez (2005) la ley 16.045 de 2/6/89 *al prohibir toda discriminación por razón de sexo en cualquier sector o ramo de la actividad laboral* comprendía el acoso sexual – entendido como conducta discriminatoria en razón del sexo. El Decreto 37/997 de 5/2/97 – reglamentario de dicha ley – en su artículo 5 señala: “Se considerará una forma grave de discriminación las conductas de acoso u hostigamiento sexual en el lugar de trabajo o en ocasión de él; entendiéndose por tales cualquier comportamiento, propósito, gesto o contacto de orden sexual no deseado por la persona a la que va dirigido y que le produzca o amenace con producirle un perjuicio en su situación laboral”. No obstante, Márquez afirma que si bien, esa normativa habilitaría las reclamaciones judiciales por acoso sexual en el trabajo,³⁹

³⁷ En 1986 se creó la Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur (CCSCS) y con la creación del MERCOSUR en 1991, la CCSCS tuvo una incidencia decisoria en la inclusión de componentes sociales, políticos y culturales en el proceso de integración económica.

³⁸ En el año 1997 se registraron las primeras denuncias por acoso sexual ante el MTSS y comenzaron a publicarse las primeras sentencias judiciales sobre este tema en los Anuarios de Jurisprudencia Laboral.

³⁹ Respecto a los procedimientos de reclamación (y las sanciones consecuentes) relativos al acoso sexual en el trabajo, la ley 16.045 y su decreto reglamentario contienen disposiciones al respecto. Mediante la vía administrativa se otorga – a quienes se consideren perjudicados por acciones discriminatorias por razón de sexo- la posibilidad de denunciar dichas situaciones ante la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social, con la finalidad de que esa repartición instrumente “medidas de contralor inspectivo”. Respecto a la reclamación por vía judicial, la ley otorga competencia a los Juzgados Letrados del Trabajo en Montevideo, y Juzgados Letrados Departamentales en el interior, y establece un

“parece conveniente la sanción de una ley específica que determine las responsabilidades, la reparación a la víctima, la protección contra posibles represalias a quienes denuncien acoso o declaren como testigos de los hechos, el procedimiento judicial, etc.”.⁴⁰

También, se promovió la realización de denuncias por casos de discriminación en el ámbito laboral, dando lugar a que la Inspección General del Trabajo iniciara los procedimientos administrativos que implican la investigación y el diligenciamiento de las pruebas. Las denuncias estuvieron vinculadas por ejemplos a cláusulas en los contratos discriminatorias por razones de embarazo, utilización de uniformes inadecuados para trabajadoras embarazadas,⁴¹ etc. Por tratarse de los primeros casos registrados en la Administración, se realizó un seguimiento permanente de los antecedentes, actuando como órgano asesor en materia de no discriminación.

Segundo período: 2000-2004

En este período, lo más destacado en la actuación de la CTIOTE es la elaboración del *Plan Nacional de Igualdad y Trato en el Empleo*, que además de constituirse en una herramienta política para la incidencia y la sensibilización, legitimó su trabajo internamente a los diferentes sectores. Este Plan constituye un logro fundamental de la Comisión Tripartita y del diálogo social.

- Fortalecimiento interno, sensibilización y fundamentación de las acciones
- Se continuó con la elaboración de diagnósticos sobre la situación de las mujeres en el mercado de trabajo, así como acciones tendientes a informar y sensibilizar a los actores, entre estos, las Unidades Ejecutoras del MTSS y del Ministerio de Educación y Cultura en torno al documento borrador del Plan de Igualdad en el Empleo.
- Relacionamiento institucional

La CTIOTE trabaja como organismo consultivo del Banco de Previsión Social sobre la problemática de género y seguridad social; presenta el Plan de igualdad en el Empleo al Parlamento además de asesorar en la elaboración de normas y proyectos de ley a la Bancada Bicameral Femenina, al MTSS y al Instituto de la Familia y la Mujer; participó en instancias interinstitucionales convocadas por el Ministerio de Relaciones Exteriores, para la creación una Comisión Ad Hoc, integrada por delegados de todas las instituciones públicas y privadas que abordan la temática de género. Esta Comisión, impulsa el trabajo conjunto y coordinado de todos sus integrantes para la rendición de cuentas de los compromisos internacionales asumidos por el país.

- La cooperación internacional

La iniciativa de la CTIOTE de elaborar un Plan Nacional de Igualdad de Trato y Oportunidades en el Empleo a partir del año 2000, contó con el apoyo decisivo de la cooperación española a través del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España. Por su parte, nuevamente cuenta con el impulso y el apoyo de la OIT Subregional. La OIT continuó apoyando las actividades de la CTIOTE en el ámbito regional.⁴² Una delegación tripartita uruguaya participó en la reunión anual de la OIT en Ginebra en junio de 2000,

procedimiento especial. La persona perjudicada presenta su demanda, y el Juez debería convocar a las partes a una audiencia

⁴⁰ “El art. 4 de la ley agrega que en caso de que el Juez lo considere necesario “podrá disponer la apertura a prueba, en cuyo caso se seguirá el procedimiento de los arts. 6 y ss. del decreto-ley 14.188 de 5/4/74”. En el momento que se aprobó la ley 16.045 (junio 1989) ya había sido sancionado el Código General del Proceso que dispuso la derogación de todos los procedimientos distintos a los que el mismo preveía. La vigencia del Código se encontraba en suspenso, y el mismo entró en vigor en noviembre de 1989. A partir de entonces puede sostenerse que quedó derogada la remisión que la ley 16.045 hacía al decreto-ley 14.188, y dado que la ley derogatoria (es decir, el CGP) prevé un procedimiento ordinario aplicable también a la materia laboral, es éste el que debe regir.”

⁴¹ Información proporcionada por la Inspección General de Trabajo, MTSS.

⁴² “Las Comisiones Tripartitas para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (MERCOSUR y Chile)”.

que se centró en la discusión de los Convenios sobre Maternidad. Se proponía la sustitución del Convenio 103 – suscrito por Uruguay en la década del 50 – por el 183.⁴³ Por consenso tripartito se decidió no votar el nuevo Convenio propuesto, y sostener la vigencia del 103.

Finalmente, la presentación del Plan de Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo en 2004, fue apoyada por el Sistema de Naciones Unidas y de la Oficina Subregional de la OIT para el Cono Sur.

El Programa de capacitación para el empleo de mujeres (PROIMUJER) también contó con el apoyo de CINTERFOR /OIT.

- Fortalecimiento del diálogo social

La Comisión continuó con capacitación e intercambio de experiencias en el interior del país, con el objetivo de impulsar la creación de instancias tripartitas en el ámbito municipal⁴⁴ así como encuentros con diferentes actores sociales.⁴⁵

- Incidencia en las políticas públicas

El Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo se presentó el 21 de setiembre de 2004 en el marco del Seminario “Hacia un Plan Nacional de Igualdad en el Empleo – Propuesta para la acción”, organizado por la CTIOTE. En el Informe país elevado a CEDAW en 2008, se señala que el documento del Plan Nacional de Igualdad de Trato y Oportunidades en el Empleo (2004) “no es un plan definitivo ni aprobado para su aplicación por las autoridades competentes, pero tiene la riqueza de emanar de un órgano tripartito que se caracteriza por constituir un espacio privilegiado de diálogo social. Actualmente el mismo se ha incorporado como línea estratégica al Primer Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos 2007-2011, impulsado por el Instituto Nacional de las Mujeres del MIDES”.

Con relación a las políticas de empleo, el papel más relevante de la Comisión Tripartita fue el apoyo brindado a la implementación del Programa de Promoción de la Igualdad de Oportunidades para la Mujer en el Empleo y la Formación Profesional (PROIMUJER) (aprobado en abril de 2001) con el financiamiento del Fondo de Reconversión Laboral administrado por la Junta Nacional de Empleo (JUNAE).⁴⁶

Tercer período: 2005-2009

En este período se destaca la concreción de la incidencia en las políticas públicas con la aprobación de importantes leyes impulsadas por la CTIOTE, al tiempo que el Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo encuentra un marco para su implementación al integrarse al Plan de Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo (PIODNA). Entre las actividades realizadas se encuentran talleres y capacitaciones, cooperación en la elaboración de material de difusión, intervenciones en foros sobre el tema y en programas periodísticos, promoción de la incorporación de las cláusulas de género como pauta del Consejo Superior Tripartito en la ronda de negociaciones del año 2009.

⁴³ El CIT 183, que establece una licencia por maternidad de catorce semanas como mínimo no ha sido ratificado por Uruguay nuestro país debido al desacuerdo en lo incorporado en otros artículos de ese Convenio.

⁴⁴ “Seminario Tripartito de la Regional Oeste. Construyendo Relaciones Laborales con Equidad de Género”, Paysandú, 11 de diciembre del 2003.

⁴⁵ Maldonado y Fray Bentos.

⁴⁶ En 2003, la JUNAE aprobó la aplicación de la segunda fase del PROIMUJER, que se convierte en un programa de carácter permanente, definiendo nuevas líneas estratégicas de trabajo que buscan ampliar la oferta formativa local con incorporación del enfoque de género y equidad, fortalecer la participación de los actores locales en los proyectos de formación y empleo, y avanzar en las estrategias de inclusión de la perspectiva de género en los Programa de formación profesional del INEFOP.

-
- Fortalecimiento interno, sensibilización y fundamentación de las acciones

En 2005, la CTIOTE se reestructura y conforma cuatro Grupos de Trabajo para atender las siguientes temáticas: redacción e impulso de una ley sobre Trabajo Doméstico; Acoso Sexual en el ámbito laboral y docente; el desarrollo de Comisiones Tripartitas en el interior del país; y un grupo que se centrara en la Capacitación.

- Relacionamiento institucional

El MTSS el 8 de marzo de 2005 se comprometió con el INAMU a integrar la perspectiva de género en todas sus políticas. La DINAE se propuso incluir la perspectiva de género como instrumento de mejora de la gestión pública. Cabe señalar, que este compromiso se estableció en los Planes Estratégicos de Gestión que sirven de base a la planificación del Presupuesto Nacional. En estos Planes cada Ministerio (o Unidad Ejecutora) se fijan los lineamientos estratégicos de gobierno y para cada uno de estos lineamientos, se establecen objetivos en diferentes niveles y las unidades responsables de su consecución. En la planificación estratégica del MTSS, se considera la igualdad de género entre los objetivos de la DINAE “*Incorporar perspectiva de género en políticas de generación de empleo y formación profesional*”, e incluso se prevén algunos indicadores para su evaluación. No obstante, no está contemplado dentro del Plan Estratégico, el asignar recursos humanos y financieros para la implementación y ejecución del Plan de Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo.

La CTIOTE participó activamente en la elaboración del Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos 2007-2011, que retomó el Plan Nacional de Igualdad de Trato y Oportunidades en el Empleo y lo recogió en el capítulo Empleo.

Asimismo participó en la creación – en marzo de 2006 – de la “Red de Género y Trabajo”, integrada por organismos públicos y de la sociedad civil, ámbito de análisis, debate y coordinación sobre los temas de interés de la Comisión.⁴⁷

Para la realización del Proyecto de Ley de Trabajo Doméstico, se convocó al Ministerio de Salud Pública, el Banca de Previsión Social, y delegadas del Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas. El aporte de ésta fue remarcado como algo “muy rico porque ellas te daban una devolución de realidad muy importante”.⁴⁸

- Fortalecimiento del diálogo social

En este período se concreta a fines de 2005 – con el apoyo de la Junta Departamental y la Intendencia Municipal de Cerro Largo – la creación de la Comisión Tripartita en Cerro Largo.

- Incidencia en las políticas públicas

- i. La CTIOTE se comprometió, en marzo del 2008, a promover cláusulas de igualdad de género en la negociación de los Consejos de Salarios.
- ii. Se articula el Plan de Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo al (PIODNA) 2007-2011.
- iii. Se aprobó la Ley 18.065 de Trabajo Doméstico y se promulgó el 27 de noviembre de 2006. Esta define este trabajo como “el que presta, en relación de dependencia, una persona a otra u otras, o a una o más familias, con el objeto de consagrarles su cuidado y su trabajo en el hogar, en tareas vinculadas a éste, sin

⁴⁷ Integran la Red Género y Trabajo la Casa de la Mujer de la Unión, Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo, Departamento de Género y Equidad del PIT-CNT, Iglesia Anglicana, INAMU, Mujer Ahora, OIT/Cinterfor, Programa PROIMUJER JUNAE/DINAE/MTSS, Programa Projoven JUANE/DINAE/MTSS, Sociedad Cooperativa Rumbo, Red Género y Familia, REPEM, Secretaria de la Mujer de la Intendencia Municipal de Montevideo y la Unidad de Género de la Comuna Canaria.

⁴⁸ Delegada del INMUJERES a la CTIOTE. Entrevista realizada el día 14 de Abril, 2010.

que dichas tareas puedan representar para el empleador una ganancia económica directa”.

Se trata de una ley de carácter pionero en la región⁴⁹ que reconoce los derechos laborales adquiridos por los trabajadores como la jornada laboral diaria de 8 horas, el descanso intermedio de media hora para las que no duermen en casa del empleador, y de 2 horas en el caso de las que sí lo hacen. También establece un descanso semanal de 36 horas ininterrumpidas y el reposo nocturno para aquellas que residen en casa del empleador. La Ley reglamenta indemnización por despido, derecho a subsidio de desempleo y cobertura en salud. Este último aspecto formaba parte antes de este proyecto de los programas del Gobierno que asumió en 2005.

Una dificultad muy importante al interior de la Tripartita fue obtener la representación de la delegación empresarial. Recién en la convocatoria en 2008 por parte del Gobierno a Consejos de Salarios, se designó a la “Liga de Amas de Casa” como representante del sector empleador. Desde la Comisión Tripartita se ha continuado el trabajo de apoyo al sector a través del impulso a la profesionalización de las trabajadoras domésticas.

- iv. En abril del 2007 el MTSS aprueba el Programa de Trabajo Decente para Uruguay, que transversaliza la dimensión de género en las cinco áreas de intervención: institucionalidad, políticas de empleo, políticas de seguridad social, protección de los derechos fundamentales en el trabajo, y el diálogo social.
- v. La aprobación de la Ley N° 18.561 “Ley de Acoso Sexual. Normas para su prevención y sanción en el ámbito laboral y en las relaciones docente-alumno”⁵⁰ impulsada por la Comisión, en base al trabajo conjunto en el que también participa el MEC,⁵¹ en setiembre del 2009. La Ley fue aprobada como, estructurada en 17 artículos. En el artículo 2° se define el concepto de acoso sexual:

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.

En octubre de ese mismo año, el MTSS aprobó un “Protocolo de Actuación Interna” para la Inspección General del Trabajo, sobre las denuncias de acoso sexual, que fuera aportado por el citado grupo de trabajo. Aunque controversial, debido a las dificultades de orden cultural sobre el relacionamiento hombres y mujeres, a los temores por parte de los empleadores a denuncias abusivas y la dificultad para determinar los límites de las conductas que pueden dar lugar al acoso, justamente debido a las prácticas de las conductas masculinas que hacen parte de las relaciones de género predominantes, ha sido un tema de gran importancia para la Comisión.

La Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social – organismo competente para la protección legal de los trabajadores en el empleo, y en general de las condiciones de higiene, seguridad y medio ambiente en que se desarrolla toda forma de trabajo – llevó el registro de las denuncias por acoso moral y sexual desde mediados del año 2004.

Se impulsa la Cláusula para la Igualdad de Género en la Tercer Ronda de Negociación de los Consejos de Salarios en 2008.

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 N° 16.045, Convenios Internacionales del Trabajo N° 103, 100,

⁴⁹ Ver en: <http://www.larepublica.com.uy/mujeres/331634-avances-y-desafios-del-trabajo-domestico>

⁵⁰ En la elaboración del proyecto de ley, la Comisión también contó con la asistencia técnica de la OIT.

⁵¹ La integración del MEC fue considerada relevante, en la medida que se vio la importancia que el acoso sexual se considerara en la relación docente-alumno.

111 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.

Implementación: A los efectos de la implementación se proponen las siguientes condiciones básicas atendiendo las particularidades de cada rama de actividad;

Principio de igual remuneración para trabajo de igual valor

Igualdad de oportunidades de acceso entre mujeres y varones, a puestos de trabajos mejores y más calificados, así como a la capacitación.

Eliminación de elementos discriminatorios en los procesos de selección y promoción.

Garantía y protección legal a la maternidad, y a otros dispositivos que promuevan un mayor equilibrio entre el ejercicio de la maternidad y la paternidad.

La prevención y sanción de acoso moral y sexual.

En el próximo apartado se desarrollan las características y resultados de la iniciativa de inclusión de cláusulas para igualdad de género en los convenios colectivos.

Balance

- **Fortalecimiento interno, sensibilización y fundamentación de las acciones:** La CTIOTE ha logrado posicionar el tema de la igualdad de oportunidades en el empleo: “hoy día la Tripartita tiene una visión mucho más reconocida de sí misma, tiene una trayectoria, un proceso y un reconocimiento”.⁵² La visibilidad política de los temas laborales con perspectiva de género y el fortalecimiento del diálogo social y de la colaboración intersectorial están señalados como los principales logros.
- **Relacionamiento institucional:** Las articulaciones y colaboraciones entre actores públicos y privados sin duda constituyen un capital de la Comisión, un soporte al diálogo social y una estrategia para el logro de acciones consensuadas. En particular, la relación con el INMUJERES, y la posibilidad de articular con el Plan Nacional.
- **La cooperación internacional:** En el entramado de actores la cooperación internacional, en particular de la OIT, constituyó un apoyo fundamental, no solamente por su incidencia en términos de capacitación y asesoramiento, generación de espacios de intercambio de experiencias sino además brindando los recursos financieros sin los cuales habría sido muy difícil desarrollar esta trayectoria. Debe señalarse además, que entre las principales dificultades que enfrenta CTIOTE está la falta de recursos para el desarrollo eficiente de las tareas.
- **Fortalecimiento del diálogo social:** La práctica de diálogo y negociación sin duda se ha visto fortalecida en la labor de la CTIOTE, máxime teniendo en cuenta que durante un largo período, la tradicional institución tripartita en el ámbito del empleo, los Consejos de Salarios, estuvo suspendida. En ese sentido, sin duda el dinamismo cobrado a partir de 2005 retroalimentó la labor de la Comisión, lo cual como se verá se concretó en la inclusión de las cláusulas de género en las negociaciones salariales. El trabajo de la CTIOTE para la consecución de los logros mencionados enfrentó diversas complejidades propias de las negociaciones en el marco del diálogo social: intereses encontrados de los sectores, necesidad de negociar interna y externamente a los sectores que la integran. Esto es, la búsqueda de consensos requiere acuerdos entre personas al interior de la comisión, pero también y no menos importante entre esas personas en cada uno de los sectores.

Por su parte, más allá de los intereses sectoriales, cada una de las personas integrantes, sus concepciones, su sensibilidad ante las temáticas, su ubicación en las estructuras sectoriales, revisten especial importancia en la posibilidad de establecer acuerdos. La incidencia es un mecanismo de ida y vuelta: la CTIOTE incide en los sectores y los sectores en la Comisión

⁵² Delegada de la DINAE a la CTIOTE. Entrevista realizada el día 14 de Abril, 2010.

condicionando los resultados obtenidos. Por ejemplo, en el caso de la implementación de PROIMUJER, la inclusión del tema de la capacitación en el empleo en el VI Congreso del PIT-CNT sirvió de importante apoyo a la iniciativa. Se fundamentaba así el derecho, en tanto aportantes del Fondo de Reconversión Laboral, de contar con un Programa dirigido a las mujeres.

Respecto a los esfuerzos por extender la modalidad de comisiones tripartitas en el interior del país, hoy se reconoce por parte de la CTIOTE que “uno de los debates está en como encaramos la conexión con el interior del país.... En su momento nos planteamos la necesidad de instalar tripartitas en los distintos departamentos, pero resultó muy difícil generar ámbitos específicos. La idea ahora es tener capacidad, presupuesto, etc. para desarrollar y difundir no solo lo que hace la Tripartita y tratando de generar afinidades con ámbitos institucionales”.⁵³

- En términos de **políticas públicas** si bien hasta 2002,⁵⁴ no había evidencia de significativa de la incidencia de la CTIOTE, la implementación del Proimujer, del Plan Nacional de Igualdad en el Empleo, y el impulso a las leyes de trabajo doméstico y acoso sexual, y posteriormente, la intervención en las cláusulas de género en los convenios colectivos, reversionen en alguna medida esa situación.

5. Resultados de la negociación colectiva para la igualdad de género⁵⁵

El análisis del proceso de conquistas en términos de políticas hacia la igualdad de oportunidades y trato en el empleo, merece un tratamiento especial en lo que refiere a lo obtenido como resultado de las rondas de Consejos de Salarios.

En el entendido que la reducción y eliminación de la discriminación y la segregación que sufren las mujeres contribuye a incrementar los niveles de productividad, competitividad y crecimiento de la economía (CEPAL, 2009), la Negociación Colectiva a partir del 2005, se convirtió en un instrumento privilegiado con importante intervención de la CTIOTE.

El proceso que condujo a la inclusión de estas cláusulas se ampara en los convenios internacionales ratificados por el país, la normativa nacional previa, el dinamismo cobrado por el diálogo social a partir de 2005, y la práctica de trabajo desarrollado en la Comisión Tripartita a lo largo de los años. Esta práctica se dio en el marco de una 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, que en última instancia se dan en los niveles con mayor poder y capacidad de decisión.

De considerarse que la cláusula propuesta por la Comisión Tripartita, en realidad apela a visibilizar compromisos ya existentes en el país, sin duda facilitó el proceso de acuerdos.

El marco legal que recogen los convenios colectivos incluye, la Ley 16.045, que prohíbe toda discriminación que viole el principio de igualdad de trato y de oportunidades

⁵³ Delegada de la DINAE a la CTIOTE. Entrevista realizada el día 14 de Abril, 2010.

⁵⁴ INFORME FINAL Consultoría para evaluar el Trabajo de las Comisiones Tripartitas para la Igualdad de Oportunidades en el Cono Sur Silvia Galilea O. Leslie Marín C. Santiago, diciembre de 2002.

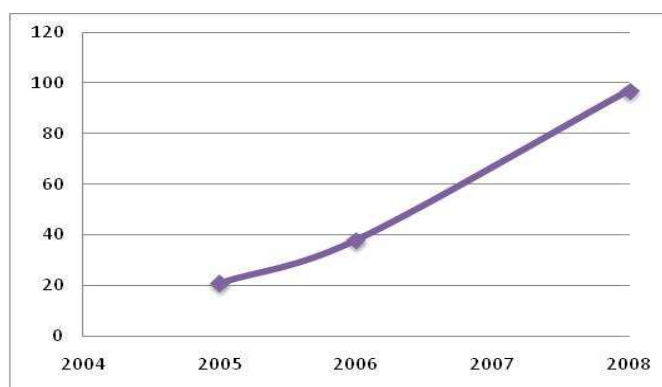
⁵⁵ Este capítulo se basa en Cláusulas de Género en la Negociación Colectiva 2005-2008 Instituto Nacional de las Mujeres Coordinación: Espino y Pedetti, 2009.

para ambos sexos en cualquier sector o rama de la actividad laboral; la Ley 17.514, sobre violencia doméstica; la Ley 17.817 sobre xenofobia, racismo y toda forma de discriminación; la Ley 16.063, que ratifica los Convenios Internacionales de Trabajo (CIT) sobre igualdad.

No obstante la iniciativa de incluir cláusulas de género constituyó una herramienta adicional desde 2005, para la promoción de la igualdad de género en el empleo.

En la Ronda de Consejos de Salarios del año 2008 se registró un aumento significativo⁵⁶ de este tipo de cláusulas que ratifican derechos preexistentes tanto en la legislación nacional como internacional.

Gráfico 5.
Cantidad de cláusulas incorporadas
en los Convenios Salariales, por año.



Fuente: Elaboración Propia con datos de Convenios Colectivos, MTSS

Sin embargo, también se acordaron cláusulas que apuntan a avanzar sobre los derechos pre-existentes y en muchos casos, a tratar de igualar la situación de las asalariadas privadas respecto a las públicas. Estos avances serían atribuibles a la fuerza de los sindicatos en la negociación. Se pasa a sistematizar el tipo de Cláusulas incluidas en los diferentes grupos y subgrupos de Consejos de Salarios:

- a) **Complemento del subsidio por maternidad:** El Art. 15. De la Ley 15.084 establece la reglamentación general de subsidio por maternidad para las trabajadoras del sector privado indicando que:

Durante los períodos de inactividad (...) la beneficiaria percibirá el equivalente en efectivo a su sueldo o jornal, más la cuota parte correspondiente al sueldo anual complementario, licencia y salario vacacional que corresponda por el período de amparo, calculado de acuerdo a lo que se establece seguidamente. Para la determinación del subsidio se tomará como base la retribución resultante del tiempo trabajado y remuneraciones percibidas en los últimos seis meses, no pudiendo ser inferior al salario mínimo nacional.

Por su parte, las trabajadoras del sector público continúan percibiendo su sueldo habitual durante el período de licencia por maternidad.

Las cláusulas que hacen referencia a este tema buscan avanzar sobre la ley vigente asegurando su cumplimiento y procurando que la remuneración percibida por la trabajadora durante su licencia sea igual a la que tendría si estuviese activa. En tres Grupos se incorporaron este tipo de cláusulas. A continuación se transcribe, a modo de ejemplo, la cláusula estipulada por el Grupo 14 (Intermediación financiera, seguros y pensiones), Sub Grupo 1.1 “Casas Bancarias”, instaurada en 1998 y ratificada en el 2005:

⁵⁶ En el anexo 4 se presentan las diferentes formas en las que fue incorporada la cláusula de ratificación general de los derechos de hombres y mujeres desde una perspectiva de género.

Artículo 121º: Durante la licencia por maternidad de sus empleadas, los Bancos complementarán los importes mensuales abonados por el sistema pública de la seguridad social (Actualmente DAFA), de manera que la empleada perciba un total líquido de haberes mensuales igual al que les corresponde si estuviera en actividad.

Los otros dos Grupos que han incorporado este tipo de cláusula son el Grupo 1, Sub Grupo 13 “Tabaco y Cigarrillos”, y el Grupo 7, Sub Grupo 7 “Medicamentos y farmacéutica de uso”.

- b) Equiparar la duración del período de licencia por maternidad: La duración de la licencia por maternidad está regulada por la Ley 15.084 que establece en su Art. 12: “las beneficiarias deberán cesar todo trabajo seis semanas antes de la fecha presunta del parto y no podrán reiniciarlo sino hasta seis semanas después del mismo. No obstante **las** beneficiarias autorizadas por la Dirección de las Asignaciones Familiares, podrán variar los períodos de licencia anteriores manteniendo el total de las doce semanas”.⁵⁷

En el caso de las funcionarias públicas por Ley 16104 son beneficiarias de 13 semanas de Licencia por Maternidad.⁵⁸

Desde el 2005, en el Grupo 13, Sub grupo 11d “Organización y coordinación del transporte en nombre de terceros. Contratación de fletes” se por una cláusula se extiende a trece semanas del período de maternidad, equiparando así a las trabajadoras del sector privado con las del público

- c) **Licencias por paternidad:** muchas de las cláusulas encontradas se basan en la inexistencia hasta el año 2008 de una regulación sobre este tema en el Uruguay.⁵⁹ La cantidad de días otorgados a los padres varían de 1 a 6 días consecutivos. En las cláusulas firmadas en el 2005 predominó el otorgamiento de 1 día por licencia; en el 2006 casi el 100 por ciento 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 ó 2 días de licencia, mientras otros mencionan que se debe acatar la Ley 18.345, es decir, 3 días de licencia por paternidad. Este último hecho podría basarse en que los acuerdos fueron firmados en diferentes meses del año 2008.⁶⁰

El Grupo 10, Sub Grupo 11 “Casas de fotografía” acordó: “con motivo de nacimiento de su hijo, el padre podrá gozar de una licencia con goce de sueldo de 6 días consecutivos, incluido el día del nacimiento”; y el Grupo 13, Sub Grupo 11d “Organización y coordinación del transporte en nombre de terceros. Contratación de fletes” se otorgó una licencia de 5 días hábiles, en las mismas condiciones. En el acuerdo firmado en el año 2006 por el Grupo 8, Sub. Grupo 7 “Industria del plástico, juguetes y fibra de vidrio” se acordó que para establecer prima por “presentismo”, no podía contarse como ausencia el día de nacimiento de los hijos del trabajador. En el caso de las “Malterías” del Grupo 1, se hace referencia al otorgamiento de licencias especiales para el nacimiento de un hijo, pero se deja libertad para que cada empresa negocie el número de días.

- d) **Facilidades para la lactancia:** En cuanto a las facilidades para la lactancia el Decreto de 1/6/54 reglamentó lo referente a este tema tratado en el CIT 103. La

⁵⁷ Este beneficio incluye así mismo a las mujeres cuya relación laboral se suspenda o extinga (salvo que sea por voluntad de la beneficiaria, Decreto 227/81 reglamentaria del Decreto-Ley 15.084) durante el período de gravidez o de descanso post-parto. También podrán ser beneficiarias las empleadas desocupadas que queden grávidas durante el período de Seguro de Desempleo

⁵⁸ EL CIT 183, que establece una licencia por maternidad de catorce semanas como mínimo no ha sido ratificado por Uruguay nuestro país debido al desacuerdo en lo incorporado en otros artículos de ese Convenio.

⁵⁹ Recién a partir del 2008, a través de la Ley 18.345 los empleados del sector privado legitimaron 3 días de licencia por paternidad.

⁶⁰ La Ley 18.345, fue publicada el 23 de Septiembre del 2008, mientras los consejos de salarios se firmaron desde junio a diciembre de dicho año aproximadamente.

situación entre las trabajadoras privadas y públicas vuelve a diferenciarlas. Mientras que las primeras tienen derecho a dos pausas de media hora dentro de su jornada diaria, las trabajadoras del sector público tienen derecho a cumplir con media jornada laboral (Ley 16.104).

A partir de la Negociación Colectiva se consiguieron logros de diferentes magnitudes. Existen Grupos de actividad del sector privado que aplican una reducción de media jornada de trabajo para el período posterior a la licencia maternal y por los seis meses posteriores. Esta es opcional para la trabajadoras, y en algunos casos el reintegro de las horas es progresivo; por ejemplo, si la funcionaria trabaja 8 horas, los primeros tres meses tendría exoneradas 4 horas, los siguientes tres meses sería de 2 horas hasta cumplir seis meses desde el nacimiento.

Durante el período analizado, Márquez (2005) señala que el sector financiero consiguió este tipo de beneficio. A partir del 2005, sub sectores del mismo (Casas bancarias, Fondos compensatorios, Casas de cambio) ratificaron lo ya estipulado por el sindicato para algunos sectores anteriormente. Las entidades sociales dentro del Grupo 20, así como el Sub Grupo b de los servicios complementarios del transporte dentro del Grupo 13, también se adhirieron con una cláusula similar a partir del 2008.

Por otra parte, en dos Grupos se acordó una reducción de la jornada por el período de lactancia menor a la media jornada. Dentro de la Industria Textil, Sub Grupo “Prendas de Vestir y Afines”, se pactó a partir del 2008 una reducción de media hora, a las estipuladas legalmente con goce de sueldo, y otra media hora más sin goce de sueldo. El Sub Grupo “Instituciones Financieras Externas” (IFES) por su parte otorgó: “a las empleadas madres naturales o adoptivas legitimadas de acuerdo a la ley, 3 horas diarias de ausencia durante el horario de trabajo, computando ese tiempo como trabajado”. Por su parte la Industria Láctea, Sub Grupo 1, del Grupo 1, estipuló en el 2009: “una hora adicional remunerada por concepto de lactancia”, así como se explicita la intención de llegar a una igualdad del sector respecto a las trabajadoras públicas.

Por último, cabe mencionar que todos los Sub Grupos del Grupo 12 (Hoteles, Restaurantes y bares), han establecido la siguiente cláusula donde se permite la unión la las dos medias horas:

Las trabajadoras que estén lactando a su hijo/a durante el período fijado por el INAU para el amamantamiento, tendrán derecho a tomar las dos medias horas previstas por decreto de fecha 1ero de junio de 1954, pudiendo optar por que dicho beneficio se goce ingresando una hora más tarde de su horario habitual o saliendo una hora antes del mismo.

- e) **Compensaciones parentales**, por un lado, se pueden mencionar las primas por nacimiento establecidas para los trabajadores del “Tabaco y Cigarrillos” del Grupo 1 y en el Sub. Grupo “Aves y otras carnes” del Grupo 2. En los casos encontrados el importe se acordó como el valor de 2 jornales o directamente como una suma de dinero (\$U 300 ajustables en el mismo porcentaje que el salario).

Dentro del Grupo 14 (Intermediación financiera, seguros y pensiones), las “Casas bancarias” y las IFES establecen lo que llaman *Compensación Especial de Ayuda al Núcleo Familiar*. En este caso se hace una distinción en base al estado civil del trabajador diferenciando: *solteros; casados; viudos, divorciados o separados, que justifiquen la tenencia legal a su cargo de hijos menores (legítimos, legitimados, naturales o adoptivos), o mayores incapaces. Lo que tuvieran a su cargo personas para quienes tengan obligación alimentaria legal. (...)*

A partir de la diferenciación se establecen las primas a pagar. En ambos Sub Grupos se incrementa la prima cuando hay personas a cargo.

- f) **Beneficios extra para la prevención de enfermedades**: por un lado tanto los Sub Grupos del Grupo 12 (Hoteles restaurantes y bares) como los del 15 (Servicios de

salud y anexos) realizan una ratificación de la Ley 17.242 indicando en dichas cláusulas:

Las partes acuerdan las siguientes licencias especiales con goce de sueldo: ...) – Exámenes gineco-mamarios: se otorgará a las trabajadoras el día que se realicen el examen de Papanicolaou y el de mamografía. En caso de coincidir ambos exámenes se otorgará solo un día

Se acuerda en forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la ley 17.242 sobre prevención del cáncer gineco mamario

Por otro lado, los Sub Grupos 1, 2 y 3 del Grupo 2 (Industria frigorífica); 3 del Grupo 5 (Industria del cuero vestimenta y calzado) y 2 del Grupo 6 (Industria de la madera, celulosa y papel)) establecieron de forma expresa dentro de sus licencias especiales un día remunerado adicional al establecido legalmente.

En el Sub Grupo de “Chacinados y Porcino” del Grupo 2, se acordó además de otorgar un día adicional al legal para la realización de exámenes PAP y/o mamografía, un día para exámenes urológicos. En el mismo sentido, el Sub. Grupo 18 del Grupo 10 (Comercio en general) otorga tanto media jornada para la realización del examen de mamografía o PAP, como para el examen de próstata.

Por último, tanto el Sub Grupo 7, del Grupo 8 (Industria de productos metálicos, maquinarias y equipos), como el Sub Grupo 1 del Grupo 13 (Transporte y almacenamiento) establecen que no se considera afectada la asistencia completa en el caso de la falta para la realización del tipo de análisis a los que hemos hecho referencia.

Algunas cláusulas más específicas

1. Capacitación de trabajadores con cargas familiares

El Grupo 20, Sub Grupo 3 “Entidades Sociales” estableció en su convenio del 2008:

Toda institución, en la medida de sus posibilidades, procurará arbitrar instancias de capacitación dentro del horario laboral, en cuyo caso, tendrán preferencia para optar por dicho horario, en primer lugar, aquellos trabajadoras/res con cargas familiares debidamente justificadas (menores a cargo, minusválidos, etc.).

2. Guarderías

Solamente las “Casas Bancarias” y la “Salud Privada” han en sus convenios colectivos, establecido cláusulas que implican parte del financiamiento de las guarderías para los hijos de los trabajadores; por otro lado, se debe mencionar que en algunos organismos públicos se reembolsan los gastos en que incurra los y las trabajadoras por estos servicios.

3. Días libre por enfermedad de hijos con discapacidad

En el caso del Grupo 9: “Industria de la Construcción y afines” se acordó la siguiente cláusula:

Las partes acuerdan la creación de una licencia especial para padres de hijos con discapacidad, a partir de la publicación del decreto de extensión en el Diario Oficial.

En síntesis, un conjunto de cláusulas avanza sobre la legislación nacional mientras otras pretenden reforzarla.

Las cláusulas⁶¹ para la mejor conciliación entre la vida laboral y familiar trascienden la ratificación de leyes preexistentes, siendo algunos de los temas tratados los siguientes: Protección a la maternidad; Complemento de Subsidios por maternidad; Duración de la licencia por maternidad; Facilidades para la lactancia; Licencias por paternidad;

⁶¹ Para un análisis detallado de las cláusulas que se refieren a una mejor conciliación entre la vida laboral y familiar véase “Mapa de Género sobre el Mercado de Trabajo Uruguayo”.

Compensaciones Parentales; Capacitación de trabajadores con carga familiar; Suplemento por exámenes médicos preventivos; Licencia especial por hijo con discapacidad.⁶²

Respecto a las disparidades entre las condiciones entre trabajadores del sector público y privado que se observan en el país, las cláusulas de género pretenden algunas homologaciones: 100 por ciento del sueldo durante el período de maternidad, trece semanas de licencia maternal, media jornada de trabajo en el período de lactancia, etc., para las trabajadoras del sector privado, beneficios que actualmente gozan las trabajadoras del sector público.

Síntesis y recomendaciones

La historia de diálogo social en Uruguay ha sido y sigue siendo – pese a las diferentes coyunturas históricas y políticas que contribuyeron a debilitarla o a fortalecerla – de una enorme riqueza, amparada en las regulaciones internacionales ratificadas por el Estado. En los últimos años, la inclusión de los trabajadores rurales y domésticos en la negociación colectiva significa un avance sin precedentes en el contexto regional.

La igualdad de género en el diálogo social y la negociación colectiva aparece en forma relativamente reciente, incluso en lo que respecta a la igualdad de salarios entre hombres y mujeres, pese a la ratificación del Convenio 100 de OIT a mediados del siglo XX. Debe recordarse que recién en 1985, se elimina la categoría “trabajo femenino” en los convenios y la posibilidad de establecer un 20 por ciento menos del salario en esta categoría. El tratamiento de los temas relacionados con las condiciones laborales para las trabajadoras ha tendido vincularse a la protección a la maternidad así como a ciertas modalidades de trabajo (por ejemplo, nocturno).

Pese a la importancia que registra la fuerza de trabajo femenina en el país en particular en las últimas tres décadas, las relaciones de género continúan fuertemente determinadas por el modelo de hombre proveedor, y la doble jornada femenina se convirtió en un problema para un número mayor de mujeres. Las brechas entre hombres y mujeres en el empleo, el desempleo y las remuneraciones permanecen. El Estado no generó un sistema de cuidado que protegiera o generase condiciones para la igualdad de oportunidades entre los trabajadores de ambos sexos. Tampoco este asunto ha aparecido entre las prioridades de los trabajadores organizados, más que parcialmente, con relación a las guarderías.

La inclusión de cláusulas relacionadas con las responsabilidades familiares en la negociación colectiva es fundamental para avanzar en la cobertura y ampliación de los derechos provistos por la ley. Así mismo, es una herramienta para reforzar el proceso de la negociación colectiva y dotar por igual de la capacidad de negociación a trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, al tiempo que permite avanzar en la cobertura y ampliación de los derechos y beneficios ya obtenidos y en la creación de nuevos.

Si bien a partir de 1985, se impulsa por parte de las mujeres organizadas sindicalmente el trabajo orientado a combatir las discriminaciones en el empleo, debe señalarse que la creación de las Comisiones Tripartitas en la región del MERCOSUR, fue producto de la buena acogida de los Gobiernos a una iniciativa impulsada por la OIT. Los Ministerios de Trabajo, en conjunto o con el compromiso de las respectivas Oficinas de la Mujer que convocaron a empleadores y trabajadores a participar de este proceso. La historia de la CTIOTE se enmarca durante la última década en un contexto en el que no

⁶² Otros temas que provienen de la Negociación Colectiva en algunos sectores durante la década de los 90 son: Guarderías, Permiso por consulta de control post parto del niño y días por enfermedad del hijo/a menor.

funcionaron las negociaciones colectivas – al menos hasta 2005 – mientras el mecanismo oficial para el adelanto de las mujeres exhibía fuertes debilidades.

Los logros en términos de incidencia en políticas públicas de la Comisión Tripartita deben evaluarse en el contexto político y social, que permitió la dinamización del diálogo social en diversos ámbitos (BPS, JUNASA, Convocatoria a Consejos de Salarios) y el fortalecimiento del INMUJERES. El Primer Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos ha sido sin duda el instrumento clave para incorporar formalmente a las políticas públicas, las orientaciones del Plan de Igualdad y Trato en el Empleo, que se impulsaran desde la CTIOTE.

La creación del Instituto Nacional de las Mujeres como ente rector de las políticas de género en el país, contribuyó al fortalecimiento de la Tripartita. El INMUJERES, en conjunto con la CTIOTE logró impulsar y enriquecer el trabajo conjunto; esta capacidad de trabajo conjunto refuerza las características de independencia y de respeto de la Tripartita.

¿Cuál es la representatividad real de la tripartita? Tanto la representatividad como la capacidad de iniciativa de la Comisión, se relacionan con el aporte real de los delegados a las propuestas y negociaciones. Este aporte y su importancia, depende de varios factores, tales como su capacitación y el compromiso en la temática, el apoyo que reciben por parte de sus organizaciones, y la capacidad de interlocución internamente a esas organizaciones, la que hace posible que tanto el PIT-CNT como las Cámaras Empresariales, discutan y tomen posición sobre las propuestas de la Tripartita.

Pese a los logros y avances observados en ciertos momentos, una cierta inestabilidad de los representantes sectoriales en particular del sector empleador y el escaso poder de decisión de cada uno, ha dificultado la oportunidad y magnitud de las acciones así como su capacidad de incidencia.

Un elemento a destacar como resultado de las entrevistas realizadas, es la necesidad de jerarquizar la CTIOTE, ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Los avances de la Comisión en los últimos años, y el esfuerzo realizado por sus integrantes ha generado un *“clima de agotamiento frente a la forma de trabajo actual”*. La CTIOTE ha trascendido gobiernos y con independencia frente a estos, lo cual sin duda ha sido una base importante para su consolidación, tanto como *“el respeto que las partes poseen entre sí”*.

La jerarquía y el lugar que ocupan los delegados de cada sector es fundamental en todos los ámbitos del diálogo social – incluida la Comisión Tripartita – para llegar a acuerdos y dar continuidad al trabajo, y en definitiva para que los sectores hagan suyos los temas. La negociación interna a cada una de las organizaciones es de suma importancia para acordar, defender y apropiarse de las propuestas, pero ello requiere legitimidad y jerarquización de los delegados. El mayor capital que puede tener la comisión son sus integrantes y su compromiso por incorporar la visión de género en sus diversos ámbitos de acción dentro de sus respectivos sectores, y su incorporación en las agendas de las autoridades de cada sector. En este sentido, al evaluar la inclusión de cláusulas de género en los convenios colectivos se ha señalado como uno de los factores decisivos, la participación constante del Departamento de Género del PIT-CNT en las reuniones generales sobre negociación colectiva dentro del movimiento sindical, así como la capacitación realizada en el ámbito gubernamental.

En particular, en lo que hace a la negociación colectiva, la efectiva incorporación de los temas de género requiere que estos estén presentes en todos los momentos del proceso y sean tratados como de interés estratégico para el conjunto de los trabajadores (y no sólo de las mujeres). Frecuentemente en las mesas de negociación además de la poca prioridad dada al tema, existe cierta falta de capacitación de los participantes de los tres sectores parte (hombres y mujeres) en la defensa y argumentación de las demandas relativas a los temas de género. Si bien la Comisión Tripartita tuvo una injerencia importante en la negociación colectiva y es un mecanismo o una vía de actuación válida para trabajar aun

existen varias debilidades, entre los que destaca la falta de mujeres negociadoras entre los delegados de los trabajadores y los empleadores. En los consejos de salarios, por su parte, se ha observado un débil respaldo y la existencia de un interés verdadero para las delegadas del Estado desde la DINATRA, así como de los delegados políticos, quienes presiden las mesas, (mayoría hombres – 4 a 1-).

Desafíos de futuro

Cumplimiento de compromisos:

- Efectivizar los acuerdos internacionales firmados por el país, particularmente impulsando la corresponsabilidad familiar entre hombres y mujeres trabajadores.
- Impulsar mecanismos de género dentro de las Cámaras empresariales, e impulsar el papel dentro del PIT-CNT de la Comisión de Género y Equidad.
- Delinear estrategias para que dichos mecanismos logren una mayor fuerza al interior de las organizaciones
- Promover la participación de mujeres y hombres en los sectores de actividad que se encuentran masculinizados o feminizados respectivamente.
- Continuar impulsando la negociación colectiva como ámbito para propiciar las medidas antes mencionadas.

Respecto al desarrollo y crecimiento del papel de la Comisión Tripartita para mejorar su capacidad de incidencia se enfrentan varios retos:

- Establecer una agenda que priorice y acote objetivos, y elabore estrategias orientadas a tal fin, por parte de cada uno de los sectores, en articulación con el INMUJERES.
- Realizar el seguimiento de la aplicación de las políticas nacionales y los acuerdos; monitorear los aspectos pactados y el tratamiento de nuevos temas.
- Contribuir a modificar la percepción de corto plazo por parte de los sectores acerca de la negociación colectiva o restringida a lo salarial, de manera de incluir aspectos esenciales para la igualdad de oportunidades y la calidad de vida de trabajadores y trabajadoras como por ejemplo, las iniciativas orientadas a la creación sistemas de cuidado y fomento de la corresponsabilidad en la conciliación entre la vida laboral y familiar.
- Promover la visión de las responsabilidades familiares como un tema de interés estratégico para el conjunto de los trabajadores y las empresas.
- Promover en la negociación colectiva la reorganización del tiempo laboral con la finalidad de preservar la salud y la seguridad de trabajadores y trabajadoras, un buen relacionamiento familiar y promover la equidad de género.
- Promover una mayor presencia de mujeres en el ámbito sindical y empresarial, así como un papel más activo en el proceso de la negociación colectiva.
- Fomentar la jerarquización del lugar de los delegados de cada sector en todos los ámbitos del diálogo social, incluida la Comisión Tripartita, para llegar a acuerdos y continuidad al trabajo, y para que los sectores hagan suyos los temas.
- Jerarquizar el papel de Comisión en diferentes dimensiones: legitimidad, en base visiones y propuestas consensuadas frente a distintos interlocutores; posibilidad de establecer mecanismos formales para el relacionamiento con diversos organismos, logrando un cierto equilibrio entre la autonomía necesaria para funcionar y los vínculos formales; dotación de recursos para llevar proyectos propios adelante y logística que apoye el funcionamiento (espacio físico, actas, secretaría, etc.).

-
- Incluir en el proceso de discusión de los temas a actores involucrados en las acciones planificadas o decididas cuando sea oportuno. La Ley de Servicio Doméstico mostró la importancia de la participación de las partes involucradas y por tanto la necesidad de incluir formalmente la posibilidad de que participen este tipo de actores, conservando la característica de la participación de estado, empresas y trabajadores que son la verdadera esencia de esta Tripartita vinculada al empleo.

El Estado es un actor de cardinal importancia que debe orientarse a:

- Promover fórmulas de acuerdo entre las partes y ejercer el liderazgo frente a los temas que hacen a la equidad social y de género;
- Establecer lineamientos estratégicos para considerar la igualdad de género en acciones y políticas en distintos niveles;
- Definir presupuestos orientados a las actividades para la igualdad de género. No es suficiente que no haya resistencias o se muestre voluntad política, ya que esta debe objetivarse en acciones, políticas y recursos. Entre los desafíos de carácter prioritario debe considerarse el tema del presupuesto de funcionamiento de la Comisión Tripartita.
- Definir lineamientos sobre el actuar y la participación de la Comisión Tripartita en conflictos presentados en la Inspección General de Trabajo referentes a temas de igualdad de oportunidades y trato en el empleo. Así mismo, velar por el cumplimiento de los objetivos impuestos en la CTIOTE respecto a la potestad de actuar tanto en el ámbito privado como en el público.

Bibliografía

- Abramo, L.; Valenzuela, M.E. 2006. "Inserción laboral y brechas de equidad de género en América Latina", en L. Abramo (ed.): *Trabajo decente y equidad de género en América Latina* (Oficina Internacional del Trabajo).
- Amarante, V.; Arim, R. 2004. "El mercado laboral: Cambios estructurales y el impacto de la crisis, 1986-2002", en *Uruguay: Empleo y protección social; de la crisis al crecimiento* (Santiago de Chile, Oficina Internacional del Trabajo).
- ; Espino, A. 2001. "La evolución de la segregación laboral por sexo en el Uruguay (1986-1999)", Instituto de Economía, Serie Documentos de Trabajo DT 3/01 (Universidad de la República).
- ; Espino, A. 2007. "Situación del servicio doméstico en Uruguay", en *Uruguay: Ampliando las oportunidades laborales para la Mujeres* (INMUJERES, MIDES).
- Astori, D. 1981. "Tendencias recientes de la economía uruguaya")Fundación de Cultura Universitaria (FCU), Centro de Estudios Interdisciplinarios para el Desarrollo Uruguay (CIEDUR)).
- Azar, P.; Espino, A. 2006. "Changes in economic policy regimes in Uruguay from a gender perspective, 1930-2000", W.P. 06-5 (The International Working Group on Gender, Macroeconomics, and International Economics (GEM-IWG)).
- Brezzo, L.A.; Vispo, E. 1988. "Experiencia de la concertación de políticas de ingresos en Uruguay", Política Económica y Actores Sociales. PREALC, Santiago.XXI, OIT, Lima.
- Campero, G. 1999. "Las relaciones laborales en los noventa: Cambios estructurales e impactos sobre los actores sociales", en C. Montero, M. Albuquerque y J. Ensignia (eds.): *Trabajo y empresa: Entre dos siglos* (Caracas, Editorial Nueva Sociedad).
- CEPAL. 2009. *Estudio económico de América Latina y el Caribe 2008-2009*.
- CIEDUR. 2009. "Mapa de género sobre el mercado de trabajo Uruguayo" (OIT).
- CIEDUR-FNV. "Sindicalismo en femenino: Pasado y presente", Seminario Taller 8 y 11 de Noviembre de 1995 Programa de Formación de Mujeres y Sindicalismo.
- Cinterfor. 2006. "Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional. Diálogo social en Uruguay", N° 157 (Montevideo).
- Comisión Tripartita para la Igualdad de Trato y Oportunidades en el Empleo 2008. 08. Acta 005 (Montevideo).
- Ermida Uriarte, O. 2006. "Diálogo social: Teoría y práctica", en *Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional – Segunda época*, N° 157. (Montevideo, Cinterfor).
- Espino, A; Pedetti, G. 2009. "Cláusulas de género en la negociación colectiva 2005-2008" (CIEDUR. Área de Desarrollo y Género).
- Galilea, S.; Marín, L. 2002: "Consultoría para evaluar el trabajo de las Comisiones Tripartitas para la igualdad de oportunidades en el Cono Sur", Informe Final. (Santiago de Chile, Organización Internacional de Trabajo).
- González Sierra, Y. 1993. "Continuidad y cambio en el movimiento sindical Uruguayo. Una perspectiva histórica de su problemática actual" (Montevideo, CIEDUR).

-
- ; Rodríguez Villamil, S. 1995. “La militancia sindical de las mujeres ¿Qué dice la historia?”, en *Sindicalismo en Femenino: Pasado y Presente*, Seminario – Taller. Programa de Formación de Mujeres y Sindicalismo: CIEDUR-FNV.
- Instituto de Economía. 2009. “Informe de Coyuntura 2008-2009” (Universidad de la República Oriental del Uruguay).
- . 2009. “Uruguay: 2008-2009, Informe del Área Coyuntura” (Universidad de la República, Facultad de Ciencias Económicas y Administración).
- Márquez, M. 2005 “Uruguay: Negociación Colectiva y Equidad de Género”, en *América Latina: Negociación colectiva y equidad de género*)Santiago de Chile, Oficina Internacional del Trabajo (OIT)).
- Mazzuchi, G. 2009. “Las relaciones laborales en el Uruguay: De 2005 a 2008”, (OIT).
- Ministerio de Desarrollo Social – Instituto Nacional de las Mujeres. 2007. “Informe de la República Oriental del Uruguay acerca de la aplicación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer”. Informe CEDAW
- Notaro, J. 2005. “La calidad del empleo en el Uruguay, 1984-2003”, Instituto de Economía, Serie Documentos de Trabajo DT 01/05 (Universidad de la República).
- . 2009. “La reforma laboral en el Uruguay 2005-2009. Participación para la regulación”, Instituto de Economía Serie Documentos de Trabajo DT 07/09 (Universidad de la República).
- . 2007. “Los consejos de salarios en el Uruguay 2005-2006”. Instituto de Economía, Serie Documentos de Trabajo DT 04/07 (Universidad de la República).
- Rodríguez Villamil, S.; Sapriza, G. 1984. “Mujer, estado y política en el Uruguay del siglo XX”, Ediciones de la Banda Oriental: Temas del Siglo XX (Grupo de Estudios sobre la Condición de la Mujer en Uruguay (GRECMU)).
- Ruocco, H. 2005. “El diálogo social y la negociación colectiva” en *Transformación, estado y democracia* (Presidencia de la República).

Páginas web utilizadas (Febrero – Mayo 2010)

- Cámara de Industrias del Uruguay: <http://www.ciu.com.uy/>
- Cámara Nacional de Comercio y Servicios: <http://www.cnccs.com.uy/>
- Instituto de Economía de la Fac.de Ciencias Económicas y Administración: www.iecon.ccee.edu.uy
- Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional: www.inefop.org.uy
- Instituto Nacional de Estadísticas: www.ine.gub.uy
- Instituto Nacional de las Mujeres: www.inmujeres.gub.uy
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social: www.mtss.org.uy
- Organización Internacional del Trabajo: www.ilo.org/ilolex/spanish/
- Parlamento: www.parlamento.gub.uy

Anexos

Anexo 1. Otros organismos tripartitos

Directorio del Banco de Previsión Social (BPS)

La reforma constitucional de 1967 creó el Banco de Previsión Social y dispuso que en la integración de su directorio hubiese tres miembros electos, uno por los afiliados activos, otro por los afiliados pasivos y otro por las empresas contribuyentes. Por primera vez se cumplió cabalmente con el mandato constitucional en 2006 y se realizaron las elecciones correspondientes con voto secreto y obligatorio. Luego de un largo período en el cual no se ocuparon esos cargos, solamente el representante de los pasivos era electo, mientras que lo eran por el Poder Ejecutivo entre los nombres que proponían las organizaciones con mayor representatividad. En el sector de los activos, de aproximadamente 514.000 habilitados votaron casi el 90 por ciento. Entre los pasivos, de 481.000 habilitados concurrieron unos 281.500 (un 58,5 por ciento) (el voto no era obligatorio para los mayores de 75 años). En el sector empresarial no llegaban a 100.000 los habilitados, y concurrieron poco más de 86.000.

Junta Nacional de Salud (JUNASA)⁶³

Es un órgano creado en la Ley 18.221 que establece los lineamientos para el nuevo Sistema Nacional Integrado de Salud (SNIS); el mismo depende del Ministerio de Salud Pública (MSP). Sus cometidos serán administrar el SNIS y observar que se respeten los “principios rectores y los objetivos del SNIS, de conformidad con las políticas y normas que establezca el MSP”.

Junta Nacional de Salud tendrá carácter honorario, sus miembros serán designados por el Poder Ejecutivo, y tendrán dos representantes del MSP (uno de ellos la presidirá), un miembro del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), un representante del BPS, otro de los prestadores (mutualistas y hospitales), un sexto por parte de los trabajadores (médicos y no médicos) y un séptimo representando a los usuarios.

Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP)⁶⁴

El Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP) es creado por la Ley N° 18.406 del 24 de octubre de 2008 como Persona Pública no Estatal, de carácter tripartito. Posee como principal cometido ejecutar políticas de formación profesional y fortalecimiento del empleo de los trabajadores y trabajadoras de nuestro país.

Está dirigido por un Consejo Directivo integrado en forma tripartita por siete titulares, con sus respectivos alternos, en representación del Poder Ejecutivo, el Sector Empresarial y el Sector Sindical. El objetivo de este Instituto es actuar en el ámbito del empleo y la formación profesional del sector privado.

⁶³ Información extraída de la página web oficial, así como de la lectura de la Ley.N° 18.221.

⁶⁴ Información extraída de la página web oficial, así como de la lectura de la Ley.N° 18.406.

Anexo 2.

Regulaciones internacionales

A nivel internacional, Uruguay ha ratificado un número importante de Convenios Internacionales de Trabajo (CIT) que reglamentan en cierta medida el diálogo social: se respalda la promoción de la Negociación Colectiva (CIT 154), las Relaciones de trabajo en la administración pública (CIT 151), la Consulta tripartita (CIT 144), el Derecho de sindicalización y la negociación colectiva (CIT 98), Libertad sindical y la protección del derecho a organizarse (CIT 87).

En materia de diálogo social

Número de CIT	Sujeto	Fecha de adopción	Ratificado en Uruguay	Año de ratificación de Uruguay	Situación
87	Libertad sindical y la protección del derecho a organizarse	1948	Sí	1954	Vigente
98	Derecho de sindicalización y la negociación colectiva	1949	Sí	1954	Vigente
135	Representantes de los trabajadores	1971	No	–	–
144	Consulta Tripartita	1976	Sí	1987	Vigente
151	Relaciones de trabajo en la administración pública	1978	Sí	1989	Vigente
154	Negociación Colectiva	1981	Sí	1989	Vigente

En materia de igualdad de género

Número de CIT	Sujeto	Fecha de adopción	Ratificado en Uruguay	Año de ratificación de Uruguay	Situación
100	Igualdad de remuneraciones	1951	Sí	1953	Vigente
111	No discriminación en el empleo y la ocupación	1958	Sí	1989	Vigente
156	Trabajadores/as con responsabilidades familiares	1981	Sí	1989	Vigente
183	Protección de la maternidad	2000	No	-	-
103	Protección de la maternidad	1952	Sí	1954	Vigente

Anexo 3.

Datos de las personas entrevistadas para la realización de la sección 5

Para determinar cuál es la visión del PIT-CNT sobre la inclusión de los temas de género se realizaron dos entrevistas; en primer lugar a la actual delegada del Departamento de Género y Equidad, la Sra. Alma Fernández; y en segundo lugar a el Sr. Ariel Ferrari, Director delegado de los trabajadores en el Banco de Previsión Social, ex delegado de la Comisión de Seguridad Social del PIT-CNT, y ex trabajador asociado a la Unión de Curtiembres del Uruguay. Ferrari forma parte de una instancia de diálogo social muy importante para Uruguay hace más de 10 años, en el entendido de que el Banco de Previsión Social permite la participación e incluye en su directorio a los tres actores.

En cuanto al sector empresarial se realizó una entrevista con la Sra. Laura Acuña, delegada empresarial a la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo, asesora del sector Metalúrgico a los Consejos de Salarios y delegada de la Comisión Laboral de la CIU.

Ficha para realizar las entrevistas:

Nombre:

Sexo:

Institución a la que pertenece:

Vinculación a la temática:

Fecha entrevista:

Lugar de la entrevista:

Explicitar temática y objetivo de la entrevista:

Estudio en el marco de un proyecto de la OIT – Se busca realizar un estudio de la realidad uruguaya respecto al género en el diálogo social. La información será utilizada por la OIT para realizar un estudio comparativo sobre las formas en que la igualdad de género está siendo promovido a través del diálogo a nivel nacional, en diferentes países y regiones del mundo.

Objetivo de esta entrevista es analizar la situación del sector empleador y trabajador con respecto a la participación femenina y la presencia del tema de igualdad de género en sus agendas y acciones.

Guía de entrevista

Información sobre el o la informante y la organización

1. ¿A qué organización pertenece?
2. ¿Hace cuantos años pertenece a la organización?
3. ¿Qué puestos ha ocupado?, ¿Qué cargo tiene actualmente?

Respecto a la organización

4. ¿Conoce a cuantas personas representa la organización? ¿Cuántas son hombres y cuantas mujeres?
5. ¿Cuántas personas participan activamente en la organización? ¿Cuántas son hombres y cuantas mujeres?
6. ¿Cómo es la estructura jerárquica de la organización? ¿Cuántas mujeres y cuantos hombres tienen mandos de poder?
7. ¿Existe en la organización una política de género?
8. Si no, ¿Por qué no existen?
9. ¿Podría nombrar cuales se han aplicado en los últimos 5 años?
10. ¿Existe algún departamento que se encargue del tema de género? ¿Hace cuanto tiempo? ¿Sabe cómo funciona? Si no, ¿Por qué no existen?
11. ¿Cuál es su percepción respecto al departamento? ¿Cuáles son las últimas actividades que ha realizado el Departamento?
12. ¿Cuál considera es la relevancia que le otorga la organización a los temas de género? Del 1 al 10 (siendo 1 nada – 10 mucha). ¿Por qué?

Respecto a la negociación colectiva

13. ¿Cuándo participó usted por primera vez en una instancia de negociación colectiva? ¿En qué año?
14. Si participó antes del 2005, ¿cuales son las diferencias que encuentra entre esa época y la actual?
15. Respecto a los temas de género ¿Considera que hay diferencias?
16. ¿Qué aspectos sabe se han aplicado de transversalización de género en la negociación colectiva desde el 2005?
17. ¿Considera necesario incluir cláusulas de género en la negociación colectiva? ¿Por qué?

Respecto al futuro

18. ¿Cuáles diría son los objetivos de corto y largo plazo de la organización en términos generales? ¿Cómo cree que incorporan o podrían incorporar el enfoque de género?
19. ¿Cuál es la agenda de la organización respecto al tema género?
20. ¿Desde la organización se tiene planeado tomar acciones en pos de llegar a impulsar la igualdad de género?

Anexo 4.

Diferentes formas en que se han incorporado las Cláusulas que ratifican en los acuerdos de Consejos de Salarios derechos preexistentes

1. “Las partes acuerdan exhortar al cumplimiento de las siguientes leyes de género: ley 16045 de no discriminación por sexo, ley 17514 sobre violencia doméstica y ley 17817 referente a xenofobia, racismo y toda forma de discriminación. Las partes de común acuerdo reafirman el principio de igualdad, trato y equidad en el trabajo, sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza, orientación sexual y credo, de conformidad con las disposiciones legales vigentes (CIT 100. 156; ley 16045 y Declaración Sociolaboral del MERCOSUR).

Se acuerda de forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la Ley 17 242 sobre prevención del cáncer génito mamario; ley 16045 que prohíbe toda discriminación que viole el principio de igualdad en el trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector y lo establecido por la OIT según los CIT 100, 11 y 156.

Queda expresamente establecido que el sexo no es causa de ninguna diferencia en las remuneraciones, por lo que las categorías se refieren indistintamente a hombres y mujeres. Las partes acuerdan formar antes del 28 de febrero de 2009, una Comisión bipartita a los efectos de la discusión y concreción de los objetivos de la presente cláusula”.

2. “Las partes exhortan al cumplimiento de las siguientes leyes de Género: Ley 16.045 de no discriminación por Sexo; Ley 17.514 sobre Violencia Domestica y Ley 17.817 referente a la Xenofobia, Racismo y toda forma de discriminación

Las partes de común acuerdo 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 (CIT 100, 111, 156, Ley 16.045 y Declaración Socio laboral del MERCOSUR.).

Se acuerda en forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la Ley 17.242 sobre Prevención de Cáncer Genito Mamario, la Ley 16.045 que prohíbe toda discriminación que viole el Principio de Igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector y lo establecido por la OIT según los CIT N° 10, 111 y 156.

Queda expresamente establecido que el sexo no es causa de ninguna diferencia en las remuneraciones, por lo que las categorías se refieren indistintamente a hombres y mujeres”.

3. “Las empresas promoverán la equidad de Género en toda la relación laboral. A tales efectos, se compromete a respetar la no discriminación a la hora del ingreso al trabajo, al promover ascensos adjudicar tareas y establecer la remuneración pertinente”.
4. “Las partes respetaran el ejercicio pleno del principio de no discriminación en razón de raza, sexo, género, etc. Y se respetará a cabalidad la Ley 16045. Se impulsará la equidad, la no discriminación por cualquier concepto para el acceso al empleo, así como la prevención y sanción de acoso moral y sexual. Así como también el cumplimiento de los convenios N° 100, 111, 156 de la OIT ratificados por la Ley N° 16063”.

-
5. “Queda expresamente establecido que el sexo no es causa de ninguna diferencia en las remuneraciones por lo que las categorías se refieren indistintamente para hombres o mujeres”.
 6. “Disposición transitoria: Las organizaciones firmantes del presente acuerdo declaran su decisión de realizar una revisión de las descripciones de tareas categorizarlas y de la correlativa escuela de salario del personal obrero de la Industria Textil, con la finalidad de flexibilizar las asignaciones de tareas, determinar una disminución y actualización de las categorías y simplificar las escalas de salarios mínimos.

A tales efectos designarán una Comisión Técnica Especial Bipartita, la que deberá expendirse en un plazo de duración de este acuerdo, y que efectuara esa revisión teniendo en cuenta los siguientes lineamientos:

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. (...)”.

7. “Las partes respetaran el ejercicio pleno del principio de no discriminación en razón de raza, género, etc., y se respetará a cabalidad la Ley 16.045”.
8. “Los empleadores promoverán la equidad de género en toda la relación laboral. A tales efectos respetarán el principio de igual remuneración a tarea de igual valor y se obligan a no realizar ningún tipo de discriminación ala hora de decidir o adjudicar tareas”.
9. “Las partes manifiestan que velarán por el cumplimiento irrestricto de la normativa vigente en cuanto a que no existen en el sector prácticas discriminatorias por cuestión de género”.
10. “c) A los efectos del ingreso así como del desarrollo de la carrera bancaria, las empresas se comprometen a no tomar actitudes discriminatorias por razones de sexo, raza, religión, política, etc.”
11. “Las partes acuerdan promover la equidad de género en todos los aspectos de las relaciones laborales, inclusive a la hora de decidir ascensos o adjudicaciones de tareas”.
12. “Las empresas promoverán la equidad de género en todos los aspectos de las relaciones laborales. A tales efectos respetarán el principio de “igual remuneración a tarea de igual valor” y se obligan a no realizar ningún tipo de discriminación a la hora de elegir ascensos o adjudicaciones de tareas”.

Anexo 5.

Grupo N°1. *Procesamiento y conservación de alimentos, bebidas y tabaco*

1. Industria láctea
 - 1.1 Industria láctea
 - 1.2 Distribuidores de productos lácteos
2. Empaque y envasado de frutas, legumbres y hortalizas. Servicios de frío para frutas, plantas de elaboración de concentrados y otros derivados del citrus
3. Producción de hielo y cámaras de frío
4. Industria azucarera
5. Molinos de arroz
6. Molinos de trigo, harinas, féculas, sal y fábricas de raciones balanceadas
 - 6.1 Molinos de trigo
 - 6.2 Fábrica de raciones balanceadas
7. Dulces, chocolates, golosinas, galletitas y alfajores. Fidelerías, panificadoras, yerba, café y té y otros productos alimenticios
 - 7.1 Dulces, chocolates, golosinas, galletitas, alfajores y otros alimentos
 - 7.2 Fidelerías
 - 7.3 Panificadoras industriales
 - 7.4 Molinos de yerba
 - 7.5 Molinos de café y té
8. Aceiteras de origen animal o vegetal para uso humano o industrial
 - 8.1 Aceiteras
 - 8.2 Grasas y margarinas
9. Bebidas sin alcohol, cervezas y cebada malteada
 - 9.1 Bebidas sin alcohol y cervezas
 - 9.2 Malterías
10. Licorerías
11. Bodegas
12. Fabricación de helados; panaderías y confiterías con planta de elaboración, bombonerías, fabricación de pastas frescas y catering
 - 12.1 Panaderías y confiterías con planta de elaboración y catering artesanal
 - 12.2 Fábricas de pastas
 - 12.3 Catering industrial
13. Tabacos y cigarrillos
 - 13.1 Tabacos y cigarrillos
 - 13.2 Plantas de acopio y procesamiento de hojas de tabaco

Grupo 1. Residual

Grupo N°2. Industria frigorífica

1. Industria frigorífica
2. Industria del chacinado
3. Industria avícola
4. Carga y descarga de carnes en cámaras, depósitos y puertos

Grupo N°3. Pesca

1. Captura
 - Capítulo Personal de cubierta
 - Capítulo Patrones
 - Capítulo Maquinistas
 - Capítulo Anchoita
 - Capítulo Atuneros
 - Capítulo Personal Administrativo
2. Plantas de procesamiento
3. Carga y descarga de pescado
 - 3.1 Fresco
 - 3.2 Congelado
4. Criaderos y granjas marítimas

Grupo N°4. Industria textil

1. Lavaderos, peinadurías, hilanderías, tejedurías y fabricación de productos textiles diversos.
2. Fabricación de tejidos de punto.

Grupo N°5. Industria del cuero, vestimenta y calzado

1. Curtiembres y sus productos
2. Marroquinería
3. Prendas de vestir y afines
 - 3.1 Prendas de vestir
 - 3.1 Capítulo fábricas de cierres de cremallera
4. Calzado

Grupo 5. Residual

Grupo N° 6. Industria de la madera, celulosa y papel

1. Celulosa, papel, pañales, cartón y sus productos
2. Aserraderos con y sin remanufactura, plantas de tableros y paneles, plantas chipeadoras y plantas impregnadoras
3. Fabricación de parquet, productos no especificados de madera, corcho y mimbre, muebles (excepto metálicos y plásticos)

Grupo N° 7. *Industria química, del medicamento, farmacéutica, de combustibles y anexos*

1. Medicamentos de uso humano (no negoció en ronda 2006 por tener convenio vigente)
2. Productos químicos; sustancias químicas básicas y sus productos
3. Perfumes
4. Pinturas
5. Derivados del petróleo y el carbón; asfalto, combustibles, lubricantes, productos bituminosos
6. Procesamiento del caucho, neumáticos, artículos de goma
 - 6.1. Artículos varios del caucho
 - 6.2. Recauchutaje
7. Medicamentos y farmacéutica de uso animal

Grupo N° 8. *Industria de productos mecánicos, maquinarias y equipos*

1. Industrias metálicas básicas, productos metálicos, reciclaje de productos metálicos; aberturas de aluminio; muebles metálicos. Diques, varaderos, astilleros y talleres navales. Maquinarias y equipos (motores, bombas, compresores, refrigeración)
2. (Fue eliminado)
3. Aparatos eléctricos y electrónicos, electrodomésticos. Equipos y aparatos de radio, televisión y comunicación. Instrumentos médicos, ópticos y de precisión. Máquinas de oficina, de contabilidad y de informática.
4. Fábrica de carrocerías y tapicerías; ensamblado de vehículos automotores, remolques, semirremolques, bicicletas, otros equipos de transporte.
5. Talleres mecánicos, chapa y pintura. Auxilio mecánico.
 - 5.1 Talleres de mecánica, chapa y pintura
 - 5.2 Auxilio mecánico (se constituyó en la ronda 2006 antes estaban juntos)
6. Extracción de minerales metálicos, piedras preciosas y semipreciosas; fábrica de alhajas, fantasías, pulido y tallado de piedras finas o sintéticas.
7. Productos de plástico y juguetes
8. Industrialización del vidrio, fibra de vidrio y sus productos (excepto colocación de vidrio y sus productos en obras).

Grupo N° 9. *Industria de la construcción y afines*

1. Industria e instalaciones de la construcción
2. y 3.
 - a) Canteras en general, caleras, balasteras, extracción de piedra, arena y arcilla, cementos y sus canteras, perforaciones en búsqueda de agua
 - b) Hormigón premezclado y prefabricado
 - c) Cerámica roja, blanca, refractaria, gres y ladrillo de campo

-
- d) Operación de puestos de peaje ubicados en rutas nacionales
 - e) Cerámica artesanal y productos de yeso

Grupo N° 10. Comercio en general

1. Tiendas
2. Artículos para el hogar
3. Máquinas de oficina
4. Bazares, ferreterías, pinturerías y jugueterías, casas de electricidad y electrónica.
5. Mayoristas e importadores y mayoristas de almacén.
6. Casas de música.
7. Librerías y papelerías.
8. Barracas de construcción (artículos y materiales de construcción).
9. Farmacias, homeopatías y herboristerías.
10. Ópticas.
11. Casas de fotografía.
12. Casas dentales (ventas de artículos odontológicos).
13. Droguerías farmacéuticas. Distribución de especialidades farmacéuticas.
14. Laboratorios fotográficos (no negoció en la ronda 2006)
15. Venta de motos, ciclomotores sus repuestos y accesorios.
16. Empresas que comercializan productos, artículos. y/o equipos médicos hospitalarios y/o de uso en laboratorios.
17. Repuestos de automotores.
18. Supermercados.
19. Anda
20. Barracas y cooperativas de productos del país.
21. Supergas envasado
22. Supergas distribución.
23. Supergas fleteros.
24. Cooperativas de consumo.

Grupo 10. Residual

Grupo N° 11. Comercio minorista de alimentación

Grupo N° 12. Hoteles, restaurantes y bares

1. Hoteles, apart-hoteles, moteles y hosterías
2. Campamentos, bungalows y similares (incluye red de albergues internacionales).
3. Otros establecimientos de alojamiento
 - 3.1 Hoteles de alta rotatividad

3.2 Pensiones

4. Restaurantes, parrilladas, cantinas
5. Cadenas de comidas
6. Otras formas de servicios de alimentación y venta de bebidas (carros)
7. Cafés, bares y pubs
8. Rotiserías

Grupo N° 13. Transporte y almacenamiento

1. Transporte terrestre de personas urbano (no negoció en la ronda 2006 por tener convenio vigente)
2. Transporte terrestre de personas internacional, interdepartamental, departamental interurbano, urbano del interior y de turismo.
 - 2.1 Empresas prestadoras de servicios de venta de pasajes, abonos, servicios postales y encomiendas de las empresas de transporte del subgrupo 2.0
3. Transporte terrestre de pasajeros. Escolares
4. Transporte terrestre de personas. Remises
5. Transporte terrestre de pasajeros. Taxis y servicios de apoyo
 - 5.1 Choferes
 - 5.2 Radio operadoras
6. Transporte terrestre de pasajeros. Suburbano
7. Transporte terrestre de carga. Nacional. Todo tipo de transporte de carga para terceros, exceptuando los mencionados en otros grupos. Servicios de autoelevadores, grúas y equipos de movilización de carga con chofer y operador.
 - 7.1 Transporte de bebidas
 - 7.2 Transporte de leche a granel
8. Terrestre de carga internacional
9. Transporte marítimo: de cabotaje, alto cabotaje, ultramar y contenedores.
10. Actividades marítimas complementarias y auxiliares, agencias marítimas, operadores y terminales portuarias. Depósitos portuarios.
 - 10.1 Agencias marítimas
 - 10.2 Operadores y terminales portuarias
 - 10.3 Depósitos portuarios
11. Servicios complementarios y auxiliares del transporte:
Servicios logísticos (2006 negoció junto con c)
Estiba manipulación de la carga y la descarga de mercancía y equipaje, independiente del medio de transporte utilizado (2006 negoció con f, d, h)
 - c) Almacenamiento y depósitos para terceros (2006 negoció junto con a)
 - d) Organización y coordinación del transporte en nombre de terceros. Contratación de fletes (2006 negoció con b, f, h)
 - e) Recepción y control de la carga (no negoció en 2006)

-
- f) Embalajes con fines de transporte (2006 negoció con b,f,h)
 - g) Agencias de carga (no negoció en 2006)
 - h) Terminales terrestres de carga (2006 negoció con b, d, f)
12. Transporte aéreo de personas y de carga regular o no. Actividades complementarias y auxiliares en aeropuertos
- 12.1 Compañías aéreas extranjeras
 - 12.2 Pilotos de aviación ligera o pequeño porte
 - 12.3 Pilotos de líneas aéreas
 - 12.4 Aeroaplicadores
 - 12.5 Talleres de aviones livianos
 - 12.6 PLUNA personal de tierra y auxiliares de cabina
 - 12.7 Empresas Concesionarias de Aeropuertos
 - 12.8 Servicio de rampas

Grupo 13. Residual

Grupo N°14. Intermediación financiera, seguros y pensiones

- 1. Bancos y otras empresas financieras
 - 1.1 Bancos
 - 1.2 IFES (en ronda 2006 no negoció por tener convenio vigente)
 - 1.3 Afaps
 - 1.4 Bolsa Electrónica de Valores (Bevsa) (no se instaló en la ronda 2006)
 - 1.5 Procesadoras de tarjetas de crédito (no negoció por tener convenios por empresa)
 - 1.6 Redes de cajeros automáticos
- 2. Entidades que otorgan crédito fuera del sistema bancario
 - 2.1 Tarjetas crédito
 - 2.2 Administradoras de crédito
 - 2.3 Círculos de ahorro previo
- 3. Organismos privados de seguridad social
 - 3.1 Cajas de jubilaciones paraestatales (no negoció por tener convenios por empresa)
 - 3.2 Fondos complementarios
 - 3.3 Cajas de auxilio
- 4. Transportadoras de valores
- 5. Cooperativas de ahorro y crédito
 - 5.1 Cooperativas de capitalización
 - 5.2 Cooperativas de operativa restringida
- 6. Casas de cambios
- 7. Casas centrales de redes de pagos y cobranzas

-
8. Compañías de seguros
 9. Corporación Nacional para el Desarrollo (negoció para la empresa)
 10. Agencias y bancas de quinielas
 - 10.1 Agencias de quiniela
 - 10.2 Bancas de quiniela

Grupo 14. Residual

Grupo N°15. Servicios de salud y anexos

1. Salud privada
2. Servicios de acompañantes
3. Casas de salud, residenciales de ancianos y hogares de ancianos
 - 3.1 Con fines de lucro (en la ronda 2005 negociaron juntos con y sin fines de lucro)
 - 3.2 Sin fines de lucro (en la ronda 2005 negociaron juntos con y sin fines de lucro)
4. Ambulancias

Grupo N°16. Servicios de enseñanza

1. Enseñanza preescolar (nunca se constituyó)
2. Enseñanza preescolar, escolar, secundaria y superior
3. Técnica, comercial, academias de choferes (nunca se constituyó)
4. Especial para personas con capacidades diferentes (nunca se constituyó)
5. Enseñanza de idiomas
6. Profesores particulares y otros tipos de enseñanza, formación o capacitación (nunca se constituyó)
7. Educación no formal

Grupo N°17. Industria gráfica

1. Talleres gráficos de obra (pre-impresión, impresión sobre cualquier sustrato, pos impresión, encuadernación, edición, grabado y reproducción fotográfica, fotomecánica, láser y edición digital.
2. Talleres gráficos de las empresas periodísticas, diarios y publicaciones.
3. Publicidad en vía pública.

Grupo N°18. Servicios culturales, de esparcimiento y comunicaciones

1. Cine, teatro y música
 - 1.1 Cines de Montevideo y zona balnearia de la Costa Este
2. Prensa escrita y sus ediciones periodísticas digitales
 - 2.1 Prensa escrita de Montevideo y sus ediciones periodísticas digitales
 - 2.2 Prensa escrita del Interior y sus ediciones periodísticas digitales
3. Radios y sus ediciones periodísticas digitales
 - 3.1 Radios de Montevideo y sus ediciones periodísticas digitales

-
- 3.2 Radios del Interior y sus ediciones periodísticas digitales
 - 4. TV abierta y televisión para abonados, y sus ediciones periodísticas digitales
 - 4.1 TV abierta de Montevideo y sus ediciones periodísticas digitales
 - 4.2 TV abierta del Interior y sus ediciones periodísticas digitales
 - 4.3 TV por abonados de Montevideo y sus ediciones periodísticas digitales
 - 4.4 TV por abonados del Interior y sus ediciones periodísticas digitales
 - 4.5 Productoras de contenidos para TV abierta y/o TV por abonados
 - 5. Agencias de noticias periodísticas y fotográficas
 - 5.1. Agencias internacionales de noticias
 - 6. Salas de juego, sociedades hípcas, studs y caballerizas
 - 6.1. Sociedades hípcas, casinos electrónicos y agencias hípcas
 - 7. Impresiones y publicaciones oficiales (IMPO)
 - 8. Alquiler y distribución de películas, videos o similares
- Capítulo: Alquiler y distribución de películas cinematográficas

Grupo 18. Residual

Grupo N°19. Servicios profesionales, técnicos, especializados y aquellos no incluidos en otros grupos

- 1. Despachantes de aduana
- 2. Empresas suministradoras de mano de obra
- 3. Personal de edificios de propiedad horizontal
- 4. Empresas de pompas fúnebres y sus previsoras
- 5. Inmobiliarias y administración de propiedades
- 6. Recolección de residuos
 - 6.1 Recolección de residuos domiciliarios y barrido de calles
 - 6.2 Recolección de residuos hospitalarios
- 7. Empresas de limpieza
- 8. Empresas de seguridad y vigilancia
 - 8.1 Seguridad electrónica
 - 8.2 Seguridad física
- 9. Mensajerías y correos privados
- 10. Estaciones de servicio, gomerías y estacionamientos
- 11. Agencias de viaje (excluidas las pertenecientes a empresas de transporte)
- 12. Agencias de publicidad
- 13. Investigación de mercado y estudios sociales
- 14. Alquiler y Distribución de películas, videos y similares
 - 14.1 Alquiler y distribución de películas cinematográficas
- 15. Peluquerías unisex (de damas, hombres y niños)

-
- 16. Áreas verdes
 - 17. Estudios contables profesionales y no profesionales
 - 18. Sanitarias
 - 19. Prestación de servicios telefónicos
 - 19.1 Call centers
 - 19.2 Servicios 0900
 - 20. Cementerios privados
 - 21. Administración de centros comerciales, industriales y de servicios
 - 21.1 Administración de centros comerciales, industriales y de servicios
 - 21.2 Empresas explotadoras y/o administradoras de zonas francas comerciales, industriales y de servicio
 - 22. Informática

Grupo 19. Residual

Grupo N°20. Entidades gremiales, sociales y deportivas

- 1. Entidades deportivas
 - 1.1 Básquetbol (se constituyó en la ronda de 2006)
 - 1.2 Fútbol
- 2. Entidades gremiales (en ronda 2005 negociaron en conjunto con entidades deportivas y sociales)
- 3. Entidades sociales (en la ronda 2005 negociaron en conjunto con entidades deportivas y gremiales)

Actividad doméstica

Grupo 21. Trabajadoras del hogar o servicio doméstico (sin subgrupo)

Actividades rurales

Grupo 22. Ganadería, agricultura y actividades conexas

- 1. plantaciones de caña de azúcar
- 2. plantaciones de arroz
- 3. agricultura de secano
- 4. tambos

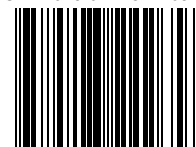
Grupo 23. Viñedos, fruticultura, horticultura, floricultura, criaderos de aves, suínos, apicultura y otras actividades no inc. en el grupo 22.

Grupo 24. Forestación (incluidos bosques, montes y turberas)

Oficina Internacional del Trabajo (OIT)
DIÁLOGO
4, route des Morillons
CH -1211 Ginebra 22
Suiza

Tel.: (+41 22) 799 70 35
Fax: (+41 22) 799 87 49
dialogue@ilo.org
www.ilo.org/dial

ISBN 978-92-2-324265-7



9 789223 242657