



MAPA DE GÉNERO: Trabajo, empleo y negociación colectiva en Uruguay

Área Desarrollo y Género
CIEDUR



Montevideo, Julio de 2010

Presentación

La finalidad del Mapa de Género es contar con un sistema de indicadores que permita visualizar en forma relativamente sencilla, la situación de los/as trabajadores/as y sindicalistas, identificando las desigualdades de género en dimensiones sociales y económicas.

El Mapa de Género es una herramienta para facilitar la tarea de elaboración de diagnósticos sobre las brechas de género, en temas tales como el empleo, el desempleo, los ingresos, la calidad del empleo, la cobertura de la seguridad social, los logros y déficit en la incidencia política en organismos tripartitos y sindicales. Así mismo, se espera que sirva de base a la elaboración de propuestas de política pública y sindical tendientes a la igualdad de género.

Por tanto, son sus principales objetivos:

- ❖ Contribuir a integrar y mejorar los diagnósticos de género, para la elaboración de políticas públicas de trabajo decente y sindicales orientadas al logro equidad y justicia social.
- ❖ Facilitar el monitoreo de la situación de trabajadoras y trabajadores en términos de igualdad de género en el empleo, la calidad de empleo, las relaciones laborales y sindicales, y la conciliación entre trabajo remunerado y familia.
- ❖ Aportar información relevante para el Departamento de Género del PIT/CNT en su impulso a la igualdad de género y la participación de las mujeres en las organizaciones sindicales.

El Mapa de Género consta de tres grandes apartados: Indicadores de Trabajo remunerado y no remunerado y seguridad social; Indicadores de representación en la Negociación Colectiva 2005-2009; Cláusulas suscriptas en las Negociaciones Colectivas 2005 – 2009. Toda la información se basa en fuentes oficiales.

El Mapa de Género de Uruguay es una iniciativa del Departamento de Género y Equidad del PIT-CNT, elaborado por CIEDUR y apoyada por OIT Regional.

Contenido

1- Indicadores de Trabajo remunerado y no remunerado y seguridad social

- a. Indicadores del mercado laboral
- b. Indicadores sobre la relación entre trabajo remunerado y no remunerado según sexo
- c. Indicadores sobre Seguridad Social
- d. Anexo Estadístico

2- Indicadores de representación en la Negociación Colectiva 2005-2009

- a. Indicadores sobre los Actores que participan en la Negociación Colectiva
- b. Indicadores de representación y participación en la Organización Sindical, PIT-CNT
- c. Resultados de la negociación en el Sector Privado
- d. Estado de situación de la incorporación del género en la Negociación Colectiva

3- Cláusulas suscriptas en las Negociaciones Colectivas 2005 - 2009

**1. Indicadores de trabajo remunerado,
trabajo no remunerado y seguridad
social**

Indice:

Introducción	7
1. Indicadores del mercado laboral	8
1.1. Actividad, empleo y desempleo según sexo	8
1.2. Tasa de actividad femenina por tramos de edad	12
1.3. Tasa de actividad según situación conyugal y sexo.....	13
1.4. Composición de la oferta laboral femenina y masculina según nivel educativo	15
1.5. Tasa de actividad por nivel de ingresos.....	17
1.6. Tasa de desempleo por tramos de edad	18
1.7. Composición del desempleo femenino y masculino por nivel educativo.....	19
1.8. Tasa de desempleo por nivel de ingresos	20
1.9. Ocupados por categoría de ocupación.....	21
1.10. Ocupados/as por rama de actividad	22
1.11. Ocupados por tamaño de la empresa	25
1.12. Subempleados en el total de ocupados según sexo.	26
1.13. Ocupados sin registro en la seguridad social según sexo	28
1.14. Horas promedio trabajadas en la semana según sexo.....	30
1.15. Horas semanales por rama de actividad y sexo.	32
1.16. Relación de ingresos por trabajo según sexo.	34
2. Indicadores sobre la relación entre trabajo remunerado y no remunerado según sexo.	36
2.1. División sexual del trabajo.....	36
2.2. Carga global de trabajo por sexo.....	37
2.3. Carga global de trabajo según extensión de la jornada laboral.	38
2.4. Distribución de las jornadas de trabajo no remunerado según sexo.	39
2.5. Carga de trabajo remunerado y no remunerado según rama de actividad y sexo de la población ocupada.....	40
2.6. Carga de de trabajo remunerado y no remunerado según tipo de ocupación y sexo.....	43
2.7. Carga de de trabajo remunerado y no remunerado según estructura de hogar y sexo.....	46
3. Indicadores sobre Seguridad Social	48
3.1. Trabajadores registrados en la seguridad social según sexo y rama de actividad	48
3.2. Subsidios por maternidad según rama de actividad	49
3.3. Subsidios por enfermedad según sexo y rama de actividad	51
3.4. Accidentes de trabajo según sexo y rama de actividad	52
3.5. Subsidio por desempleo según sexo, edad y rama de actividad.....	54

Introducción

Para la construcción de los indicadores del Mapa de Género se toman como referencia aquellos que están disponibles en el sitio web del Instituto Nacional de Estadística (INE), pero la mayoría de ellos se construyen específicamente para este proyecto en base a los microdatos de las Encuestas Continuas de Hogares (ECH) que elabora dicho instituto. También se consideraron los indicadores que elabora el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) para aportar información complementaria y comparable¹.

Para los indicadores que se presenta su evolución histórica desde 1986, ésta refiere a las localidades mayores de 5.000 habitantes de todo el país porque es para el área geográfica que se dispone de información comparable en el tiempo. Pero dada la relevancia de analizar los indicadores de género con una mayor desagregación territorial se presentan para ello datos referidos al último año disponible. Las áreas geográficas consideradas son: Montevideo, localidades mayores de 5.000 habitantes del Interior del país, y localidades menores de 5.000 habitantes y zonas rurales del Interior.

Los indicadores de la seguridad social que se presentan se elaboraron en base a la información que brindó el Instituto de Seguridad Social (BPS).

En todos los casos que se presentan gráficos los datos originales están disponibles en el Anexo Estadístico.

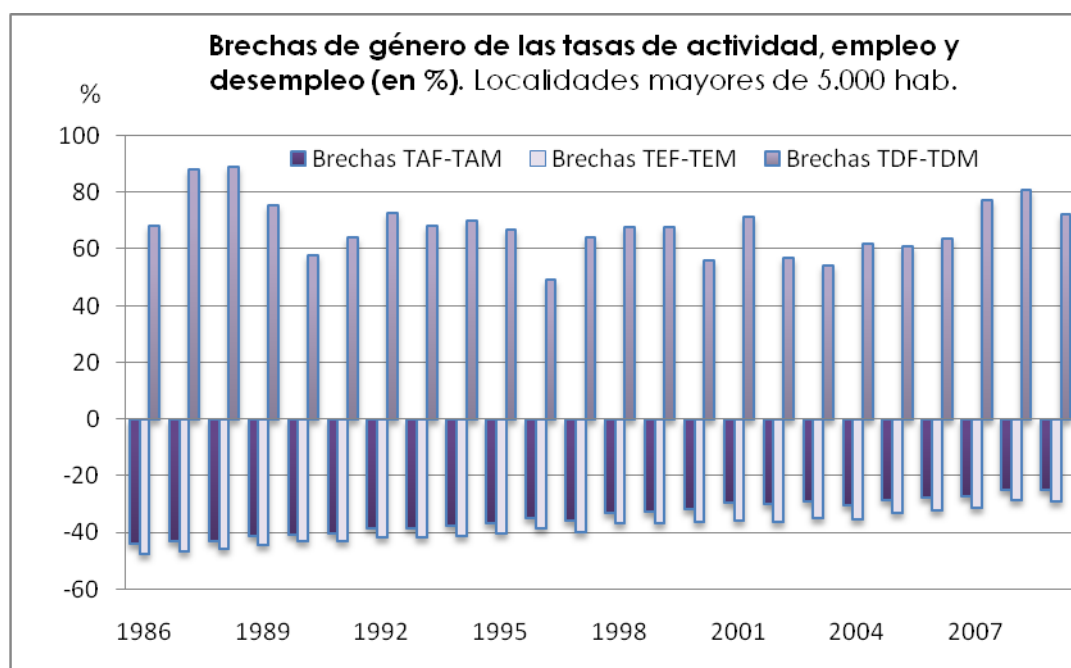
¹ Estos indicadores están disponibles en el sitio web del Observatorio Social del MIDES.

1. Indicadores del mercado laboral

1.1. Actividad, empleo y desempleo según sexo

Las brechas en las tasas de actividad y empleo entre hombres y mujeres se han reducido, pero la brecha del desempleo se ubica en niveles aún elevados (entre 60 y 80%)² (Gráfico1; Cuadro A. 2).

Gráfico 1



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.

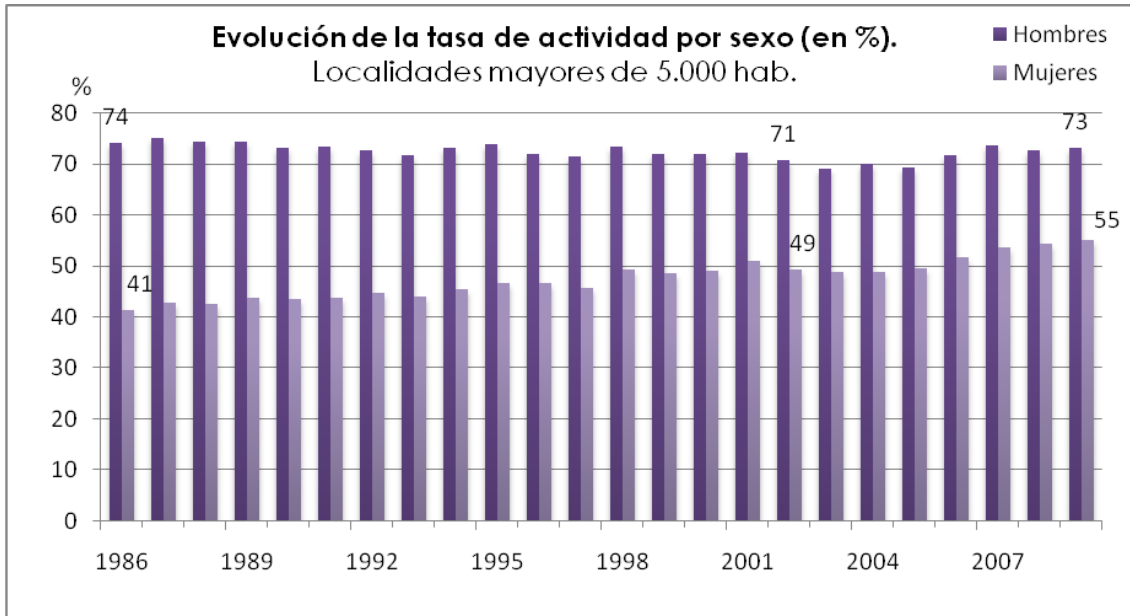
Fuente: elaboración propia en base a los datos del INE.

Si analizamos la evolución de la tasa de actividad en el período considerado (1986-2009), observamos que la tasa de actividad masculina decrece de 74% a 73% mientras que la tasa de actividad femenina se eleva de 41% a 55% (Gráfico 2; Cuadro A. 1). Por otro lado, la tasa de empleo de los hombres pasa de 68% a 69% en el mismo lapso, aunque es necesario mencionar que sufrió una importante reducción con la crisis económica del año 2002, llegando a una tasa de empleo del 61%. Por su parte, la tasa de empleo de las mujeres presenta un crecimiento mayor, ascendiendo de 35,9% a 49% entre 1986 y 2009. Es de hacer notar, que éste crecimiento no fue sostenido, ya que al igual que ocurría en el caso de los hombres, la tasa de empleo femenina presenta una caída en el período de la crisis (Gráfico 3; Cuadro A. 1). A su vez, el desempleo se expande en forma importante en los años noventa hasta la crisis del 2002, para luego descender, pero las diferencias entre los sexos se mantienen. La presente crisis global generada en los países desarrollados no parece haber tenido impactos negativos sobre las tendencias del empleo y desempleo de hombres y

² Ello significa que la tasa de desempleo femenina es un 60% ó 80% superior a la tasa de desempleo masculina.

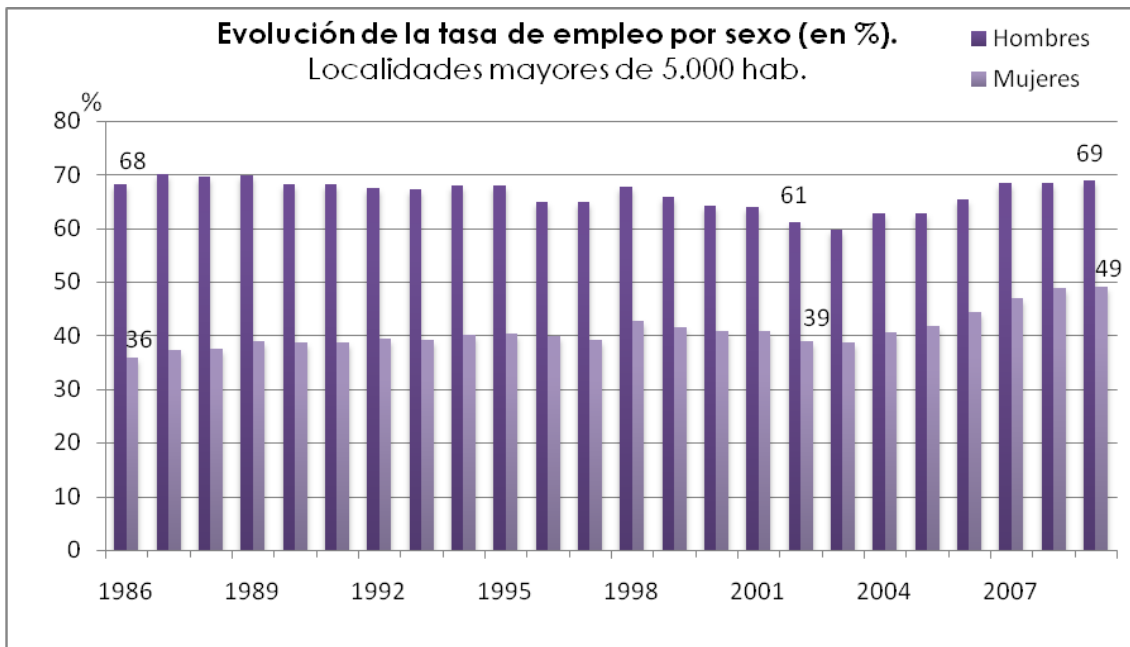
mujeres. Si se realiza una comparación de los datos 2008-2009 las tasas de actividad y empleo de hombres y mujeres aumentan y la tasa de desempleo de las mujeres registra una leve reducción³ (Gráfico 4; Cuadro A. 1).

Gráfico 2



Fuente: INE.

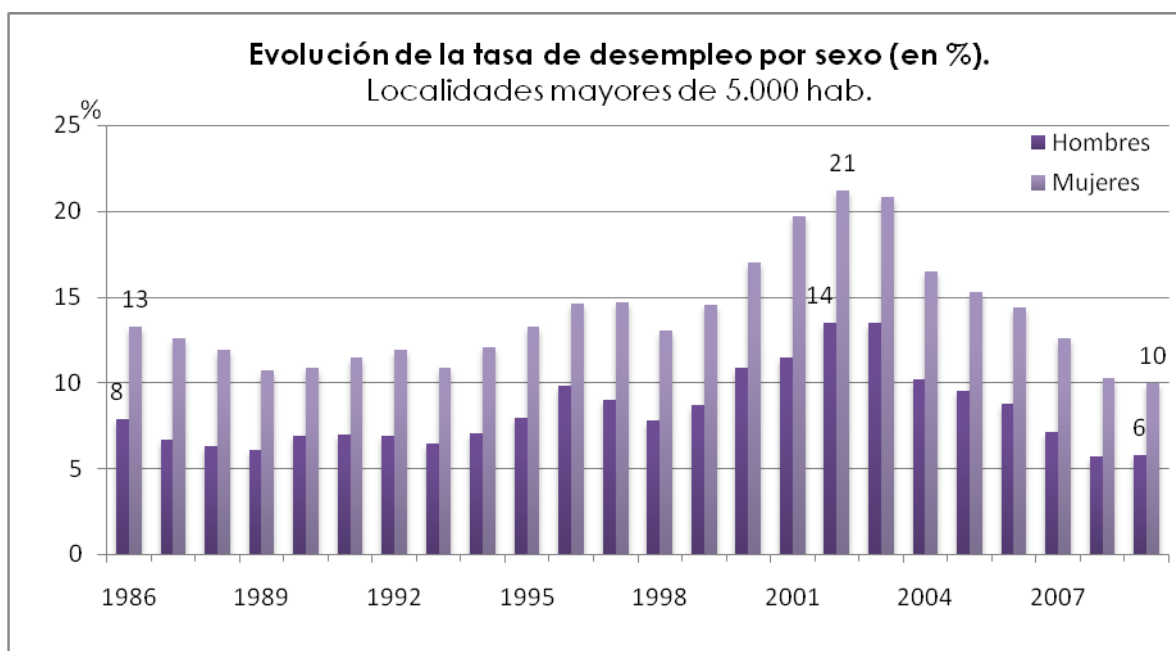
Gráfico 3



Fuente: INE.

³ Esta información está disponible en los cuadros del Anexo Estadístico.

Gráfico 4

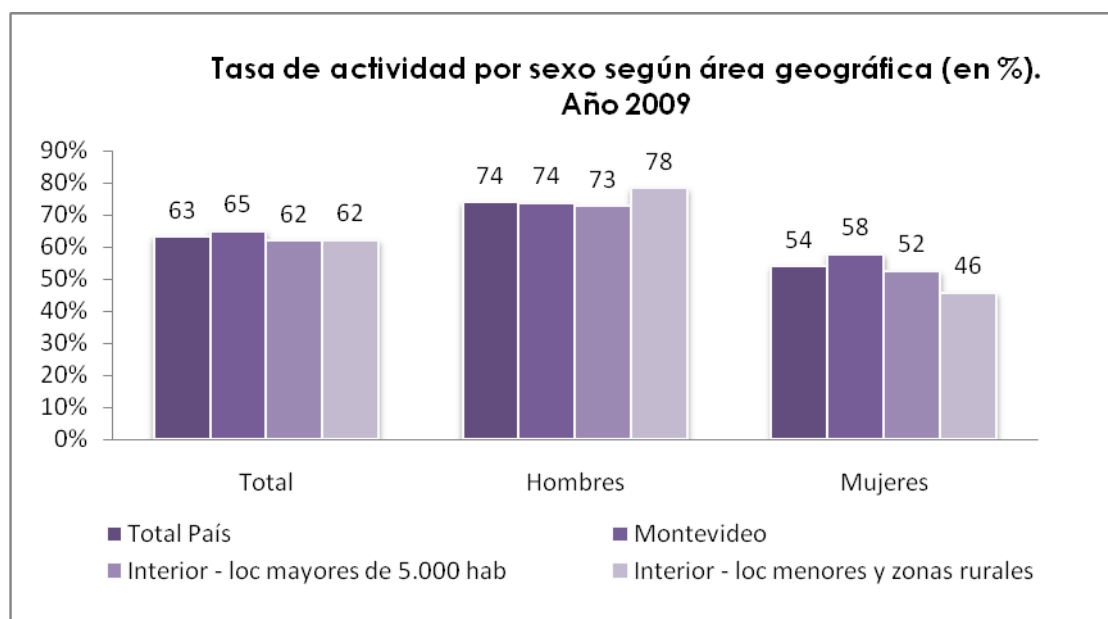


Fuente: INE.

La información desagregada por área geográfica muestra que los niveles de actividad, empleo y desempleo según sexo son muy distintos en las localidades menores y zonas rurales respecto a Montevideo y las localidades mayores de 5.000 habitantes.

La tasa de actividad total para localidades menores y zonas rurales en 2009 es inferior al promedio nacional pero la desagregación por sexo muestra diferencias más pronunciadas. La tasa de actividad masculina es superior (78.2% respecto a 73.8% para el total del país) y la tasa de actividad femenina es significativamente menor (45.6% respecto a 53.9%) (Gráfico 5; Cuadro A. 3).

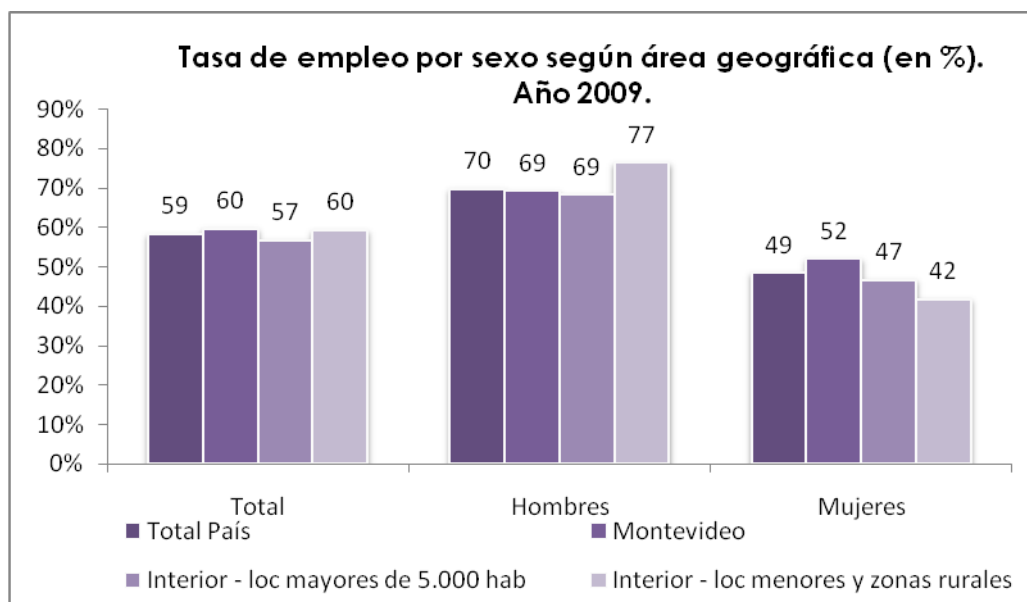
Gráfico 5



Fuente: INE.

La tasa de empleo total para localidades menores y zonas rurales es similar al promedio nacional, pero también se evidencian diferencias por género. La tasa de empleo de los hombres es superior (77% respecto a 70% para el total del país) y la tasa de empleo de las mujeres es significativamente menor (42% respecto a 48.7%) (Gráfico 6; Cuadro A. 3).

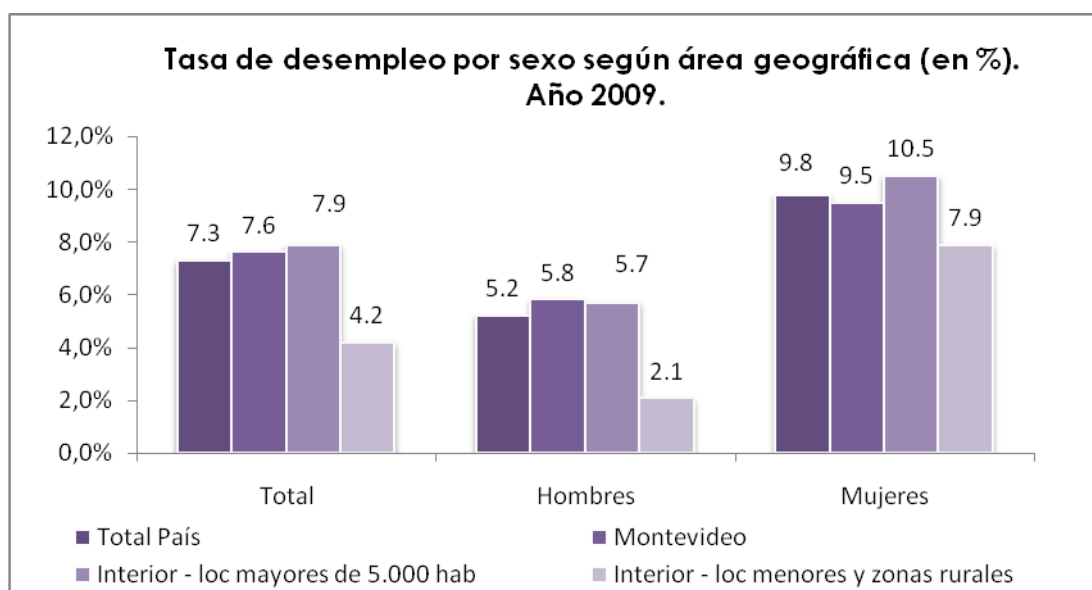
Gráfico 6



Fuente: INE.

Finalmente, la tasa de desempleo total para las localidades menores y zonas rurales es inferior al promedio nacional, y esto se verifica tanto para hombres como para mujeres. Pero las diferencias de género son muy importantes, casi cuatro veces superior la tasa de desempleo femenina respecto a la masculina (7,9% respecto a 2,1%) (Gráfico 7; Cuadro A. 3).

Gráfico 7

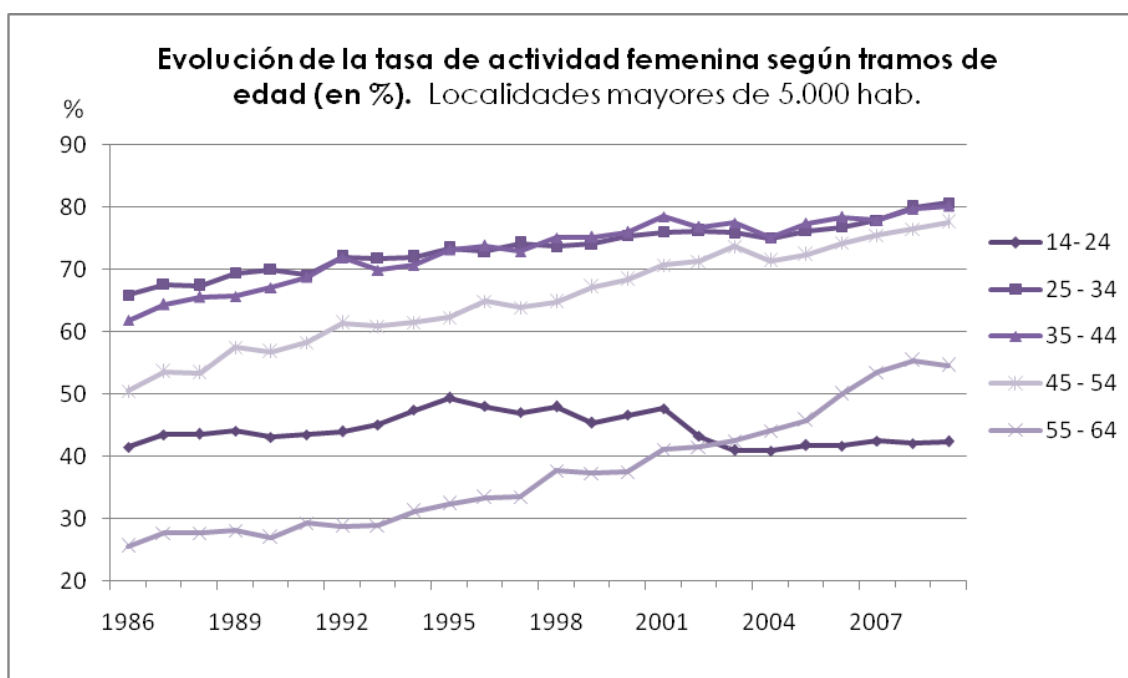


Fuente: INE.

1.2. Tasa de actividad femenina por tramos de edad

El aumento más importante en las tasas de actividad femenina se verifica en los primeros años del período en los tramos de edad reproductiva (entre 25 y 44 años de edad), y luego se verifica un efecto arrastre hacia las edades más maduras (superiores a los 45 años) (Gráfico 8; Cuadro A. 4).

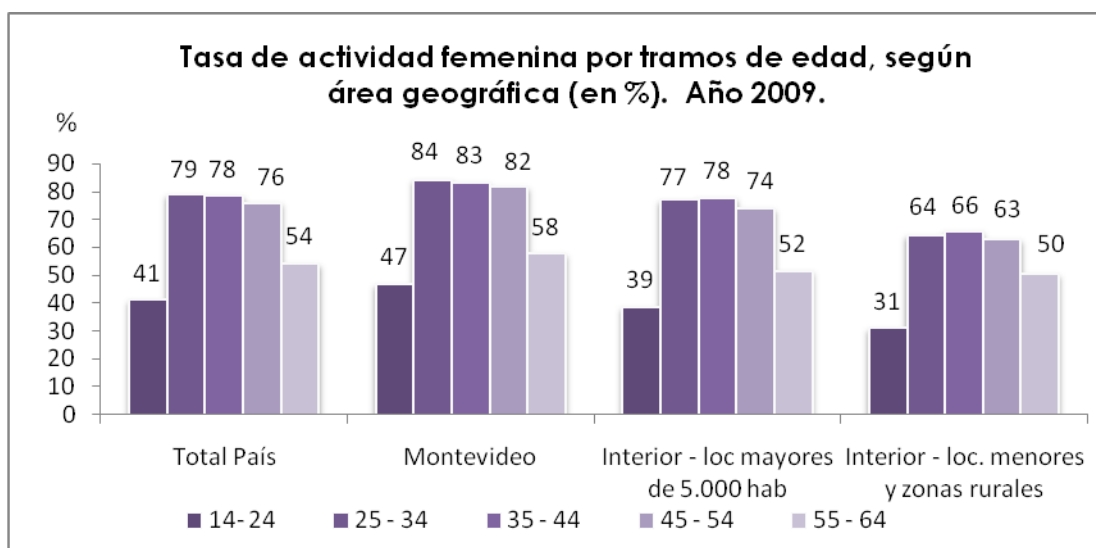
Gráfico 8



Fuente: elaboración propia en base a los microdatos de las ECH del INE.

Si se desagrega la tasa de actividad femenina por tramos de edad según región geográfica, se encuentra que son significativamente superiores en la capital respecto al Interior del país, y en esta región son aún inferiores en las localidades menores y zonas rurales. Las diferencias entre las tres regiones son algo más pronunciadas en la franja de edad de 14 a 24 años, con una tasa de actividad superior en Montevideo que en el Interior (Gráfico 9; Cuadro A. 5).

Gráfico 9



Fuente: elaboración propia en base a los microdatos de las ECH del INE.

1.3. Tasa de actividad según situación conyugal y sexo.

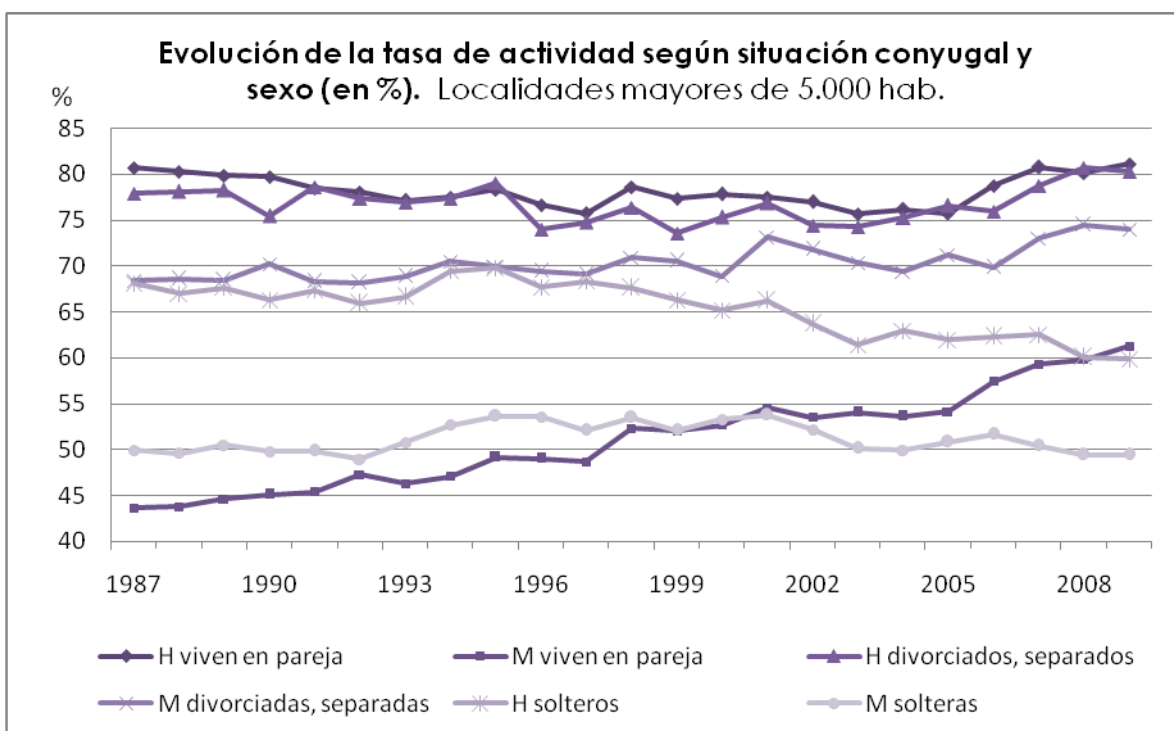
Se considera la situación conyugal tomando conjuntamente las personas casadas y en unión libre (en pareja), las que están divorciadas o separadas, las que son viudas⁴, y las solteras.

El cambio más importante en estos veinte años es la expansión de la tasa de actividad de las mujeres casadas y en unión libre que pasa de 44% a 61%, reduciéndose la brecha respecto a los hombres en igual condición.

La otra característica relevante es que la tasa de actividad de las mujeres divorciadas o separadas es la más alta, y tiene un nivel y un comportamiento similar al de los hombres en pareja, divorciados o separados (Gráfico 10; Cuadro A. 6).

⁴ Las tasas de actividad de los hombres y las mujeres viudas se presentan sólo en los cuadros que se incluyen en el Anexo Estadístico porque son muy bajas.

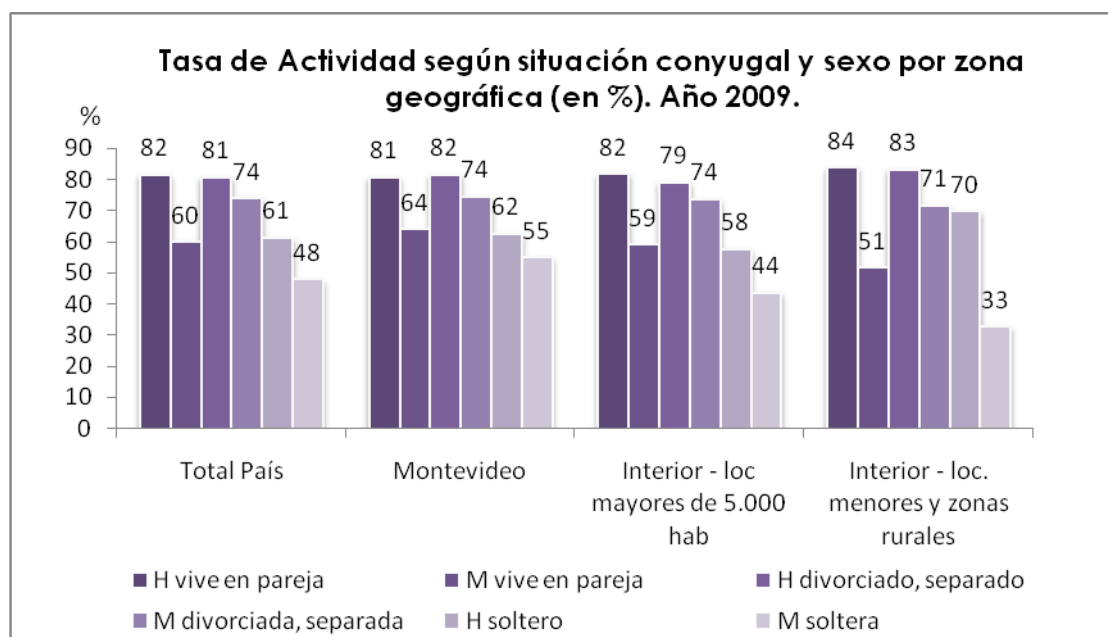
Gráfico 10



Fuente: elaboración propia en base a los microdatos de las ECH del INE.

La desagregación por área geográfica muestra que la diferencia entre sexos es más relevante en el caso de las personas que viven en pareja en las localidades menores y zonas rurales del Interior del país, y son menores en Montevideo. Ello se verifica también para el caso de las personas solteras. En ambos casos, las tasas de actividad masculina son superiores al promedio nacional y las tasas de actividad femenina son significativamente inferiores (Gráfico 11; Cuadro A. 7).

Gráfico 11



Fuente: elaboración propia en base a los microdatos de las ECH del INE.

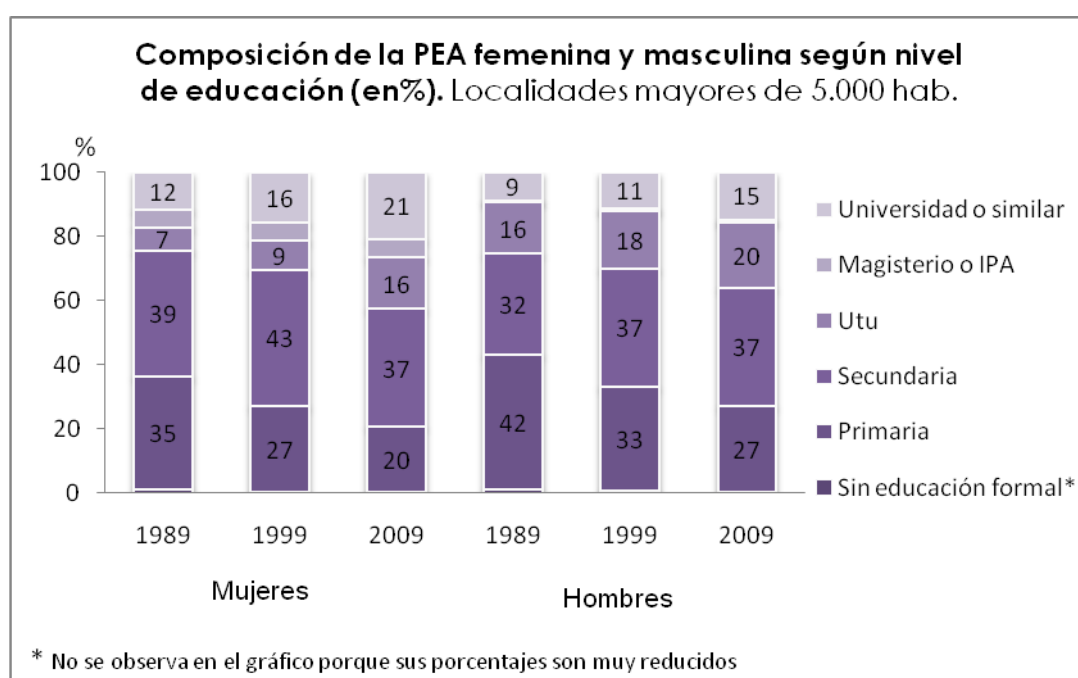
1.4. Composición de la oferta laboral femenina y masculina según nivel educativo

La oferta laboral se compone de la población económicamente activa (PEA), grupo que se constituye por aquellas personas que están trabajando o que buscan trabajo. Si se analiza su composición por nivel educativo según sexo se evidencia que las mujeres activas tienen un nivel educativo mayor que los hombres.

Ello era así hace veinte años, pero la incorporación masiva de las mujeres al mercado laboral acentuó esas diferencias. En 1989 las mujeres que participaban en el mercado laboral tenían un nivel educativo más alto porque el 35,2% tenía sólo Primaria mientras que ese porcentaje era 42,1% en los hombres, y 39,1% de las mujeres tenía Secundaria mientras que sólo el 31,5% de los hombres alcanzaba ese nivel.

En 2009 se observa que la oferta laboral en su conjunto mejoró el nivel educativo, ya que se redujeron los porcentajes de PEA que sólo tenía Primaria y aumentó Secundaria y Universidad o similar. Pero las diferencias entre los sexos se acentuaron en el nivel terciario, observándose que en este nivel se encuentra un 20,7% de las mujeres frente a 14,7% de los hombres (Gráfico 12; Cuadros A. 8 y A.9).

Gráfico 12

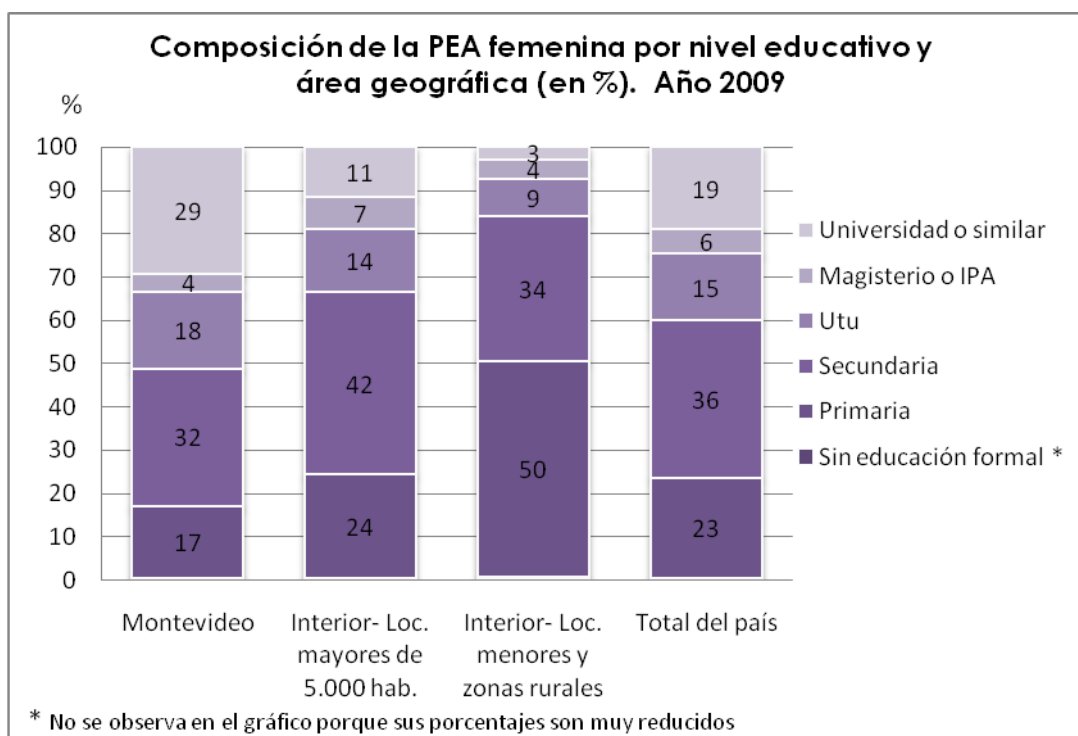


Fuente: elaboración propia en base a los microdatos de las ECH del INE.

La desagregación de la oferta laboral femenina y masculina por área geográfica muestra que los niveles de educación más elevados se concentran en la capital del país, mientras que las localidades menores y zonas rurales presentan la mayor proporción de población económicamente activa que sólo alcanzó algún nivel de Primaria.

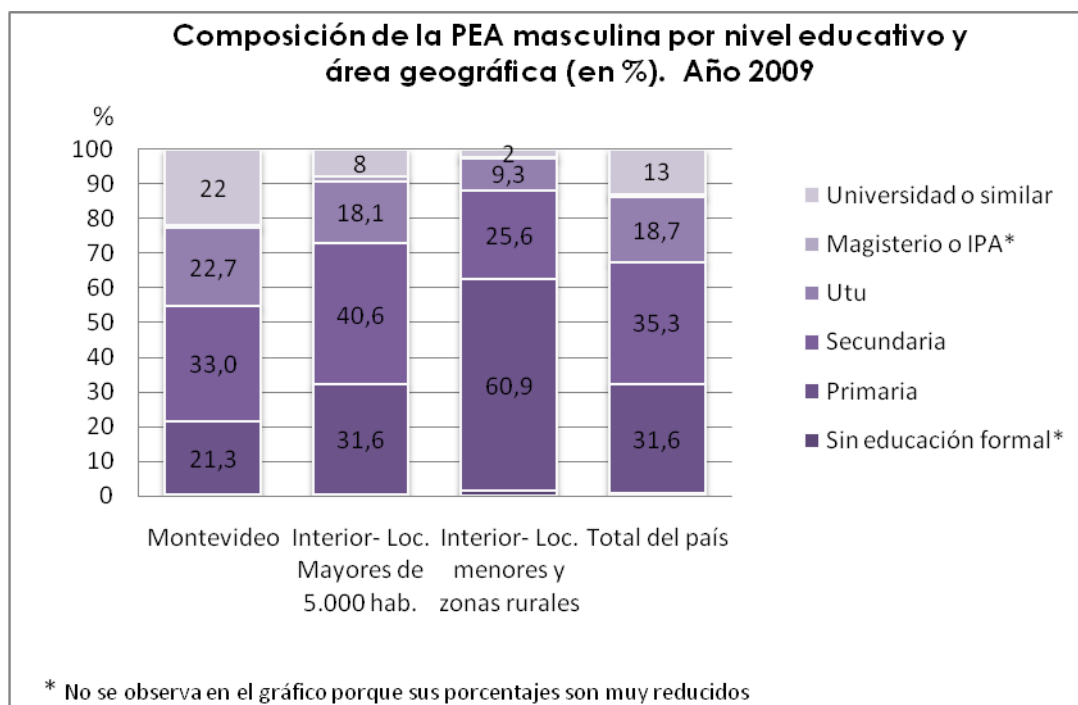
De todas formas, se mantiene la relación respecto a los niveles educativos de cada sexo. Las mujeres que ingresan al mercado laboral tanto en Montevideo como en el Interior tienen mayor nivel educativo que los hombres (Gráficos 13 y 14; Cuadro A.10)

Gráfico 13



Fuente: elaboración propia en base a los microdatos de las ECH del INE.

Gráfico 14

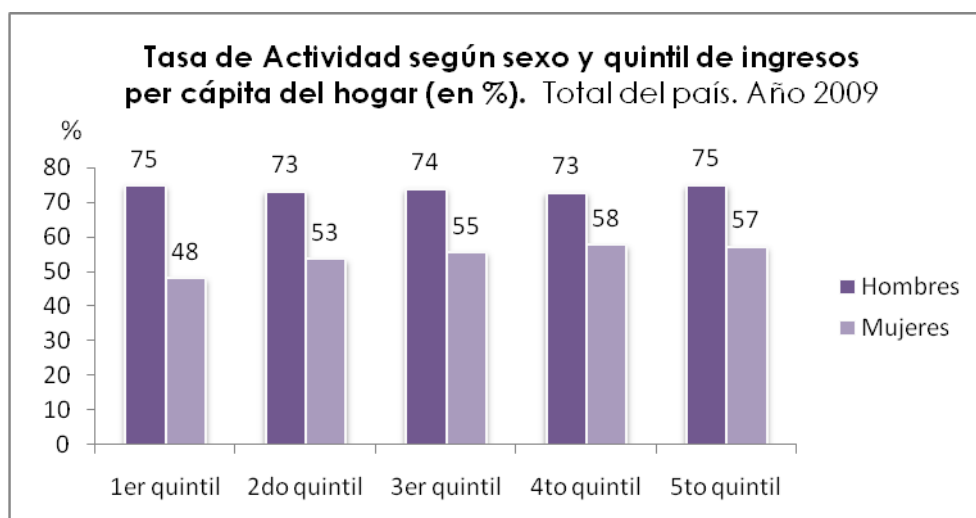


Fuente: elaboración propia en base a los microdatos de las ECH del INE.

1.5. Tasa de actividad por nivel de ingresos

La tasa de actividad por quintil de ingresos per cápita de hombres y mujeres muestra que las diferencias de género son más acentuadas en los niveles bajos de ingresos, principalmente en el primer quintil (Gráfico 15).

Gráfico 15



Fuente: elaboración propia en base a los microdatos de las ECH del INE.

A su vez, el análisis por área geográfica pone en evidencia diferencias importantes según región. En Montevideo, la tasa de actividad femenina es superior en el tercer y cuarto quintil de ingresos, una relación que no se evidencia en el resto del país donde la tasa de actividad se eleva cuando aumenta el nivel de ingresos per cápita del hogar.

En el caso de los hombres la relación es inversa, la tasa de actividad es mayor cuando el nivel de ingresos per cápita del hogar es menor. Pero también hay diferencias regionales ya que esta relación no se presenta tan claramente en las localidades menores de 5.000 habitantes y las zonas rurales.

Por su parte, la tasa de actividad masculina en poblaciones mayores a 5.000 habitantes, es mayor en el primer quintil que en el total de esa población. Pero esta relación no se verifica en las localidades menores a 5.000 habitantes, donde la tasa crece cuando aumenta el nivel de ingresos per cápita del hogar, al igual que lo hacía la tasa de actividad femenina (Cuadro 1).

Cuadro 1

Tasa de actividad femenina y masculina según quintil de ingresos per cápita del hogar y área geográfica (en porcentajes). Año 2009.

Quintil de ingresos	Montevideo		Interior – loc. mayores de 5.000 habitantes		Interior – loc. menores y zonas rurales	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
1er quintil	75.8	54.0	74.0	48.7	75.1	36.1
2do quintil	74.7	57.4	71.1	52.6	75.7	48.2
3er quintil	72.5	59.0	72.5	53.4	81.8	51.0
4to quintil	71.5	60.0	71.9	54.4	84.5	58.5
5to quintil	74.2	57.2	74.5	56.4	85.1	59.5
Total	73.6	57.7	72.7	52.4	78.2	45.6

Fuente: elaboración propia en base a los microdatos de las ECH del INE.

1.6. Tasa de desempleo por tramos de edad

Para analizar la evolución de la tasa de desempleo por tramos de edad en la última década se consideró el año anterior a la crisis del 2002, el momento en el que se empieza a salir de dicha crisis (año 2004) y el último dato disponible.

En el último período, 2004-2009, se evidencia una clara reducción del nivel del desempleo que se verifica en todos los tramos etarios y para ambos sexos. La tasa de desempleo femenina cae 6 puntos porcentuales (pasando de 16,5% a 10%) y la masculina 4 puntos porcentuales (pasando de 10,2% a 5,8%).

Otro fenómeno importante es que la tasa de desempleo es siempre superior para las mujeres en todos los tramos de edad y es muy elevada en los tramos de menor edad (14 a 24 y 25 a 34 años) tendiendo a reducirse en las edades más avanzadas (Cuadro 2). Este hallazgo no hace sino reafirmar la existencia de desigualdades de sexo desfavorables a las mujeres, así como las mayores dificultades que deben afrontar los más jóvenes al enfrentarse a un mercado laboral como el uruguayo.

Cuadro 2

Evolución de la tasa de desempleo por sexo según tramos de edad (en porcentajes). Años 2001, 2004 y 2009. Localidades mayores de 5.000 hab.

Tramos de edad	2001		2004		2009	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
14- 24	28.7	41.7	28.0	39.9	17.6	26.0
25 - 34	10.3	18.9	9.0	17.6	4.9	10.8
35 - 44	4.8	15.3	4.6	12.0	2.4	7.2
45 - 59	6.1	11.5	5.6	9.1	2.5	5.3
60 y más	7.3	10.4	4.8	6.4	3.4	3.4
Total	11.5	19.7	10.2	16.5	5.8	10.0

Fuente: elaboración propia en base a los microdatos de las ECH del INE.

La desagregación por área geográfica permite evidenciar diferencias en el desempleo entre Montevideo y el Interior para las mujeres. Pero el dato más significativo, es que, tanto para hombres como para mujeres, la tasa de desempleo del grupo más joven es muy superior en el Interior si lo comparamos con Montevideo (Cuadro 3).

Cuadro 3

Tasa de desempleo por área geográfica y sexo, según tramos de edad (en porcentajes). Año 2009

Tramos de edad	Total país		Montevideo		Interior	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
14- 24	16.1	25.7	18.5	24.4	14.4	26.9
25 – 34	4.4	10.6	4.5	10.0	4.4	11.2
35 – 44	2.1	6.9	2.4	6.5	1.8	7.2
45 – 59	2.4	5.1	2.4	5.2	2.4	5.1
60 y más	2.9	3.2	3.6	3.9	2.5	2.4
Total	5.2	9.8	5.8	9.4	4.7	10.0

Fuente: elaboración propia en base a los microdatos de las ECH del INE.

1.7. Composición del desempleo femenino y masculino por nivel educativo

La distribución de los desocupados por nivel educativo es bastante similar para ambos sexos. Las mayores diferencias se encuentran en Secundaria, UTU y Magisterio o IPA. Ello responde básicamente a las diferencias que ya se presentan en el nivel educativo de los activos.

La población desempleada tiene menor nivel educativo que la población activa para ambos sexos, no obstante lo cual un 13% de desocupados tienen nivel terciario (Cuadro 4).

Cuadro 4

Composición del desempleo femenino y masculino según nivel educativo (en porcentajes). Localidades mayores de 5.000 habitantes. Año 2009.

	Mujeres	Hombres
Sin educación formal	0.5	0.5
Primaria	23.7	23.9
Secundaria	46.1	42.4
Utu	15.2	19.1
Magisterio o IPA	1.2	0.4
Universidad o similar	13.0	13.4
Total	100.0	100.0

Fuente: elaboración propia en base a los microdatos de las ECH del INE.

1.8. Tasa de desempleo por nivel de ingresos

La tasa de desempleo según nivel de ingresos per cápita del hogar es siempre más alta para los quintiles más bajos de ingreso, tanto para hombres como para mujeres. Las diferencias son muy significativas: la tasa de desempleo masculina del primer quintil de ingresos es en promedio 4 veces superior a la del quinto quintil, mientras que la tasa de desempleo femenina es en promedio 6 veces superior.

También la brecha entre los sexos es mayor en los niveles más bajos de ingreso y se va reduciendo a medida que estos aumentan.

En el período 2001-2009 se verifica una importante reducción de las tasas de desempleo. Esa caída es mayor en los primeros quintiles de ingreso, representando aproximadamente una reducción del 50% en las tasas de ambos sexos (Cuadro 5).

Cuadro 5

Tasa de desempleo por sexo según quintil de ingresos per cápita del hogar (en porcentajes). Localidades mayores de 5.000 habitantes. Años 2001, 2004 y 2009.

Quintil de ingresos	2001		2004		2009	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
1er quintil	18.5	38.8	17.8	34.3	10.2	21.7
2do quintil	15.9	29.6	12.6	25.7	6.1	12.1
3er quintil	12.4	20.5	10.7	16.3	4.7	7.3
4to quintil	7.5	12.5	7.5	9.4	3.8	4.8
5to quintil	5.6	7.5	4.4	6.0	2.6	3.4
Total	11.5	19.7	10.2	16.5	5.7	9.9

Fuente: elaboración propia en base a los microdatos de las ECH del INE.

Según área geográfica, más allá de evidenciarse que la tasa es siempre mayor para las mujeres que para los hombres, debe señalarse que la tasa de desempleo de las mujeres es siempre menor para el Interior del país que para Montevideo (Cuadro 6).

Cuadro 6

Tasa de desempleo por área geográfica y sexo, según quintil de ingresos per cápita del hogar (en porcentajes). Año 2009.

Quintil de ingresos	Total país		Montevideo		Interior	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
1er quintil	9.0	21.1	10.5	22.2	8.4	20.5
2do quintil	5.2	10.9	6.9	12.8	4.3	9.9
3er quintil	4.2	7.0	5.5	8.8	3.3	5.6
4to quintil	3.5	4.6	4.6	5.5	2.5	3.6
5to quintil	2.5	3.3	2.7	3.5	2.0	3.0
Total	5.2	5.2	5.8	9.4	4.7	10.0

Fuente: elaboración propia en base a los microdatos de las ECH del INE.

1.9. Ocupados por categoría de ocupación

Las mujeres representan una proporción mayor de asalariados (públicos y privados) y de miembros del hogar no remunerados, y una proporción menor de patrones y de trabajadores por cuenta propia.

A su vez, entre 2004 y 2009 se reduce en forma importante la proporción de trabajadores por cuenta propia sin local o inversión y aumenta la proporción de cuenta propia con local o inversión (Cuadro 7). Durante la crisis de 2002, se incrementó en forma importante la proporción de trabajadores por cuenta propia sin local⁵.

Cuadro 7

Distribución de los ocupados por sexo según categoría de ocupación (en porcentajes). Localidades mayores de 5.000 habitantes.

Años 2001, 2004 y 2009.

Categoría de ocupación	2001		2004		2009	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Asal. Privados	51.4	58.5	50.0	55.9	56.6	56.6
Asal. Públicos	16.1	17.2	16.7	19	12.9	16.1
Patrón	5.3	2.2	4.7	2.0	6.3	3.0
Cta. Propia sin local	11.4	5.4	11.8	5.9	3.0	4.4
Cta. Propia con local	14.9	14.2	15.8	14.3	21.0	16.6
Miembro del hogar no remunerado	0.6	2.4	0.7	2.7	0.9	2.8
Otros*	0.3	0	0.4	0.1	0.3	0.4
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

* En los años 2001 y 2004 incluye sólo a los miembros de cooperativas de producción y en el año 2009 incluye además a quienes participan en los programas públicos de empleo.

Fuente: elaboración propia en base a los microdatos de las ECH del INE.

La distribución de ocupados por área geográfica según categoría de ocupación muestra que la proporción de asalariados públicos se reduce en forma importante en las localidades menores del Interior del país. En contraposición aumenta la proporción de trabajadores por cuenta propia con local o inversión, lo que refleja una desmejora en la calidad del empleo.

En particular, en el caso de las mujeres hay una reducción en su proporción de asalariadas del sector privado y un aumento en su proporción de miembros del hogar no remunerado. Se debe señalar que éste último es un trabajo que recae mayoritariamente en las mujeres del hogar, lo que se vio reflejado en los datos: mientras un 3% de las mujeres son miembros del hogar no remunerado, sólo un 1% de los hombres lo son.

⁵ Perazzo, Ivone "Evolución de las principales variables del mercado laboral: 1996-2007", Documentos de Trabajo 08/08 Instituto de Economía, Facultad de Ciencias Económicas y de Administración. Montevideo, Agosto de 2008.

También para el conjunto de los/as trabajadores/as y en las localidades menores hay un aumento en la proporción de patrones y se reduce la proporción de trabajadores por cuenta propia sin local (Cuadro 8).

Cuadro 8

Distribución de los ocupados por área geográfica y sexo, según categoría de ocupación (en porcentajes). Año 2009.

Categoría de ocupación	Montevideo		Interior-loc. mayores de 5.000 hab.		Interior-loc. menores y zonas rurales	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Asal. Privados	57.9	60.0	53.7	55.4	54.7	46.5
Asal. Públicos	12.9	16.8	15.0	16.9	6.6	9.6
Patrón	5.8	2.4	6.1	3.1	8.4	5.1
Cta. Propia sin local	3.7	4.1	2.4	4.9	2.8	3.5
Cta. Propia con local	18.4	14.0	21.7	17.4	26.0	25.7
Miembro del hogar no remunerado	0.9	2.3	0.7	1.9	1.4	9.1
Otros*	0.4	0.4	0.3	0.4	0.2	0.6
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: elaboración propia en base a los microdatos de las ECH del INE.

1.10. Ocupados/as por rama de actividad

Si se observa la distribución de los/as ocupados/as por rama de actividad según sexo, se encuentra que las mujeres se mantienen concentradas en ciertas ramas. El 17,8% trabaja en el servicio doméstico, 19,2% en el comercio, 11,4% en la industria, 12,8% en los servicios sociales y de salud, y 9,9% en la enseñanza. Por su parte, los hombres tienen como principal ocupación, el comercio (21,1%), la industria (17,4%) y la construcción (13,1%) (Cuadro 9).

Cuadro 9

Distribución de los ocupados por sexo según rama de actividad (en porcentajes).
Localidades mayores de 5.000 habitantes.

Rama de actividad	2001		2004		2009	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Agro, pesca, exp. de minas y canteras	6.3	1.7	7.5	1.8	7.4	1.8
Industria, y electricidad, gas y agua	17.4	13.0	16.8	12.2	17.4	11.4
Construcción	13.9	0.4	11.3	0.4	13.1	0.5
Comercio	21.5	18.0	21.6	17.2	21.1	19.2
Restaurantes y hoteles	2.1	2.4	2.4	2.6	2.7	3.6
Transporte y comunicaciones	9.1	2.3	8.4	2.4	8.9	2.7
Int. financiera	2.1	1.9	1.6	1.6	1.8	1.9
Act. inmob. y empresariales	7.6	6.3	7.6	6.2	7.8	7.0
Adm pública	9.3	6.0	10.1	6.3	7.4	5.6
Enseñanza	2.2	9.5	2.5	10.9	2.6	9.9
Serv. sociales y de salud	2.9	12.0	3.6	12.8	3.4	12.8
Elim desperdicios, saneamiento	4.6	6.0	5.4	6.2	5.0	5.9
Serv. doméstico	1.0	20.0	1.1	19.3	1.3	17.8
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

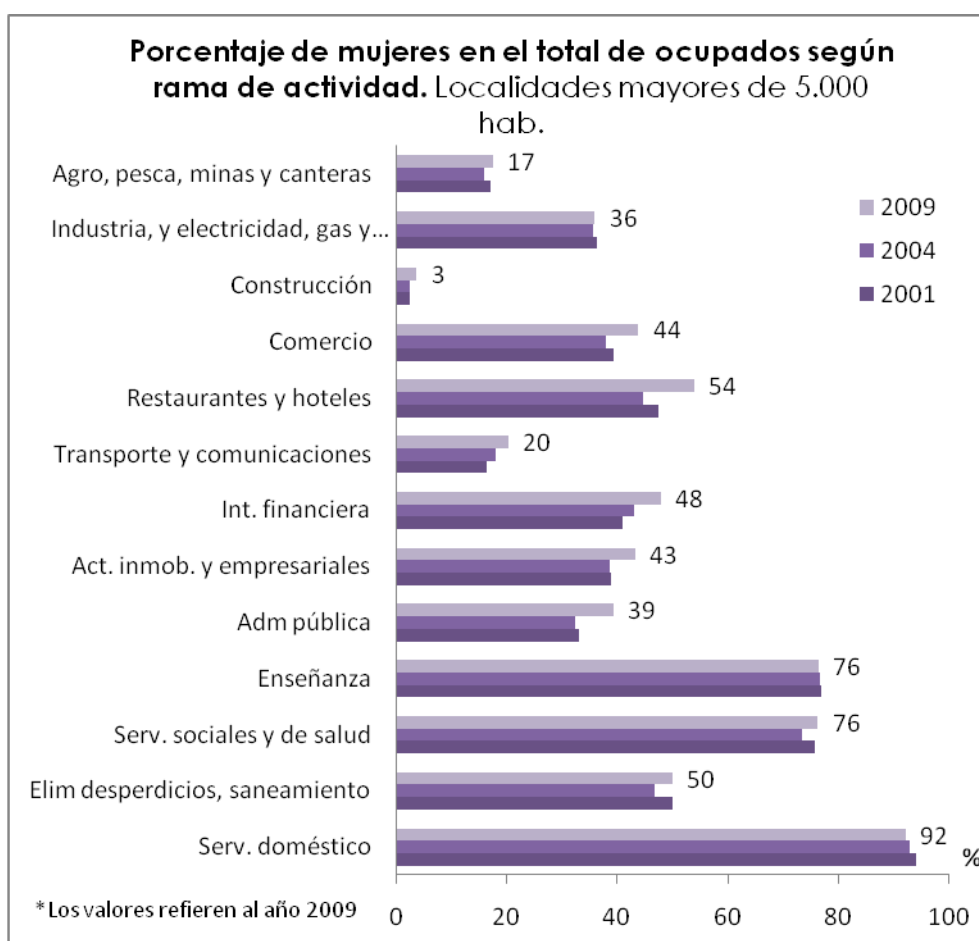
Fuente: elaboración propia en base a los microdatos de las ECH del INE.

A su vez, las mujeres representan una proporción muy elevada del total de personas ocupadas en Enseñanza, Servicios sociales y de salud y en Servicio doméstico, o sea, se trata de sectores altamente feminizados⁶.

Entre 2001 y 2009, aumenta la proporción de mujeres en el total de ocupados de 43,2% a 46% y ello se explica principalmente por el incremento de su participación en el Comercio, Restaurantes y Hoteles, Transporte y Comunicaciones, e Intermediación financiera (Gráfico 16; Cuadro A. 11).

⁶ Ello significa que hay una alta proporción de mujeres en el total del empleo del sector.

Gráfico 16



Fuente: elaboración propia en base a los microdatos de las ECH del INE.

En las localidades menores y zonas rurales se observa que la mayor parte de los hombres y mujeres se ocupan en el sector primario (agro, pesca, explotación de minas y canteras): 64,1% de los hombres y 33,6% de las mujeres. Por su parte, el resto de las mujeres se emplea en el servicio doméstico, el comercio, la industria y la enseñanza (Cuadro 10).

Cuadro 10

Distribución de los ocupados por área geográfica y sexo, según rama de actividad (en porcentajes). Año 2009.

Rama de actividad	Montevideo		Interior – loc. mayores de 5000 habitantes		Interior - loc menores y zonas rurales	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Agro, pesca, exp. de minas y canteras	2.9	0.9	11.7	2.8	64.1	33.6
Industria, y electricidad, gas y agua	17.8	12.1	17.0	10.6	9.7	10.6
Construcción	10.5	0.6	15.5	0.4	5.0	0.2
Comercio	22.1	18.2	20.2	20.4	6.5	12.5
Restaurantes y hoteles	2.6	2.7	2.7	4.6	2.0	4.0
Transporte y comunicaciones	10.7	3.3	7.3	2.0	3.9	1.9
Int. financiera, inmob.	12.5	11.7	9.5	5.8	2.0	2.0
Adm. pública	7.0	6.1	7.8	4.9	3.2	1.4
Enseñanza	3.0	9.5	2.2	10.4	0.7	7.3
Serv. sociales y de salud	4.3	14.6	2.6	10.8	0.7	4.3
elim. desperdicios, saneamiento	5.2	6.1	4.9	5.6	1.4	3.2
Serv. doméstico	1.5	14.2	1.1	21.7	1.0	19.1
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: elaboración propia en base a los microdatos de las ECH del INE.

En las localidades mayores de 5.000 habitantes del Interior del país se registra la mayor proporción de mujeres en el servicio doméstico (21,7%) y el comercio (20,4%).

En Montevideo es donde se registran las proporciones más altas de mujeres en la industria (12,1%), los servicios financieros y actividades inmobiliarias y empresariales (11,7%), y en los servicios sociales y de salud (14,6%).

1.11. Ocupados por tamaño de la empresa

Las mujeres ocupadas en el sector privado están más concentradas en empresas unipersonales y microempresas. Cerca del 55% de las mujeres se ubican en empresas con menos de 5 personas (unipersonales y con 2 a 4 empleados) mientras que ese mismo porcentaje de los hombres se encuentran en empresas pequeñas, medianas y grandes (con más de 5 trabajadores).

Entre 2001 y 2009, se reduce la proporción de mujeres en empresas unipersonales y aumenta la proporción en microempresas (de 2 a 4 personas) y en grandes empresas (más de 50 personas), mientras que en los hombres aumenta la proporción en empresas grandes (50 o más personas) y se reduce en microempresas (Cuadro 11).

Cuadro 11

Distribución de los ocupados en el sector privado por sexo, según tamaño de la empresa (en porcentajes). Localidades mayores de 5.000 habitantes.

Tamaño de la empresa	2001		2004		2009	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Una persona	27.7	43.2	28.8	44.1	22.5	36.2
2 a 4 personas	23.8	15.9	24.0	16.6	23.4	18.9
5 a 9 personas	11.6	9.1	12.5	9.1	11.4	8.6
10 a 49 personas	16.1	12.0	16.4	12.4	17.6	13.3
50 o más personas	20.9	19.8	18.3	17.9	25.1	23.0
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Nota: No se incluyen los asalariados del sector público.

Fuente: elaboración propia en base a los microdatos de las ECH del INE.

Según área geográfica se encuentran diferencias significativas. La proporción de hombres y mujeres ocupados en micro y pequeñas empresas es sustancialmente más elevada en las localidades menores y zonas rurales que en el resto del país. Por su parte, es más alta la proporción de personas ocupadas en empresas medianas y grandes en Montevideo que en el Interior del país. También es significativa la proporción de mujeres ocupadas en empresas unipersonales en las localidades mayores de 5.000 habitantes del Interior del país (Cuadro 12).

Cuadro 12

Distribución de los ocupados en el sector privado por área geográfica y sexo, según tamaño de la empresa (en porcentajes). Año 2009.

Tamaño de la empresa	Montevideo		Interior – loc. mayores de 5000 habitantes		Interior - loc menores y zonas rurales	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Una persona	21.3	31.1	23.7	41.8	20.1	35.0
2 a 4 personas	19.5	16.5	27.1	21.5	46.6	43.1
5 a 9 personas	10.8	8.1	12.0	9.1	13.8	8.4
10 a 49 personas	18.8	14.8	16.5	11.7	11.5	6.8
50 o más personas	29.6	29.5	20.7	15.9	8.0	6.7
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: elaboración propia en base a los microdatos de las ECH del INE.

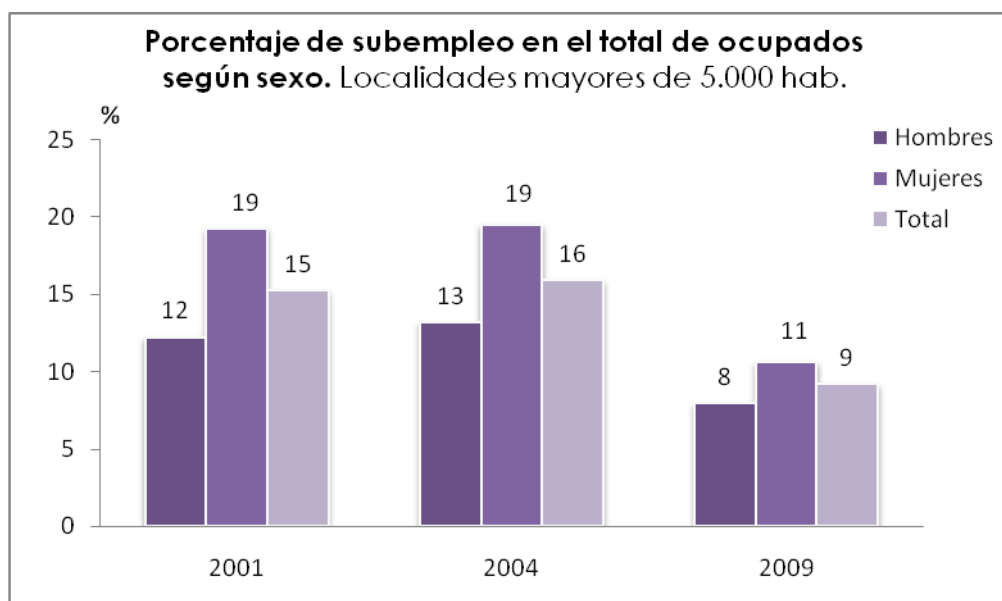
1.12. Subempleados en el total de ocupados según sexo.

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 -2000⁷ 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”⁸.

El porcentaje de subempleados, según estimaciones propias, se ha reducido entre 2004 y 2009, de 15,9% a 9,1%, en las localidades mayores de 5.000 habitantes de todo el país. Las mujeres, en general, registran una mayor tasa de subempleo. La reducción en la tasa global responde tanto a la baja en la tasa masculina, como en la femenina (Gráfico 17).

Gráfico 17



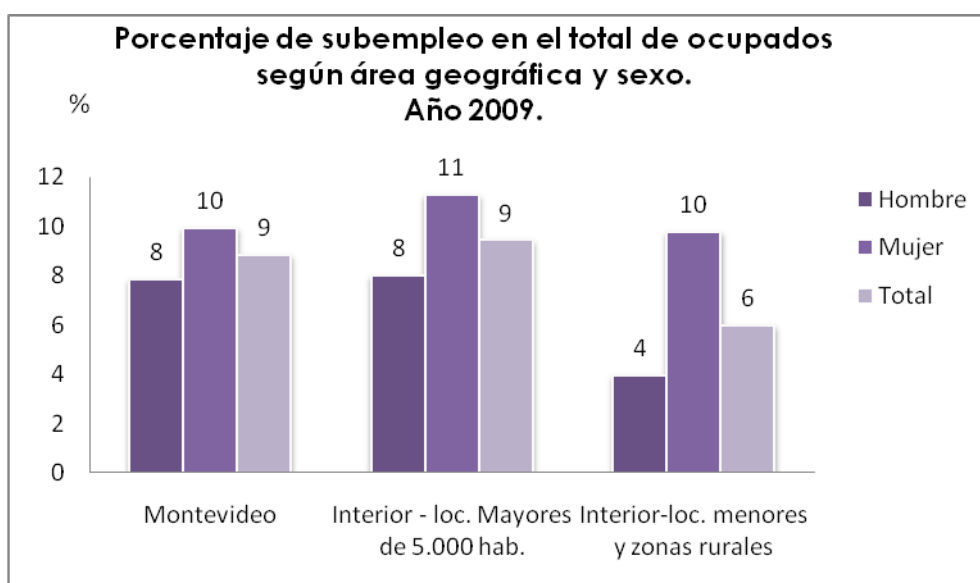
Fuente: elaboración propia en base a los microdatos de las ECH del INE.

Si se consideran las diferentes áreas geográficas, observamos que el subempleo es más alto en las localidades mayores de 5.000 habitantes que en las localidades menores y las zonas rurales. Una característica significativa que se mantiene por área geográfica, es que la tasa de subempleo femenina siempre es mayor a la masculina, en particular, en las localidades menores y zonas rurales el subempleo femenino más que lo duplica al masculino (9,78% el subempleo femenino y 3,95% el subempleo masculino) (Gráfico 18).

⁷ 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. pp.6-7).

⁸ Los tres criterios deberán ser satisfechos simultáneamente. (INE, 2002, Encuesta Continua de Hogares. Principales resultados 2001. pp.6-7)

Gráfico 18



Fuente: elaboración propia en base a los microdatos de las ECH del INE.

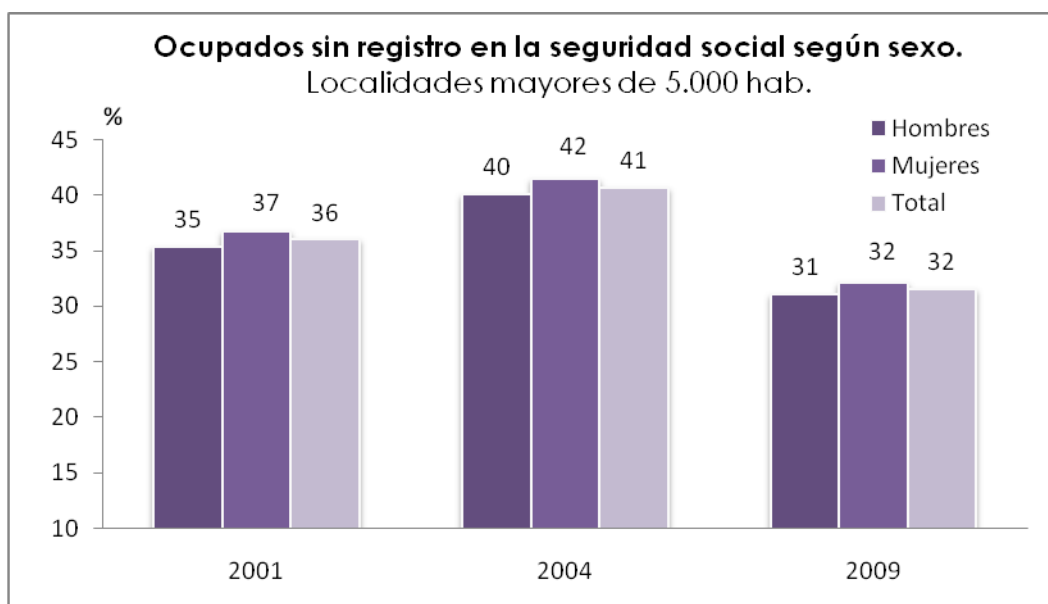
1.13. Ocupados sin registro en la seguridad social según sexo

Se considera *trabajador no registrado en la seguridad social* a aquel que declara estar ocupado, pero no realiza aportes jubilatorios a ninguno de los sistemas de jubilaciones vigentes en el país. Recién a partir de 2001 la Encuesta Continua de Hogares consulta en forma directa si la persona ocupada realiza aportes a la seguridad social.⁹

En general, no se encuentran diferencias sustanciales entre sexos pero la proporción de mujeres sin registro en la seguridad social es algo superior a la proporción de hombres. Los porcentajes de población sin cobertura de la seguridad social se expandieron entre 2001 y 2004, probablemente por efecto de la crisis económica del año 2002, pero éstos vuelven a niveles inferiores a 2001 en el año 2007 y siguen disminuyendo hasta 2009 (Gráfico 19). Ello puede haber estado acompañado de la importante mejora en la actividad económica así como en las acciones desarrolladas por el Instituto de Seguridad Social (BPS) para estimular la cobertura de los/as trabajadores/as y el aumento de la fiscalización que desempeña el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

⁹ INE (2002) "Encuesta Continua de Hogares. Principales resultados 2001", pp.1.

Gráfico 19

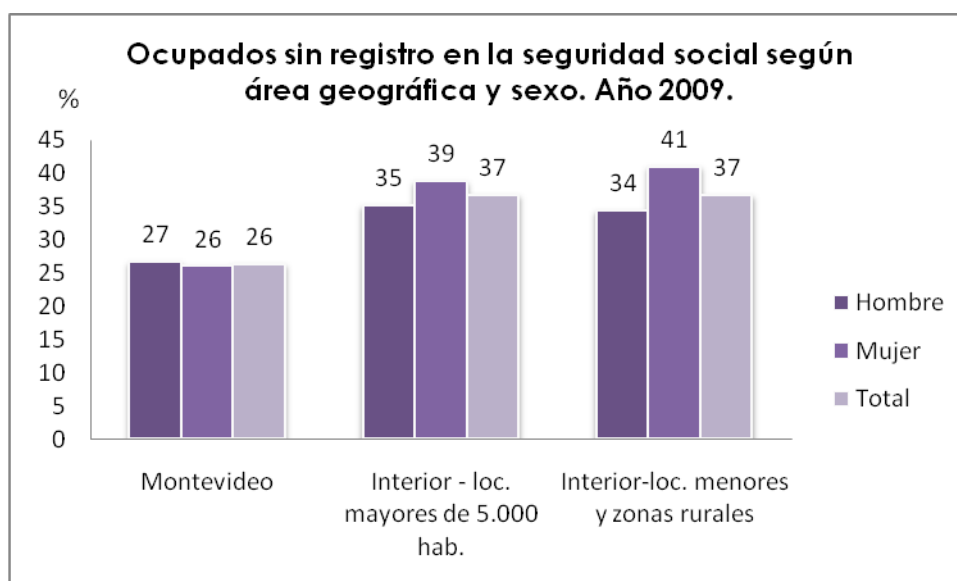


Fuente: elaboración propia en base a los microdatos de las ECH del INE.

En Montevideo el porcentaje de ocupados sin registro en la seguridad social es muy inferior al resto del país y tampoco se verifican diferencias por sexo. En el Interior, los/as ocupados/as de las localidades menores de 5.000 habitantes tienen una menor cobertura de la seguridad social. El 41% de las mujeres y el 34,4% de los hombres ocupados no poseen registro en la seguridad social.

Tanto en las localidades mayores como en las localidades menores y las zonas rurales del Interior del país, la diferencia por sexo es en torno a 3 o 4 puntos porcentuales, siendo menor la cobertura para las mujeres que para los hombres (Gráfico 20).

Gráfico 20



Fuente: elaboración propia en base a los microdatos de las ECH del INE.

Según rama de actividad, los niveles más altos de falta de cobertura de la seguridad social para las mujeres se siguen registrando en el servicio doméstico. En 2009, el 62,5% de las ocupadas en dicha actividad no realizan aportes jubilatorios. Le sigue en importancia el sector de Eliminación de desperdicios y saneamiento con casi el 50% de las mujeres sin cobertura. Luego se registran niveles elevados en la industria (42,2%), el comercio (41%), y Restaurantes y Hoteles (41,2%).

Para los hombres, los niveles más altos de falta de cobertura de la seguridad social en el mismo año se registran en el sector de la construcción (50,3%), el comercio (40,9%) y Eliminación de desperdicios y saneamiento (37,7%) (Cuadro 13).

Cuadro 13
Porcentaje de ocupados sin registro en la seguridad social por sexo, según rama de actividad (en porcentajes). Total del país. Año 2009.

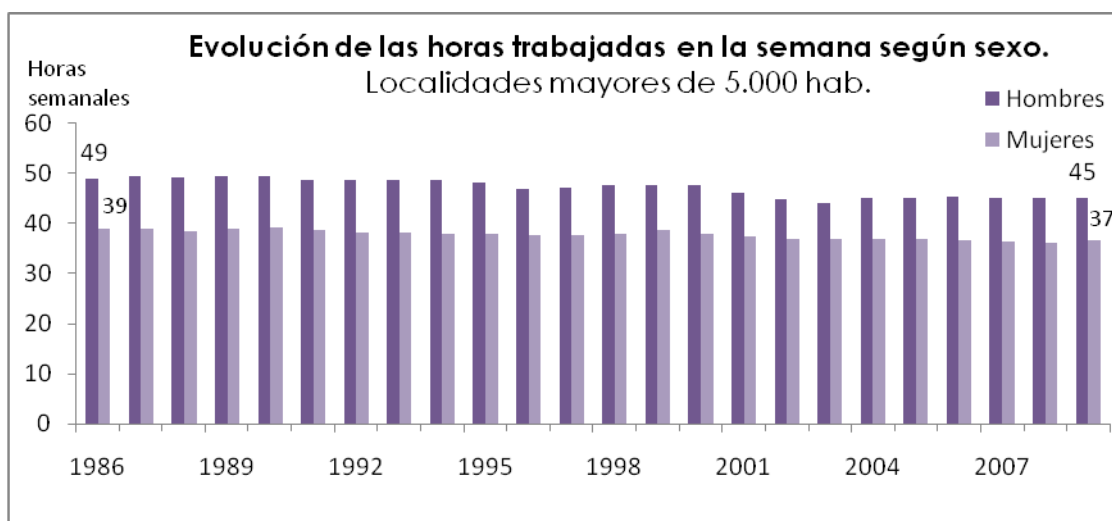
Rama de actividad	Hombres	Mujeres	Total
Agro, pesca, exp. de minas y canteras	35.7	26.9	33.9
Industria, y electricidad, gas y agua	27.6	42.2	32.8
Construcción	50.3	17.2	49.3
Comercio	40.9	41.0	41.0
Restaurantes y hoteles	34.3	41.2	38.0
Transporte y comunicaciones	21.6	12.1	19.7
Int. financiera, act. Inmob. y Emp.	30.4	16.1	24.2
Adm. pública	0.3	0.8	0.5
Enseñanza	10.6	6.9	7.7
Serv. sociales y de salud	5.9	12.3	10.8
Elim. desperdicios, saneamiento	37.7	48.7	43.2
Serv. doméstico	27.1	62.5	59.7
Total	31.6	33.0	32.2

Fuente: elaboración propia en base a los microdatos de las ECH del INE.

1.14. Horas promedio trabajadas en la semana según sexo.

En general los hombres trabajan en forma remunerada alrededor de 10 horas más que las mujeres. La diferencia tendió a reducirse entre 1986 y 2009 por una reducción algo mayor en las horas que trabajan los hombres que en las horas que trabajan las mujeres (Gráfico 21; Cuadro A. 12).

Gráfico 21

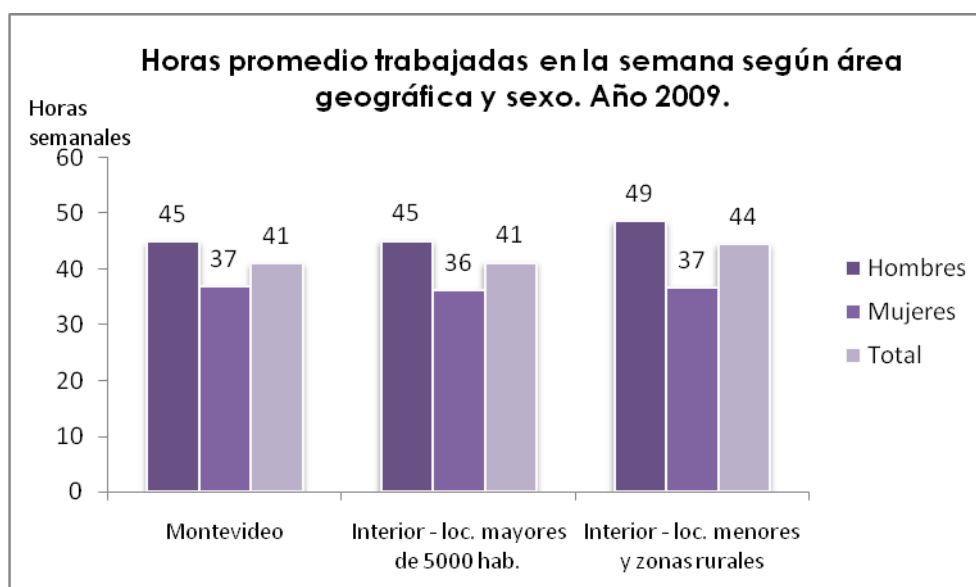


Fuente: elaboración propia en base a los microdatos de las ECH del INE.

El gráfico anterior muestra las horas totales que trabajan en forma remunerada hombres y mujeres en la semana. Si se diferencia según horas trabajadas en la ocupación principal o en otros empleos se mantiene la brecha a favor de los hombres y la reducción en las horas trabajadas se registra en ambos tipos de empleos.

Según área geográfica, en localidades menores de 5.000 hab. y zonas rurales se registra el promedio más alto de horas de trabajo en la semana (45 horas respecto a 41 en resto del país). Las horas promedio de trabajo de las mujeres son bastante similares según área geográfica; pero la de los hombres es superior en las localidades menores y zonas rurales del Interior del país (Gráfico 22; Cuadro A. 13).

Gráfico 22



Fuente: elaboración propia en base a los microdatos de las ECH del INE.

En el año 2008 se preguntó por primera vez si se lleva trabajo para realizar en la casa. En esta oportunidad el 7,5% de los ocupados respondió afirmativamente, mientras que en 2009 esta proporción presentó una caída sustancial hasta ubicarse en 4,7%. Lo interesante es que del total de las personas que declaran llevarse tareas al hogar, el porcentaje de mujeres creció significativamente en estos últimos 2 años (en 2008 casi el 60% son mujeres y en 2009 son casi el 70%). El promedio de horas que realizan estos/as trabajadores/as en su casa era 8,4 en 2008, siendo mayor para las mujeres que para los hombres (8,7 horas las mujeres respecto a 8,0 horas los hombres). Este mismo dato para 2009 es de 9,1, siendo también mayor para las mujeres (9,6 contra 8,1 de los hombres) (Cuadro 14).

Cuadro 14

Porcentaje de ocupados que llevan trabajo a su casa y horas promedio destinadas a esa tarea. Total del país. Año 2009.

	2009		
	Hombres	Mujeres	Total
% en el total	30.8	69.2	100.0
% en los ocupados	2.6	7.3	4.7
Horas promedio	8,1	9,6	9,1

Fuente: elaboración propia en base a los microdatos de las ECH del INE.

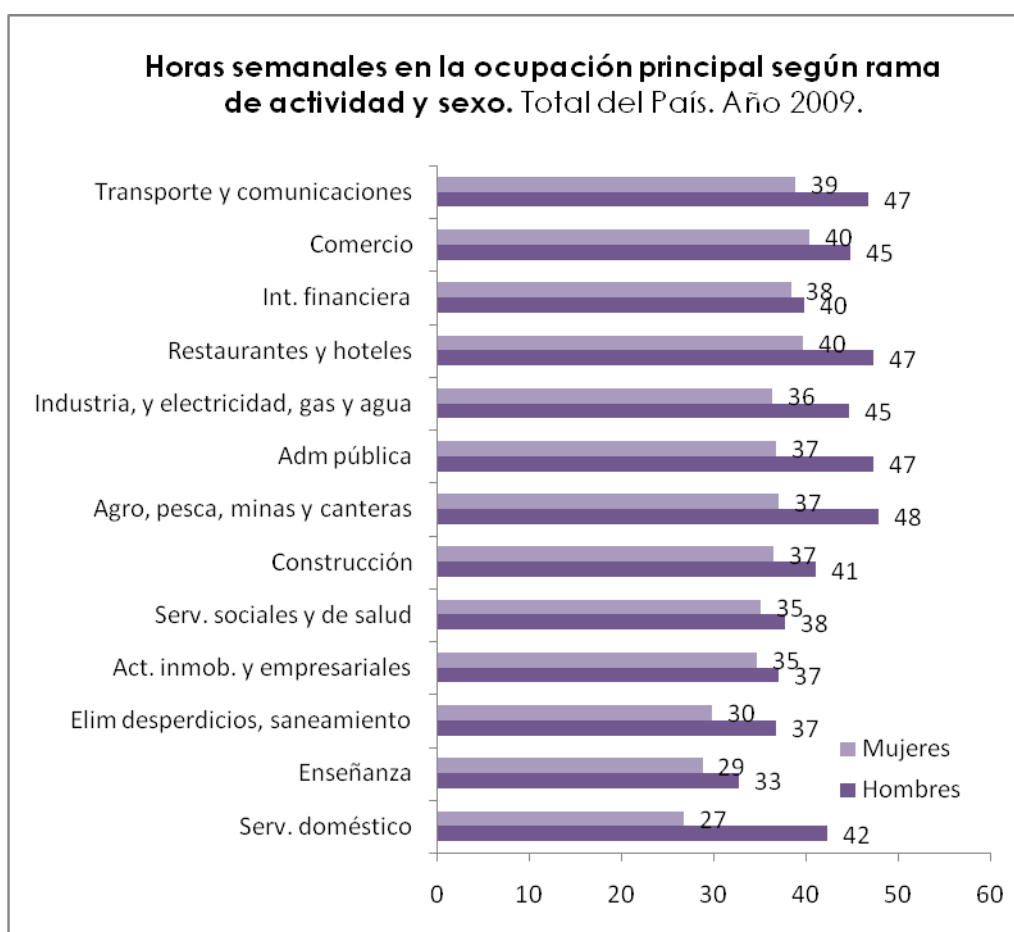
Según rama de actividad, la mayor proporción de personas que llevan trabajo a su casa se encuentra en la enseñanza y la Administración Pública, entre otros. Entre las mujeres también es relevante el sector Restaurantes y Hoteles. (Ver Cuadro A. 14)

1.15. Horas semanales por rama de actividad y sexo.

Las horas trabajadas en la semana¹⁰ por rama de actividad muestran cierta diferenciación según sexo. Los sectores con mayor intensidad de empleo femenino como Enseñanza, Servicios sociales y de salud y servicio doméstico registran las horas promedio más bajas. Ello determina que el promedio global de horas de trabajo femenino sea inferior al masculino (Gráfico 23; Cuadro A. 15).

¹⁰ En este caso se toma en cuenta solamente las horas semanales en la ocupación principal.

Gráfico 23



Fuente: elaboración propia en base a los microdatos de las ECH del INE.

Por su parte, el sector de Agro, pesca, minas y canteras es donde los/as trabajadores/as de ambos sexos registran las jornadas laborales más extensas.

Los sectores con mayor diferenciación de horas entre los sexos son el agro, pesca, minas, canteras y la administración pública y servicio doméstico. En los 2 primeros las mujeres realizan en promedio 37 horas semanales y los hombres 47 horas, mientras que en el servicio doméstico los hombres realizan en promedio 42 horas semanales y las mujeres 27.

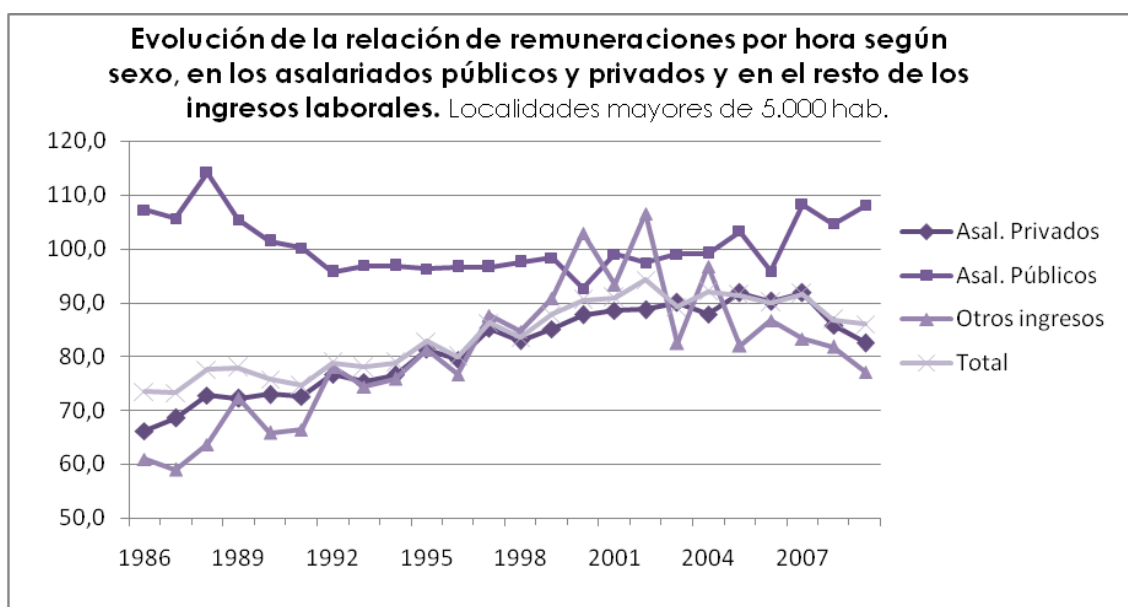
1.16. Relación de ingresos por trabajo según sexo.

El cociente de los ingresos femeninos y masculinos muestra la existencia de brechas de ingresos por género. Cuando esa relación es 100, significa que no hay brecha. Si es mayor que 100 significa que las mujeres ganan más que los hombres y, si es menor a 100, las mujeres ganan menos que los hombres.

En este caso se presenta la relación de remuneraciones por hora lo cual significa que el cociente se realiza entre el ingreso por hora de las mujeres y el ingreso por hora de los hombres. Se toman los ingresos por hora para evitar incluir en el cociente la diferencia en la extensión de la jornada laboral de hombres y mujeres.

Para el período 1986-2009, la brecha de ingresos se reduce pasando de 27% a 14%. Si se descompone entre los salarios públicos y privados, y otros ingresos, se encuentra que la brecha de los salarios privados se reduce de 34% a 17% y la brecha de los ingresos no salariales pasa de 39% a 23%. Los salarios públicos, en general, verifican una brecha menos significativa por los mecanismos de acceso a los puestos de trabajo y la regulación de las categorías salariales (Gráfico 24; Cuadro A. 16).

Gráfico 24



Fuente: elaboración propia en base a los microdatos de las ECH del INE.

Las diferencias según zonas geográficas son significativas. La brecha de remuneraciones por hora según sexo es mayor en Montevideo que en el Interior del país. En el año 2009, en Montevideo la diferencia entre el ingreso por hora de las mujeres y los hombres es de 16,6 puntos porcentuales, mientras en el Interior se ubica en torno a los 13 puntos porcentuales (Cuadro 15).

Tanto en Montevideo como en las localidades menores a 5.000 hab., las diferencias más amplias se encuentran en los ingresos de los y las trabajadores/as no dependientes. Entre los asalariados privados las diferencias son más amplias en Montevideo y el Interior urbano que en las localidades menores y zonas rurales.

Cuadro 15

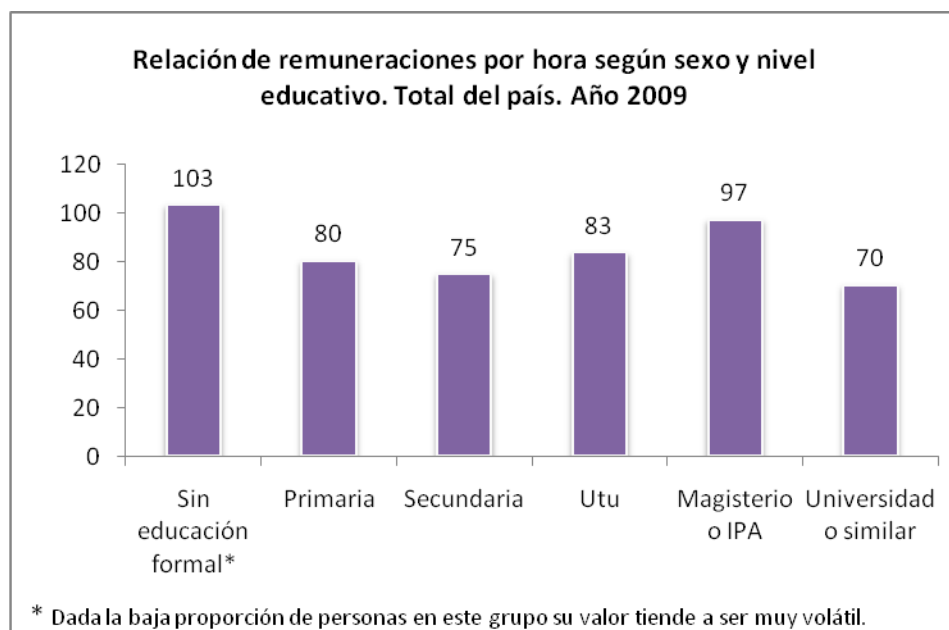
Relación de remuneraciones por hora según sexo y área geográfica (en porcentajes).
Total del país. Año 2009.

Categoría de ocupación	Montevideo	Interior – loc mayores de 5.000 hab.	Interior – loc menores y zonas rurales
Asalariados Privados	82.2	80.2	90.6
Asalariados Públicos	105.4	108.1	106.4
Otros ingresos	72.8	82.3	75.2
Total	83.4	87.2	87.7

Fuente: elaboración propia en base a los microdatos de las ECH del INE.

Según nivel educativo, se observa que la brecha es más alta entre las personas que poseen estudios Universitarios o similares, o con educación secundaria. Por otro lado, es más baja para quienes poseen Magisterio o IPA (Instituto de Profesores Artigas) y UTU (Gráfico 25).

Gráfico 25



Fuente: elaboración propia en base a los microdatos de las ECH del INE.

También es interesante notar que si se calcula el cociente entre las remuneraciones medias que perciben hombres y mujeres, la brecha de ingresos es mayor que la brecha de las remuneraciones por hora. Ello se explica porque a la diferencia en la remuneración por hora se agrega la diferencia en la extensión de la jornada laboral que realizan en promedio los hombres y las mujeres. En el año 2009, para el total de país, la brecha de las remuneraciones medias es 32,5%.

2. Indicadores sobre la relación entre trabajo remunerado y no remunerado según sexo.

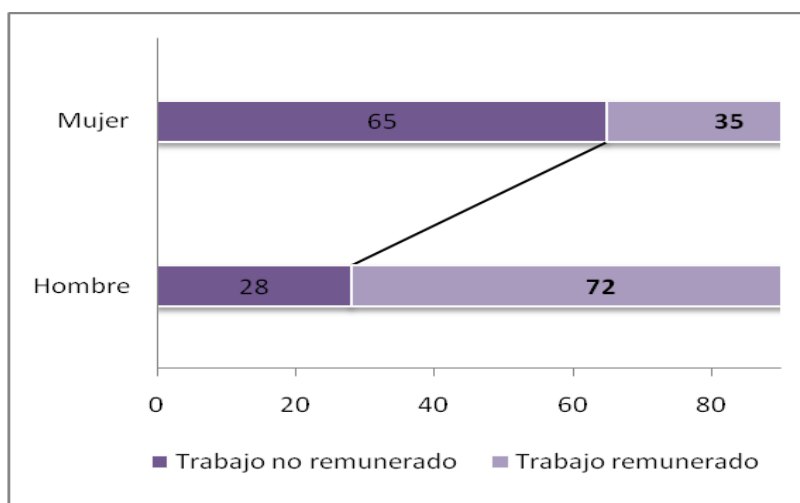
Los datos que se presentarán en el siguiente apartado se realizaron tomando como insumo el Módulo sobre Uso del Tiempo y Trabajo No Remunerado de la Encuesta Continua de Hogares realizado durante el mes de Setiembre de 2007 por el INE.

2.1. División sexual del trabajo

El cociente entre el tiempo de trabajo remunerado entre hombres y mujeres es un indicador que nos da idea respecto a la división sexual del trabajo en los hogares. Cuando se compara esa relación para el total de la población en el año 2007 se encuentra que mientras los hombres destinan 72% de su tiempo al trabajo remunerado y 28% al trabajo no remunerado, las mujeres dedican 35% de su tiempo al trabajo remunerado y 65% al trabajo no remunerado (Gráfico 26).

Gráfico 26

Distribución porcentual del trabajo remunerado y no remunerado por sexo.
Setiembre 2007.

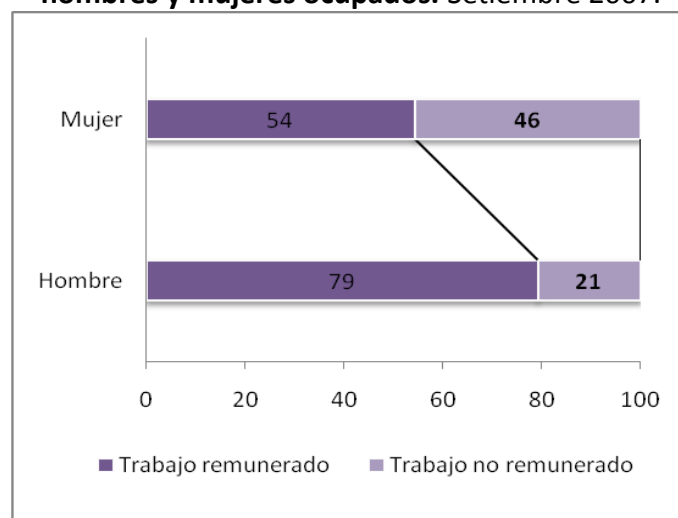


Fuente: Módulo sobre Uso del Tiempo y Trabajo No Remunerado de la Encuesta Continua de Hogares; Setiembre 2007, INE.

Cuando se compara esa relación para las personas ocupadas, se encuentra que ambos dedican una proporción mayor al trabajo remunerado y menor al trabajo no remunerado. De todas formas, se mantiene la desigual distribución del tiempo entre hombres y mujeres. Los hombres destinan casi el 80% de su tiempo al trabajo remunerado y sólo 20% al no remunerado; y las mujeres 54,4% al trabajo remunerado y 45,6% al no remunerado (Gráfico 27).

Gráfico 27

Distribución porcentual del trabajo remunerado y no remunerado por sexo de hombres y mujeres ocupados. Setiembre 2007.



Fuente: elaboración propia en base a los microdatos del Módulo sobre Uso del Tiempo y Trabajo No Remunerado de la Encuesta Continua de Hogares, Setiembre 2007, INE.

2.2. Carga global de trabajo por sexo

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. Al tiempo de trabajo remunerado y no remunerado se le incluyó los tiempos de traslado. En el caso del trabajo remunerado se suman los tiempos de ida y vuelta a su trabajo; y en el caso del trabajo no remunerado se suman los tiempos de traslado para realizar trámites, pagar cuentas, realizar reclamos. (Cuadro 16).

Cuadro 16

Promedio de horas semanales destinadas al trabajo remunerado y no remunerado¹¹.
Setiembre 2007.

	Hombres	Mujeres	Total
Trabajo remunerado (incluye tiempo de traslado)	50.7	40.2	46.0
Trabajo no remunerado	15.8	36.5	27.6
Total	50.9	55.6	53.5

Fuente: elaboración propia en base a los microdatos del Módulo sobre Uso del Tiempo y Trabajo No Remunerado de la Encuesta Continua de Hogares, Setiembre 2007, INE.

¹¹ El promedio de horas destinadas al trabajo remunerado se calcula en base a las personas que realizan trabajo remunerado, el promedio de horas destinadas al trabajo no remunerado se calcula en base a las personas que realizan trabajo no remunerado, y el promedio total se calcula sobre el total de las personas.

Cuando se calcula la carga global de trabajo considerando sólo las personas con trabajo remunerado, el tiempo promedio de trabajo total en la semana se eleva en forma importante. La diferencia en la carga de trabajo total en la semana entre hombres y mujeres pasa a ser de 10 horas semanales. Los hombres siguen destinando 15 horas semanales al trabajo no remunerado y las mujeres 34 horas. Como al trabajo remunerado las mujeres destinan 40,2 horas semanales y los hombres 50,7 horas, el total de la carga de trabajo se convierte en 64 horas los hombres y 74 horas las mujeres (Cuadro 17).

Cuadro 17

Promedio de horas semanales destinadas al trabajo remunerado y no remunerado por las personas ocupadas. Setiembre 2007.

	Hombres	Mujeres	Total
Trabajo remunerado (incluye tiempo de traslado)	50.7	40.2	46.0
Trabajo no remunerado	15.3	34.3	24.3
Total	64.0	73.8	68.3

Fuente: elaboración propia en base a los microdatos del Módulo sobre Uso del Tiempo y Trabajo No Remunerado de la Encuesta Continua de Hogares, Setiembre 2007, INE.

2.3. Carga global de trabajo según extensión de la jornada laboral.

El promedio de horas de trabajo remunerado semanal de las mujeres es muy inferior al de los hombres porque algo más del 60% realiza jornadas de menos de 40 horas semanales mientras el 67% de los hombres realizan jornadas superiores a las 40 horas semanales (Cuadro 18).

Cuadro 18

Distribución de los ocupados hombres y mujeres según la extensión de su jornada laboral. Setiembre 2007.

Extensión de la jornada laboral	Hombres	Mujeres
Hasta 20 horas	10.5	23.9
Entre 20 y 40 horas	22.8	38.9
Entre 40 y 50 horas	38.9	23.7
Más de 50 horas	27.8	13.5
Total	100.0	100.0

Fuente: elaboración propia en base a los microdatos del Módulo sobre Uso del Tiempo y Trabajo No Remunerado de la Encuesta Continua de Hogares, Setiembre 2007, INE.

Cuando se compara el tiempo destinado al trabajo remunerado y no remunerado en promedio según la extensión de la jornada laboral de cada trabajador y trabajadora se encuentra que las horas promedio de trabajo remunerado en la semana son similares. O sea, a igual carga de trabajo remunerado el tiempo que destinan hombres y mujeres

al trabajo no remunerado es sustancialmente distinto. Con jornadas reducidas de hasta 20 horas semanales, los hombres destinan cerca de 15 horas semanales al trabajo no remunerado y las mujeres 41 horas. Con jornadas muy extensas (mayores a 50 horas semanales) los hombres destinan 12 horas y las mujeres 29 horas (Cuadro 19).

Cuadro 19

Tiempo promedio dedicado al trabajo remunerado, no remunerado y total de hombres y mujeres según la extensión de su jornada laboral. Setiembre 2007.

Extensión de la jornada laboral	HOMBRES			MUJERES		
	Trabajo remunerado	Trabajo no remunerado	Trabajo total	Trabajo remunerado	Trabajo no remunerado	Trabajo total
Hasta 20 horas	15.8	14.8	30.7	15.9	41.2	57.2
Entre 20 y 40 horas	39.7	14.4	54.1	38.2	33.5	71.7
Entre 40 y 50 horas	52.5	13.2	65.7	51.2	28.7	80.0
Más de 50 horas	70.4	11.9	82.3	69.2	28.7	98.0
Total	50.7	13.3	64.0	40.2	33.6	73.7

Nota: la jornada laboral refiere sólo a las horas destinadas al trabajo remunerado (sin considerar el tiempo de traslado al trabajo); pero cuando se calcula el promedio de horas destinadas al TR se incluye el tiempo de traslado.

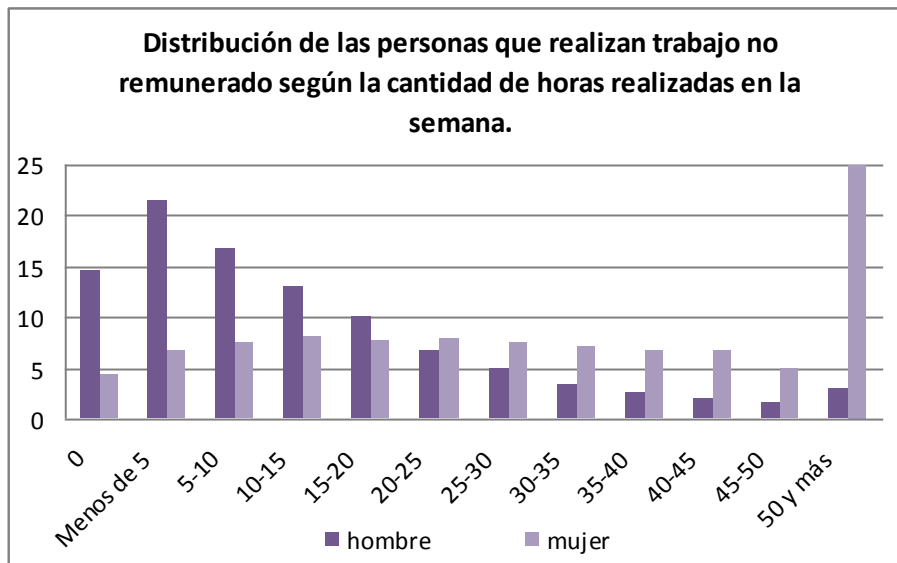
Fuente: elaboración propia en base a los microdatos del Módulo sobre Uso del Tiempo y Trabajo No Remunerado de la Encuesta Continua de Hogares, Setiembre 2007, INE.

2.4. Distribución de las jornadas de trabajo no remunerado según sexo.

Dada la baja carga de trabajo no remunerado de los hombres también es esperable imaginarse que la distribución de la jornada de trabajo no remunerado sea muy distinta según sexo.

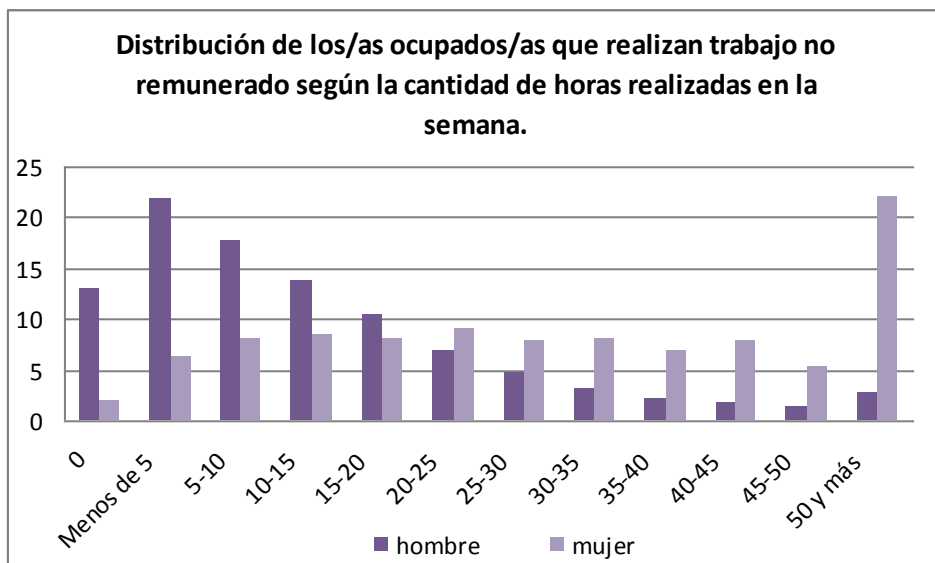
En efecto se verifica que hay una proporción importante de hombres que realizan menos de 5 horas semanales de trabajo no remunerado y una proporción alta de mujeres que realizan más de 50 horas a la semana (Gráfico 28). Lo mismo sucede aunque se considere solamente a los ocupados y ocupadas (Gráfico 29).

Gráfico 28



Fuente: elaboración propia en base a los microdatos del Módulo sobre Uso del Tiempo y Trabajo No Remunerado de la Encuesta Continua de Hogares, Setiembre 2007, INE.

Gráfico 29



Fuente: elaboración propia en base a los microdatos del Módulo sobre Uso del Tiempo y Trabajo No Remunerado de la Encuesta Continua de Hogares, Setiembre 2007, INE.

2.5. Carga de trabajo remunerado y no remunerado según rama de actividad y sexo de la población ocupada

La carga de trabajo no remunerado se puede evidenciar a través de la proporción de personas que realizan trabajo no remunerado en el total y luego considerar la cantidad de horas que destinan en promedio a la realización de esa tarea.

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

El análisis por rama de actividad muestra que en Agro, silvicultura y pesca la diferencia en participación entre hombres y mujeres es mucho mayor. Mientras sólo el 77,8% de los hombres ocupados en el sector declara realizar TNR el 99,1% de las mujeres ocupadas realizan esa tarea.

Las tasas más altas de participación en TNR de las mujeres se registran en servicio doméstico (99,7%), industria del cuero (99,3%), otros servicios comunitarios (99,1%), agro (99,1%) y administración pública (99%):

Las tasas más bajas de los hombres se verifican en agro (77,8%) y salud (82,9%) (Cuadro 20).

Cuadro 20

Tasa de participación en TNR de los ocupados por sexo según rama de actividad (en porcentajes). Setiembre 2007.

Ramas de actividad	Hombres	Mujeres	Total
Agro, silv, pesca	77.8	99.1	81.7
Ind alimenticias	87.0	97.5	90.9
Ind textil, cuero y vestimenta	---	99.3	97.1
Resto de la industria	90.3	96.9	91.9
Construcción	89.9	---	90.1
Comercio, hoteles y restaurantes	86.9	97.4	91.4
Transporte y Comunicaciones	87.4	90.5	88.0
Int financiera, seguros	89.8	96.7	92.8
Adm publica	88.9	99.0	92.6
Enseñanza	90.8	98.0	96.5
Salud	82.9	98.0	94.6
Otros servicios comunitarios	91.5	99.1	95.4
Serv doméstico	---	99.7	99.7
Total	87.0	98.1	92.0

Fuente: elaboración propia en base a los microdatos del Módulo sobre Uso del Tiempo y Trabajo No Remunerado de la Encuesta Continua de Hogares, Setiembre 2007, INE.

Por su parte, la cantidad de horas que destinan hombres y mujeres al trabajo remunerado y no remunerado por rama de actividad muestra que la tasa de participación se corresponde con la cantidad de horas: a mayor participación, mayor número de horas. En sectores como el agro o la salud donde la participación de los hombres en el TNR es la más baja, también es baja la dedicación al TNR de quienes sí lo realizan. Pero en el agro y la industria del cuero donde la participación de las mujeres es muy alta también es alta la dedicación en horas al TNR.

En el Transporte y Comunicaciones tanto hombres como mujeres tenían baja participación en TNR, realizan jornadas laborales extensas, y tienen menos tiempo para el trabajo no remunerado.

Otros sectores como la Salud donde la participación de los hombres en el TNR es la más baja, también es baja la dedicación al TNR (inferior a 10 horas semanales). Por su parte, las mujeres dedican 10 horas menos en promedio a la semana al TR y tienen una dedicación alta al TNR (cerca de 35 horas semanales) (Cuadro 21).

Cuadro 21

Horas promedio semanales dedicadas al trabajo remunerado y no remunerado por sexo según rama de actividad. Setiembre 2007.

Ramas de actividad	HOMBRES			MUJERES		
	Hs. TR (sin traslado)	Hs. TR (con traslado)	Hs. TNR	Hs. TR (sin traslado)	Hs. TR (con traslado)	Hs. TNR
Agro, silv, pesca	48.3	53.0	10.7	33.1	34.5	43.1
Ind alimenticias	47.4	52.1	13.7	40.0	45.1	29.6
Ind textil, cuero y vest.	---	---	---	35.1	37.5	40.5
Resto de la industria	44.8	49.3	13.8	37.1	41.4	32.6
Construcción	41.6	47.2	14.0	---	---	---
Comercio, hoteles y restaurantes	46.4	50.9	13.1	40.2	44.2	34.2
Transporte y Comunicaciones	50.6	56.1	11.2	44.4	50.7	21.5
Int financiera, seguros	40.4	44.8	14.9	37.2	41.9	28.4
Adm publica	50.2	56.6	14.6	38.1	43.2	32.6
Enseñanza	38.5	44.5	14.6	30.9	35.7	34.2
Salud	50.4	55.3	9.7	40.9	45.7	34.6
Otros servicios comunitarios	41.1	45.7	17.2	30.9	34.4	37.9
Serv doméstico	---	---	---	28.8	33.9	31.6
Total	45.7	50.7	13.3	35.8	40.1	33.6

Nota: TR refiere al trabajo remunerado y TNR al trabajo no remunerado. Se presentan los datos sobre horas destinadas al trabajo remunerado incluyendo o no el tiempo de traslado al trabajo.

Fuente: elaboración propia en base a los microdatos del Módulo sobre Uso del Tiempo y Trabajo No Remunerado de la Encuesta Continua de Hogares, Setiembre 2007, INE.

La carga global de trabajo en la semana según sexo y rama de actividad es superior para las mujeres del sector agropecuario, silvicultura y pesca, industrias alimenticias, industria textil, cuero y vestimenta, comercio, hoteles y restaurantes, administración pública, y salud. Para todos estos sectores el promedio de horas de trabajo remunerado y no remunerado que realizan las mujeres en la semana se ubica entorno a 75-80 horas semanales, lo que equivale a 11 horas diarias de lunes a domingo (Cuadro 22).

Cuadro 22**Carga global de trabajo los ocupados según sexo, por rama de actividad.**

Promedio de horas semanales. Setiembre 2007.

Ramas de actividad	Hombres	Mujeres	Total	Diferencia H - M
Agro, silv, pesca	63.7	77.6	66.3	13.9
Ind alimenticias	65.7	74.6	69.0	8.9
Ind textil, cuero y vest.	---	78.0	73.6	---
Resto de la industria	63.1	74.0	65.7	10.9
Construcción	61.2	---	61.4	---
Comercio, hoteles y restaurantes	64.0	78.4	70.2	14.4
Transporte y Comunicaciones	67.3	72.1	68.2	4.8
Int financiera, seguros	59.7	70.3	64.4	10.6
Adm publica	71.2	75.8	72.9	4.7
Enseñanza	59.1	69.8	67.6	10.7
Salud	65.0	80.3	76.8	15.2
Otros servicios comunitarios	62.9	72.3	67.7	9.4
Serv doméstico	---	65.5	65.5	---
Total	64.0	73.8	68.3	9.8

Fuente: elaboración propia en base a los microdatos del Módulo sobre Uso del Tiempo y Trabajo No Remunerado de la Encuesta Continua de Hogares, Setiembre 2007, INE.

Las mayores diferencias en relación a las horas que realizan los hombres y las mujeres de trabajo remunerado y no remunerado según rama de actividad se verifican en la salud, el comercio, hoteles y restaurantes y el agro, silvicultura y pesca.

2.6. Carga de de trabajo remunerado y no remunerado según tipo de ocupación y sexo

La tasa de participación más elevada de las mujeres en el trabajo no remunerado según tipo de ocupación se evidencia entre las agricultoras y trabajadoras calificadas del agro y la pesca, las oficiales, operarias y artesanas de artes mecánicas y otros oficios, y las trabajadoras no calificadas. En estos casos la tasa de participación es de 99% o 100%.

También es elevada para las directivas de empresas y de la administración pública, y en general para todas las trabajadoras mujeres.

En el caso de los hombres las tasas de participación que se ubican por encima del promedio se registran entre los profesionales, científicos e intelectuales; los empleados de oficina, y los técnicos y profesionales de nivel medio (Cuadro 23).

Cuadro 23

Tasa de participación en TNR de los ocupados según sexo por tipo de ocupación (en porcentajes). Setiembre 2007.

Tipo de ocupación	Hombres	Mujeres	Total
Directivos	87.0	98.3	91.5
Profesionales, científicos, intelectuales	91.3	97.3	95.2
Técnicos y profesionales de nivel medio	89.8	97.3	93.0
Empleados de oficina	89.9	97.2	94.6
Trab servicios y vendedores	87.1	97.8	94.4
Agricultores y trab calificados de agro y pesca	82.4	100.0	85.1
Oficiales, operarios y artesanos	89.0	100.0	90.9
Operadores y montadores de instalaciones y máquinas	87.4	98.4	89.1
Trab no calificados*	83.5	99.0	90.8
Total	87.0	98.1	92.0

* La categoría de trabajadores no calificados incluye a vendedores ambulantes, personal del servicio doméstico, conserjes y porteros y peones.

Fuente: elaboración propia en base a los microdatos del Módulo sobre Uso del Tiempo y Trabajo No Remunerado de la Encuesta Continua de Hogares, Setiembre 2007, INE.

En los tipos de ocupación donde las mujeres presentan mayor tasa de participación en el TNR son también las ocupaciones donde las mujeres realizan en promedio mayor cantidad de horas de trabajo no remunerado. Las oficiales, operarias y artesanas, y las agricultoras y trabajadoras calificadas del agro y la pesca realizan entre 41 y 42 horas semanales de TNR y el tiempo que le dedican al trabajo remunerado es de 36 horas semanales. Por su parte, las trabajadoras no calificadas realizan en promedio 36 horas semanales de TNR y 34 horas de trabajo remunerado.

Por otra parte, las que realizan las jornadas más amplias de TR son las directivas (52 horas semanales), las empleadas de oficina (45 horas), las operadoras y montadoras de instalaciones y máquinas y las técnicas y profesionales de nivel medio (43 horas), y las trabajadoras de servicios y vendedoras (42 horas).

En el caso de los hombres los que realizan las jornadas más largas de trabajo no remunerado destinan en promedio 15 horas a la semana. Éstos son empleados de oficina y profesionales, científicos o intelectuales. Por su parte, los que realizan las jornadas más largas de trabajo remunerado son directivos (59 horas), operadores y montadores de instalaciones y máquinas (55 horas), trabajadores de los servicios y vendedores (53 horas), y agricultores y trabajadores calificados del agro y la pesca y profesionales, científicos e intelectuales (52 horas) (Cuadro 24).

Cuadro 24

Horas promedio semanales dedicadas al trabajo remunerado y no remunerado por sexo según tipo de ocupación. Setiembre 2007.

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

Nota: TR refiere al trabajo remunerado y TNR al trabajo no remunerado. Se presentan los datos sobre horas destinadas al trabajo remunerado incluyendo o no el tiempo de traslado al trabajo.

Fuente: elaboración propia en base a los microdatos del Módulo sobre Uso del Tiempo y Trabajo No Remunerado de la Encuesta Continua de Hogares, Setiembre 2007, INE.

La carga global de trabajo es sumamente elevada para las trabajadoras directivas de empresas y de la administración pública alcanzando las 84 horas semanales que equivalen a 12 horas diarias. Las agricultoras y trabajadoras calificadas del agro y la pesca y las oficiales, operarias y artesanas destinan 78 horas semanales al trabajo remunerado y no remunerado.

También los directivos hombres tienen una carga elevada de trabajo (70 horas semanales en promedio). Luego se ubican los profesionales, científicos e intelectuales y los operadores y montadores de instalaciones y máquinas con 67 y 68 horas semanales respectivamente (Cuadro 25).

Cuadro 25

Carga global de trabajo por sexo según tipo de ocupación
Promedio de horas semanales. Setiembre 2007.

Tipo de ocupación	Hombres	Mujeres	Total	Diferencia H - M
Directivos	69.7	83.9	75.3	14.2
Profesionales, científicos, intelectuales	66.8	72.2	70.3	5.4
Técnicos y profesionales de nivel medio	61.5	72.7	66.3	11.3
Empleados de oficina	64.4	73.0	69.9	8.6
Trab servicios y vendedores	66.3	75.4	72.5	9.0
Agricultores y trab calificados de agro y pesca	64.7	77.5	66.7	12.7
Oficiales, operarios y artesanos	62.6	77.7	65.3	15.0
Operadores y montadores de instalaciones y máquinas	67.8	75.8	69.1	7.9
Trab no calificados	60.1	70.3	64.9	10.3
Total	64.0	73.8	68.3	9.8

Fuente: elaboración propia en base a los microdatos del Módulo sobre Uso del Tiempo y Trabajo No Remunerado de la Encuesta Continua de Hogares, Setiembre 2007, INE.

2.7. Carga de de trabajo remunerado y no remunerado según estructura de hogar y sexo

En los hogares unipersonales es donde la participación de hombres y mujeres en el trabajo no remunerado es equivalente. En los hogares biparentales con hijos es donde la participación de hombres y mujeres en el trabajo no remunerado es desigual (10 puntos porcentuales de diferencia entre hombres y mujeres). En los hogares extendidos es donde la desigualdad entre la participación de hombres y mujeres en el trabajo no remunerado es mayor (cerca de 20 puntos porcentuales) (Cuadro 26).

Cuadro 26

**Tasa de participación en TNR de los ocupados
por sexo según estructura de hogar (en porcentajes).** Setiembre 2007.

Estructura de hogar	Hombres	Mujeres	Total
Unipersonal	98.8	98.8	98.8
Pareja sola	89.5	98.5	93.3
Biparental con hijos de ambos	87.3	97.8	91.4
Biparental con al menos un hijo de uno	86.3	96.6	89.7
Monoparental femenino	79.6	98.1	93.0
Monoparental masculino	91.8		92.7
Extendido trigeneracional	80.3	98.7	90.8
Otros extendidos o compuestos	83.6	97.9	90.1
Total	87.4	98.1	92.1

Fuente: elaboración propia en base a los microdatos del Módulo sobre Uso del Tiempo y Trabajo No Remunerado de la Encuesta Continua de Hogares, Setiembre 2007, INE.

La mayor cantidad de horas destinadas al TNR por las mujeres ocupadas es en los hogares biparentales, mientras que los hombres que destinan mayor cantidad de horas al TNR pertenecen a los hogares monoparentales (Cuadro 27).

Cuadro 27

Horas promedio semanales dedicadas al trabajo remunerado y no remunerado por sexo según estructura de hogar. Setiembre 2007.

Estructura de hogar	HOMBRES			MUJERES		
	Hs. TR (sin traslado)	Hs. TR (con traslado)	Hs. TNR	Hs. TR (sin traslado)	Hs. TR (con traslado)	Hs. TNR
Unipersonal	41.9	46.4	18.1	38.2	42.4	23.3
Pareja sola	45.8	50.5	12.1	35.6	40.1	30.5
Biparental con hijos de ambos	47.7	52.6	13.2	34.5	38.6	38.7
Biparental con al menos un hijo de uno	45.9	50.7	13.5	35.0	39.5	41.0
Monoparental femenino	43.2	48.8	8.3	35.5	40.1	32.9
Monoparental masculino	42.6	46.4	20.4	---	---	---
Extendido trigeracional	45.5	50.0	10.7	38.1	42.8	31.3
Otros extendidos o compuestos	43.4	48.7	13.2	37.8	42.0	28.4
Total	45.8	50.6	13.3	35.9	40.2	33.6

Nota: TR refiere al trabajo remunerado y TNR al trabajo no remunerado. Se presentan los datos sobre horas destinadas al trabajo remunerado incluyendo o no el tiempo de traslado al trabajo.

Fuente: elaboración propia en base a los microdatos del Módulo sobre Uso del Tiempo y Trabajo No Remunerado de la Encuesta Continua de Hogares, Setiembre 2007, INE.

Ello también determina que la mayor extensión de la jornada de trabajo en las mujeres se encuentra en los hogares biparentales con hijos (70 horas semanales). También los hombres de esos hogares son los que realizan las jornadas más extensas de TR y TNR (cerca de 80 horas semanales) (Cuadro 28).

Cuadro 28

Carga global de trabajo por sexo según estructura de hogar
Promedio de horas semanales. Setiembre 2007.

Estructura de hogar	Hombres	Mujeres	Total
Unipersonal	64.5	65.7	65.0
Pareja sola	62.6	70.5	66.0
Biparental con hijos de ambos	65.7	77.3	70.3
Biparental con al menos un hijo de uno	64.2	80.5	69.7
Monoparental femenino	57.1	72.9	68.6
Monoparental masculino	66.9		66.0
Extendido trigeracional	60.7	74.1	68.5
Otros extendidos o compuestos	61.9	70.4	65.8
Total	64.0	73.8	68.3

Fuente: elaboración propia en base a los microdatos del Módulo sobre Uso del Tiempo y Trabajo No Remunerado de la Encuesta Continua de Hogares, Setiembre 2007, INE.

3. Indicadores sobre Seguridad Social

En este informe se presentan indicadores sobre seguridad social en base a la información brindada por el Instituto de Seguridad Social (BPS) del Uruguay. Generalmente esta información permite una mayor desagregación sectorial ya que considera los datos de la población registrada en la seguridad social, no son datos provenientes de una muestra como es la información que proporciona el INE. Pero por otra parte sólo brinda información de los registrados, o sea, no es el conjunto de los/as trabajadores/as.

Los indicadores refieren a la información disponible sobre los/as trabajadores/as registrados/as en la seguridad social según sexo y rama de actividad, subsidios por maternidad, subsidios por enfermedad, complementos por accidentes de trabajo y subsidio por desempleo.

Esta información, en general, se presenta desagregada por sexo y rama de actividad pero no se poseen los cruces entre ambas variables. Para el caso de los subsidios por desempleo también se posee información desagregada por tramos de edad.

Los datos corresponden al promedio mensual del año 2008 y sólo para el subsidio por desempleo fue de interés considerar la información para 2008 y 2009. Para este último año, no se disponía de información completa para todo el año, sino sólo de algunos meses que en general correspondían a los primeros ocho meses del año.

3.1. Trabajadores registrados en la seguridad social según sexo y rama de actividad

La distribución de los/as trabajadores/as registrados/as en la seguridad social es similar a la de los/as ocupados/as en la economía (analizada en Indicadores del mercado laboral). En total, en el año 2008 están registrados cerca de 500 mil mujeres y 600 mil hombres.

Las mujeres se concentran en el comercio, la administración pública, los servicios sociales y de salud, y el servicio doméstico (que se ubica en el ítem T de la clasificación de ramas de actividad del BPS).

Considerando la participación de mujeres en el total de ocupados de cada rama y la ponderación del empleo en cada rama en el total del empleo femenino, se encuentran los sectores con mayor representación femenina (o sea, los más feminizados). Ellos son: servicio doméstico (97,5%), Enseñanza (70,7%), Servicios sociales y de Salud (70,3%), administración pública (57%) (Cuadro 29).

Cuadro 29

Distribución de los trabajadores registrados en la seguridad social (sin incluir los patrones rurales) por sexo según rama de actividad (en porcentajes). Año 2008.

Ramas de actividad	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres/Total
A - Producción agropecuaria, forestación y pesca	5,0	12,4	9,1	25,1
B - Explotación de minas y canteras	0,0	0,2	0,1	12,0
C - Industrias Manufactureras	9,6	16,3	13,3	32,9
D - Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	0,3	0,8	0,6	24,8
E - Suministro de agua; alcantarillado, gestión de desechos y actividades de saneamiento	1,9	1,7	1,7	48,2
F - Construcción	0,8	10,5	6,1	5,6
G - Comercio al por mayor y al por menor; reparación de los vehículos de motor y de las motocicletas.	16,3	17,9	17,1	43,0
H - Transporte y almacenamiento	2,9	10,6	7,1	18,5
I - Alojamiento y servicios de comida	2,5	2,3	2,4	47,2
J - Informática y comunicación	2,0	2,7	2,4	38,5
K - Actividades financieras y de seguros.	1,4	1,0	1,2	53,9
L - Actividades inmobiliarias	1,9	2,2	2,1	42,4
M - Actividades profesionales, científicas y técnicas	3,4	3,1	3,3	47,5
N - Actividades administrativas y servicios de apoyo	1,6	2,9	2,3	31,2
O - Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria.	15,8	9,8	12,5	57,3
P - Enseñanza	6,8	2,3	4,4	70,7
Q - Servicios sociales y relacionados con la Salud humana.	12,3	4,3	7,9	70,3
R - Artes, entretenimiento y recreación	1,1	1,4	1,3	39,6
S - Otras actividades de servicio	4,0	2,4	3,1	58,4
T - Actividades de los hogares en calidad de empleadores, actividades indiferenciadas de producción de bienes y servicios de los hogares para uso propio.	10,0	0,2	4,6	97,5
U - Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales	0,0	0,0	0,0	54,2
V - Adaptación a Uruguay	0,3	0,5	0,4	34,2
Total sin patrones rurales	100,0	100,0	100,0	45,4

Fuente: elaboración propia en base a información del Instituto de Seguridad Social (BPS).

3.2. Subsidios por maternidad según rama de actividad

Considerando los promedios mensuales del número de subsidios por maternidad otorgados en el año 2007 y el número de mujeres registradas en la seguridad social se encuentra que apenas el 0,21% de las mujeres solicitan dicho subsidio en el año.

En términos absolutos, se trata de 1.033 mujeres que piden subsidios en promedio en el año, en un total de 499.244 mujeres trabajadoras registradas en la seguridad social.

En los sectores con mayor representación femenina la proporción de mujeres con subsidio por maternidad en el año es más alta en el caso del comercio (0,24%) y la administración pública (0,25%), y menor en la enseñanza (0,16%), los servicios sociales y de salud (0,16%), las trabajadoras del servicio doméstico (0,19%) (Cuadro 30).

Cuadro 30

Subsidios por maternidad en relación a las mujeres registradas en la seguridad social, según rama de actividad. Año 2008.

Ramas de actividad	Mujeres registradas en la SS	Subsidios por maternidad	Proporción subsidios/ M registradas
A - Producción agropecuaria, forestación y pesca	24.961	67	0,27
B - Explotación de minas y canteras	154	0	0,05
C - Industrias Manufactureras	48.114	110	0,23
D - Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	1.658	0	0,01
E - Suministro de agua; alcantarillado, gestión de desechos y actividades de saneamiento	9.257	12	0,13
F - Construcción	3.751	8	0,22
G - Comercio al por mayor y al por menor; reparación de los vehículos de motor y de las motocicletas.	81.203	193	0,24
H - Transporte y almacenamiento	14.443	21	0,14
I - Alojamiento y servicios de comida	12.503	25	0,20
J - Informática y comunicación	10.080	17	0,17
K - Actividades financieras y de seguros.	6.958	16	0,23
L - Actividades inmobiliarias	9.595	14	0,14
M - Actividades profesionales, científicas y técnicas	17.128	42	0,25
N - Actividades administrativas y servicios de apoyo	8.017	8	0,09
O - Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria.	78.817	197	0,25
P - Enseñanza	34.117	54	0,16
Q - Servicios sociales y relacionados con la Salud humana.	61.257	98	0,16
R - Artes, entretenimiento y recreación	5.526	10	0,17
S - Otras actividades de servicio	19.988	39	0,19
T - Actividades de los hogares en calidad de empleadores, actividades indiferenciadas de producción de bienes y servicios de los hogares para uso propio.	49.841	95	0,19
U - Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales	230	1	0,22
V - Adaptación a Uruguay	1.648	6	0,37
Total	499.244	1.033	0,21

Fuente: elaboración propia en base a información del Instituto de Seguridad Social (BPS).

3.3. Subsidios por enfermedad según sexo y rama de actividad

En promedio en el año 2008 se otorgaron 13.602 subsidios por enfermedad. El 58,4% de esos subsidios los solicitaron mujeres y 41,6% hombres.

También la proporción de mujeres que solicitan subsidios por enfermedad es más alta cuando se calcula la proporción de hombres y mujeres que obtiene subsidio por enfermedad en el total de trabajadores registrados en la seguridad social. El 1,59% de las mujeres y el 0,94% de los hombres registrados solicitaron el subsidio por enfermedad en el año 2008 (Cuadro 31).

Cuadro 31
Subsidios por enfermedad según sexo.
Año 2008.

	Subsidios por enfermedad	Proporción en el total	Proporción sobre los trabajadores registrados en la SS
Mujeres	7.937	58,4	1,59
Hombres	5.665	41,6	0,94
Total	13.602	100,0	1,24

Fuente: elaboración propia en base a información del Instituto de Seguridad Social (BPS).

La proporción de trabajadores/as que solicitan el subsidio por enfermedad según rama de actividad se calcula considerando el promedio de subsidios que se solicitan en el mes según el total de trabajadores registrados. Como no se dispone de información por rama de actividad desagregada según sexo, sólo se presenta el análisis para el conjunto de los/as trabajadores/as.

Los sectores donde hay un mayor número de trabajadores/as que solicitan el subsidio por enfermedad son: producción agropecuaria, forestación y pesca e industrias manufactureras donde los niveles son apenas superiores al 2% de los/as trabajadores/as registrados/as.

También es algo más elevada que el promedio la proporción de trabajadores/as que solicitan subsidio en los sectores: suministro de agua y saneamiento (1,7%), otras actividades de servicios (1,42%) y servicios sociales y de salud (1,35%) (Cuadro 32).

Cuadro 32**Subsidios por enfermedad según rama de actividad (en porcentajes).**

Año 2008.

Ramas de actividad	Proporción sobre trabajadores registrados
A - Producción agropecuaria, forestación y pesca	2,08
B - Explotación de minas y canteras	1,00
C - Industrias Manufactureras	2,07
D - Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	0,01
E - Suministro de agua; alcantarillado, gestión de desechos y actividades de saneamiento	1,70
F - Construcción	1,08
G - Comercio al por mayor y al por menor; reparación de los vehículos de motor y de las motocicletas.	1,18
H - Transporte y almacenamiento	0,98
I - Alojamiento y servicios de comida	1,34
J - Informática y comunicación	0,51
K - Actividades financieras y de seguros.	0,89
L - Actividades inmobiliarias	1,14
M - Actividades profesionales, científicas y técnicas	1,04
N - Actividades administrativas y servicios de apoyo	0,96
O - Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria.	0,01
P - Enseñanza	0,90
Q - Servicios sociales y relacionados con la Salud humana.	1,35
R - Artes, entretenimiento y recreación	1,21
S - Otras actividades de servicio	1,42
T - Actividades de los hogares en calidad de empleadores, actividades indiferenciadas de producción de bienes y servicios de los hogares para uso propio.	1,21
U - Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales	0,82
V - Adaptación a Uruguay	1,52
Total	1,24

Fuente: elaboración propia en base a información del Instituto de Seguridad Social (BPS).

3.4. Accidentes de trabajo según sexo y rama de actividad

Si se consideran los complementos por accidentes de trabajo que registra el BPS en el año 2008 se pagaron 456 complementos en promedio. En este caso la distribución por sexo es inversa a los subsidios por enfermedad, el 72% de estos complementos se pagó a hombres y 28% a mujeres.

Se trata de un número muy bajo de trabajadores/as que cobran este complemento en promedio en el año, sólo un 0,04% del total de trabajadores/as registrados/as (Cuadro 33).

Por rama de actividad se evidencia que efectivamente la industria manufacturera que está más masculinizada y tiene alta probabilidad de registrar accidentes de este tipo es la que tiene el mayor número y la mayor proporción de trabajadores/as que cobran ese complemento en el año. Le sigue en importancia el sector de la construcción donde también hay mayor riesgo de registrar estos accidentes (Cuadro 34).

Cuadro 33

Complemento de accidentes de trabajo según sexo.

Año 2008.

	Complemento de accidentes de trabajo	Proporción en el total	Proporción sobre los trabajadores registrados en la SS
Mujeres	128	28,0	0,03
Hombres	328	72,0	0,05
Total	456	100	0,04

Fuente: elaboración propia en base a información del Instituto de Seguridad Social (BPS).

Cuadro 34
Complemento de accidentes de trabajo según rama de actividad.
 Año 2008.

Ramas de actividad	Complementos de accidentes de trabajo	Proporción sobre trabajadores registrados
A - Producción agropecuaria, forestación y pesca	51	0,05
B - Explotación de minas y canteras	0	0,03
C - Industrias Manufactureras	204	0,14
D - Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	0	0,00
E - Suministro de agua; alcantarillado, gestión de desechos y actividades de saneamiento	7	0,04
F – Construcción	54	0,08
G - Comercio al por mayor y al por menor; reparación de los vehículos de motor y de las motocicletas.	49	0,03
H - Transporte y almacenamiento	29	0,04
I - Alojamiento y servicios de comida	6	0,02
J - Informática y comunicación	1	0,01
K - Actividades financieras y de seguros.	1	0,01
L - Actividades inmobiliarias	5	0,02
M - Actividades profesionales, científicas y técnicas	8	0,02
N - Actividades administrativas y servicios de apoyo	5	0,02
O - Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria.	0	0,00
P – Enseñanza	2	0,00
Q - Servicios sociales y relacionados con la Salud humana.	18	0,02
R - Artes, entretenimiento y recreación	3	0,02
S - Otras actividades de servicio	9	0,03
T - Actividades de los hogares en calidad de empleadores, actividades indiferenciadas de producción de bienes y servicios de los hogares para uso propio.	3	0,01
U - Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales	0	0,00
V - Adaptación a Uruguay	2	0,03
Total	456	0,04

Fuente: elaboración propia en base a información del Instituto de Seguridad Social (BPS).

3.5. Subsidio por desempleo según sexo, edad y rama de actividad

Una mayor proporción de hombres que mujeres hace uso del subsidio por desempleo. En el año 2008, el 68,5% de dichos subsidios fueron obtenidos por hombres trabajadores y registrados en la seguridad social. El 2,3% de los hombres trabajadores obtuvieron ese subsidio en relación al 1,3% de las mujeres trabajadoras y con derechos a la seguridad social (Cuadro 35).

Cuadro 35
Subsidio por desempleo según sexo.
 Año 2008.

	Subsidio por desempleo	Proporción en el total	Proporción sobre los trabajadores registrados en la SS
Mujeres	6.274	31,5	1,3
Hombres	13.612	68,5	2,3
Total	19.886	100,0	1,8

Fuente: elaboración propia en base a información del Instituto de Seguridad Social (BPS).

Como resultado de la crisis internacional, en el año 2009 se registró un incremento importante del promedio mensual de subsidios por desempleo respecto al año 2008. Ese incremento fue del 36,1% y significó un aumento mayor para los hombres que para las mujeres (38,6% respecto a 30,7%) (Cuadro 36).

Cuadro 36
Evolución del subsidio por desempleo según sexo.
 Años 2008 y 2009.

	2008	2009	Variación 2009/2008
Mujeres	6.274	8.198	30,7
Hombres	13.612	18.870	38,6
Total	19.886	27.068	36,1

Fuente: elaboración propia en base a información del Instituto de Seguridad Social (BPS).

Según tramos de edad, en el año 2008 la mayor concentración de subsidios por desempleo se concentraba en los grupos de 20 a 39 años de edad. En ese tramo se concentra el 61% de los/as trabajadores/as con subsidio por desempleo (Cuadro 37).

Cuadro 37
Subsidio por desempleo según tramo de edad.
 Años 2008 y 2009.

Tramos de edad	2008	2009	Variación 2009/2008	Estructura año 2008
Menos de 20	487	620	27,3	2,4
20 a 29	5.856	8.774	49,8	29,4
30 a 39	6.444	7.924	23,0	32,4
40 a 49	3.948	5.291	34,0	19,9
50 a 59	2.528	3.592	42,1	12,7
Más de 60	624	868	39,0	3,1
Total	19.886	27.068	36,1	100,0

Fuente: elaboración propia en base a información del Instituto de Seguridad Social (BPS).

A su vez, entre 2008 y 2009 dicho subsidio tiene un mayor incremento en los grupos de 20 a 29 años y más de 50 años de edad.

Según rama de actividad, el sector con mayor ponderación del subsidio por desempleo en el total de trabajadores/as registrados/as en la seguridad social es la construcción. Cerca del 7% de los/as trabajadores/as del sector solicitaron subsidio por desempleo en el año 2008, siendo la proporción en el total de trabajadores/as de 1,8% (Cuadro 38).

Cuadro 38
Subsidio por desempleo según rama de actividad.
Años 2008 y 2009.

Ramas de actividad	2008	2009	Variación 2009/2008	Proporción sobre los trabajadores registrados en la SS
A - Producción agropecuaria, forestación y pesca	2.238	3.340	49,3	2,2
B - Explotación de minas y canteras	39	57	44,9	3,1
C - Industrias Manufactureras	4.566	6.277	37,5	3,1
D - Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	1	2	225,0	0,0
E - Suministro de agua; alcantarillado, gestión de desechos y actividades de saneamiento	120	161	34,6	0,6
F - Construcción	4.601	6.233	35,5	6,9
G - Comercio al por mayor y al por menor; reparación de los vehículos de motor y de las motocicletas.	2.891	3.842	32,9	1,5
H - Transporte y almacenamiento	941	1.127	19,8	1,2
I - Alojamiento y servicios de comida	590	677	14,6	2,2
J - Informática y comunicación	228	394	72,9	0,9
K - Actividades financieras y de seguros.	209	231	10,7	1,6
L - Actividades inmobiliarias	335	533	59,3	1,5
M - Actividades profesionales, científicas y técnicas	734	733	-0,2	2,0
N - Actividades administrativas y servicios de apoyo	221	593	168,2	0,9
O - Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria.	391	664	69,6	0,3
P - Enseñanza	297	380	28,0	0,6
Q - Servicios sociales y relacionados con la Salud humana.	342	420	22,8	0,4
R - Artes, entretenimiento y recreación	149	151	1,3	1,1
S - Otras actividades de servicio	509	645	26,8	1,5
T - Actividades de los hogares en calidad de empleadores, actividades indiferenciadas de producción de bienes y servicios de los hogares para uso propio.	430	507	17,9	0,8
U - Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales	4	2	-54,3	0,9
V - Adaptación a Uruguay	52	99	89,0	1,1
Total	19.886	27.068	36,1	1,8

Fuente: elaboración propia en base a información del Instituto de Seguridad Social (BPS).

El incremento registrado entre 2008 y 2009 en actividades administrativas y de apoyo, actividades inmobiliarias, informática y comunicación, producción agropecuaria y forestación.

Anexo Estadístico

Cuadro A.1: Tasa de actividad, empleo y desempleo por sexo (en porcentajes).

Período 1986-2009. Localidades mayores de 5.000 habitantes.

Año	Tasa de actividad			Tasa de empleo			Tasa de desempleo		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
1986	56.2	74.0	41.4	50.6	68.2	35.9	10.1	7.9	13.3
1987	57.6	75.1	42.8	52.4	70.1	37.4	9.1	6.7	12.6
1988	57.1	74.4	42.5	52.2	69.6	37.6	8.6	6.3	11.9
1989	57.7	74.4	43.7	53.1	69.9	38.9	8.0	6.1	10.7
1990	57.0	73.2	43.5	52.1	68.2	38.7	8.5	6.9	10.9
1991	57.4	73.3	43.8	52.3	68.2	38.7	8.9	7.0	11.5
1992	57.4	72.6	44.7	52.2	67.6	39.4	9.0	6.9	11.9
1993	56.7	71.8	44.1	52.0	67.2	39.3	8.3	6.5	10.9
1994	58.2	73.1	45.5	52.8	68.0	40.1	9.2	7.1	12.1
1995	59.0	73.8	46.6	53.0	67.9	40.4	10.3	8.0	13.3
1996	58.2	71.9	46.7	51.3	64.8	39.9	11.9	9.8	14.6
1997	57.6	71.4	45.8	51.0	65.0	39.1	11.4	9.0	14.7
1998	60.4	73.5	49.3	54.3	67.8	42.8	10.1	7.8	13.0
1999	59.3	72.0	48.6	52.6	65.8	41.5	11.3	8.7	14.6
2000	59.6	71.9	49.1	51.5	64.1	40.8	13.6	10.9	17.0
2001	60.6	72.2	50.9	51.4	63.9	40.9	15.3	11.5	19.7
2002	59.1	70.7	49.4	49.1	61.2	38.9	17.0	13.5	21.2
2003	58.1	69.0	48.9	48.3	59.7	38.8	16.9	13.5	20.8
2004	58.5	70.0	48.7	50.8	62.9	40.6	13.1	10.2	16.5
2005	58.5	69.3	49.5	51.4	62.7	41.9	12.2	9.5	15.3
2006	60.9	71.7	51.8	53.9	65.4	44.4	11.4	8.8	14.4
2007	62.7	73.6	53.7	56.7	68.4	46.9	9.6	7.1	12.6
2008	62.6	72.7	54.4	57.7	68.5	48.8	7.9	5.7	10.3
2009	63,3	73,1	55,0	58,4	68,9	49,0	7,7	5,8	10,0

Fuente: INE.

Cuadro A.2: Brechas de género en las tasas de actividad, empleo y desempleo por sexo (en porcentajes).

Período 1986-2009. Localidades mayores de 5.000 habitantes.

Año	Brechas de género		
	TAF/TAM	TEF/TEM	TDF/TDM
1986	-44.1	-47.4	68.4
1987	-43.0	-46.6	88.1
1988	-42.9	-46.0	88.9
1989	-41.3	-44.3	75.4
1990	-40.6	-43.2	58.0
1991	-40.2	-43.2	64.3
1992	-38.4	-41.7	72.7
1993	-38.6	-41.5	68.3
1994	-37.8	-41.0	70.2
1995	-36.9	-40.5	67.0
1996	-35.0	-38.4	49.1
1997	-35.9	-39.8	64.1
1998	-32.9	-36.9	67.8
1999	-32.6	-36.9	67.9
2000	-31.7	-36.3	56.0
2001	-29.5	-36.0	71.3
2002	-30.1	-36.4	57.0
2003	-29.1	-35.0	54.1
2004	-30.4	-35.5	61.8
2005	-28.6	-33.2	61.1
2006	-27.8	-32.1	63.6
2007	-27.0	-31.4	77.5
2008	-25.2	-28.8	80.7
2009	-24,8	-28,9	72,4

Fuente: elaboración propia.

Cuadro A.3: Tasa de actividad, empleo y desempleo por sexo, según área geográfica (en porcentajes). Años 2006-2009.

Año	Tasa de actividad			Tasa de empleo			Tasa de desempleo		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Total País									
2006	60.8	72.3	50.9	54.1	66.3	43.7	10.9	8.2	14.2
2007	62.5	74.0	52.5	56.7	69.2	46.0	9.2	6.5	12.4
2008	62.5	73.1	53.4	57.7	69.2	48.0	7.6	5.4	10.1
2009	63.1	73.8	53.9	58.5	70.0	48.7	7.3	5.2	9.8
Montevideo									
2006	61.6	71.1	54.0	55.1	65.0	47.1	10.6	8.6	12.8
2007	64.0	74.0	56.0	58.4	69.1	49.9	8.6	6.6	10.8
2008	63.9	73.2	56.5	59.3	69.2	51.4	7.2	5.5	8.9
2009	64.8	73.6	57.7	59.9	69.4	52.2	7.6	5.8	9.5
Interior - loc mayores de 5.000 hab.									
2006	60.1	72.2	49.6	52.8	65.7	41.7	12.1	9.0	16.0
2007	61.6	73.3	51.5	55.1	67.9	44.1	10.6	7.4	14.5
2008	61.5	72.2	52.3	56.2	67.9	46.2	8.6	6.0	11.6
2009	64,8	73.6	57.7	59.9	69.4	52.2	7.6	5.8	9.5
Interior - loc menores de 5.000 y zonas rurales									
2006	60.4	75.9	44.3	55.9	72.4	38.9	7.3	4.6	12.3
2007	60.9	76.3	45.1	57.1	73.7	40.2	6.2	3.5	10.9
2008	61.2	75.9	46.2	58.0	73.5	42.2	5.2	3.1	8.7
2009	62.1	78.2	45.6	59.5	76.6	42.0	4.2	2.1	7.9

Nota: La información desagregada en estas áreas geográficas está disponible recién a partir de 2006.

Fuente: en base a los microdatos de la Encuesta Nacional de Hogares Ampliada 2006 del INE y sitio web del INE.

Cuadro A.4: Tasa de actividad femenina según tramos de edad (en porcentajes).

Período 1986-2009. Localidades mayores de 5000 habitantes.

Año	14- 24	25 - 34	35 - 44	45 - 54	55 - 64	Mayor de 64
1986	41.5	65.9	61.8	50.4	25.6	5.5
1987	43.5	67.6	64.4	53.6	27.7	5.5
1988	43.6	67.4	65.6	53.4	27.7	5.8
1989	44.1	69.4	65.7	57.4	28.1	6.1
1990	43.1	70.0	67.1	56.7	27.0	6.4
1991	43.5	69.0	68.8	58.3	29.3	5.8
1992	44.0	71.9	71.8	61.4	28.8	6.5
1993	45.1	71.8	69.9	60.9	28.9	5.9
1994	47.4	72.0	70.6	61.5	31.2	6.4
1995	49.4	73.4	73.2	62.3	32.4	6.9
1996	48.0	72.9	73.8	64.8	33.4	6.5
1997	47.0	74.2	72.9	63.9	33.5	6.5
1998	48.0	73.7	75.1	64.7	37.7	6.8
1999	45.4	74.1	75.1	67.2	37.3	6.2
2000	46.6	75.4	76.0	68.4	37.5	6.2
2001	47.7	76.0	78.5	70.7	41.1	7.3
2002	43.2	76.2	76.8	71.3	41.5	6.2
2003	41.0	75.9	77.5	73.6	42.5	5.7
2004	40.9	75.0	75.1	71.4	44.1	7.4
2005	41.8	76.2	77.4	72.3	45.8	6.9
2006	41.6	76.8	78.4	74.2	50.0	8.5
2007	42.5	77.9	77.9	75.5	53.5	10.1
2008	42.1	79.9	79.6	76.5	55.3	11.5
2009	42.4	80.7	80.2	77.6	54.6	11.7

Fuente: elaboración propia en base a los microdatos de las Encuestas Continuas de Hogares del INE.

Cuadro A.5: Tasa de actividad femenina según tramos de edad y área geográfica (en porcentajes).

Años 2006-2009.

Año	14- 24	25 - 34	35 - 44	45 - 54	55 - 64	Mayor de 64
Total País						
2006	40.7	74.9	76.5	73.0	49.4	8.5
2007	41.4	76.3	76.5	74.1	52.7	10.0
2008	41.0	77.9	78.1	75.5	54.6	11.4
2009	41.0	78.8	78.4	75.9	54.0	11.6
Montevideo						
2006	44.1	81.1	82.8	78.3	53.1	8.9
2007	45.8	81.9	82.5	79.5	57.0	10.3
2008	45.6	84.0	83.2	80.1	58.6	11.3
2009	46.7	84.2	83.0	81.5	57.6	12.6
Interior - loc mayores de 5.000 hab.						
2006	39.4	72.3	74.3	70.2	46.8	8.1
2007	39.8	74.0	74.0	71.7	50.1	9.9
2008	39.1	75.9	76.6	72.8	52.2	11.6
2009	38.6	76.9	77.6	73.8	51.5	10.8
Interior - loc menores y zonas rurales						
2006	33.7	60.9	64.4	63.4	45.3	7.9
2007	33.4	63.6	66.9	63.4	46.8	8.9
2008	32.2	61.5	67.2	67.7	49.1	10.7
2009	30.9	64.2	65.7	62.8	50.4	10.7

Fuente: elaboración propia en base a los microdatos de las Encuestas Continuas de Hogares del INE.

Cuadro A.6: Tasa de Actividad según situación conyugal y sexo (en porcentajes).
 Período 1987-2009. Localidades mayores de 5000 habitantes.

Año	Viven en pareja (casados o unión libre)		No viven en pareja					
			Divorciados o separados		Viudos		Solteros	
	H	M	H	M	H	M	H	M
1987	80.7	43.6	77.9	68.4	28.5	17.5	68.1	49.9
1988	80.3	43.8	78.1	68.6	24.6	16.0	67.0	49.6
1989	79.8	44.6	78.3	68.5	28.2	17.4	67.6	50.5
1990	79.7	45.1	75.4	70.2	27.0	16.5	66.3	49.8
1991	78.5	45.4	78.6	68.3	23.8	16.3	67.4	49.9
1992	78.0	47.3	77.3	68.2	23.4	17.3	66.0	48.9
1993	77.1	46.3	76.9	68.9	21.6	15.2	66.6	50.8
1994	77.5	47.1	77.4	70.5	27.8	16.3	69.4	52.7
1995	78.3	49.1	79.0	69.9	27.4	16.1	69.8	53.6
1996	76.6	49.0	74.0	69.5	24.9	16.0	67.7	53.6
1997	75.8	48.7	74.8	69.2	27.4	14.6	68.3	52.1
1998	78.6	52.3	76.4	70.9	26.3	16.4	67.6	53.5
1999	77.3	52.0	73.5	70.5	25.2	15.1	66.3	52.1
2000	77.8	52.7	75.3	68.9	23.6	15.0	65.2	53.3
2001	77.5	54.6	76.9	73.2	22.1	16.2	66.2	53.8
2002	77.0	53.5	74.4	71.8	21.1	15.0	63.7	52.2
2003	75.7	54.1	74.3	70.4	20.6	14.3	61.4	50.2
2004	76.2	53.6	75.3	69.3	25.7	14.8	62.9	49.9
2005	75.7	54.1	76.6	71.2	23.0	15.8	62.0	50.8
2006	78.8	57.5	75.9	69.9	26.5	17.6	62.3	51.7
2007	80.7	59.3	78.7	73.0	30.4	19.0	62.6	50.4
2008	80.2	59.8	80.7	74.5	30.3	20.1	60.1	49.4
2009	81.1	61.3	80.3	74.0	28.9	16.7	59.9	49.4

Fuente: elaboración propia en base a los microdatos de las Encuestas Continuas de Hogares del INE.

Cuadro A.7: Tasa de Actividad según situación conyugal y sexo y área geográfica (en porcentajes). Años 2006-2009.

Año	Viven en pareja (casados o unión libre)		No viven en pareja						
			Divorciados o separados		Viudos		Solteros		
	H	M	H	M	H	M	H	M	
Total País									
2006	79.2	56.2	75.9	69.6	27.6	17.4	63.1	50.5	
2007	81.0	58.2	78.4	72.4	30.7	18.5	63.3	49.2	
2008	80.6	58.7	80.7	74.1	31.7	20.0	60.7	48.1	
2009	81.5	59.9	80.7	73.9	30.0	20.0	61.2	47.8	
Montevideo									
2006	77.7	59.6	76.1	71.0	25.9	16.6	62.9	56.2	
2007	80.4	62.3	80.0	73.2	32.9	17.9	63.9	55.5	
2008	79.7	62.2	82.6	75.1	27.3	19.2	62.5	54.2	
2009	80.6	63.9	81.5	74.4	28.5	20.3	62.4	54.8	
Interior - loc mayores de 5.000 hab.									
2006	79.7	55.5	75.7	68.5	26.9	18.5	61.8	46.9	
2007	81.1	56.8	77.4	72.9	28.4	20.2	61.4	45.4	
2008	80.5	57.7	78.9	73.9	32.8	21.1	57.9	44.3	
2009	81.6	58.9	79.0	73.7	29.3	19.1	57.5	43.6	
Interior - loc menores y zonas rurales									
2006	82.0	49.0	75.8	66.1	34.4	16.4	68.5	40.5	
2007	82.4	51.5	76.6	62.3	32.0	14.8	67.6	38.9	
2008	83.0	51.9	81.2	67.6	39.6	18.8	64.5	35.5	
2009	83.7	51.5	83.1	71.4	36.5	22.6	69.7	32.5	

Fuente: elaboración propia en base a los microdatos de las Encuestas Continuas de Hogares del INE.

Cuadro A.8: Distribución de la población económicamente activa femenina por nivel educativo (en porcentajes). Período 1986-2009. Localidades mayores de 5000 habitantes.

Año	Sin educación formal	Primaria	Secundaria	Utu	Magisterio o IPA	Universidad o similar	Total
1986	1.4	38.1	36.9	7.1	6.6	9.8	100.0
1987	1.4	36.9	37.9	7.7	6.0	10.1	100.0
1988	1.4	36.1	38.3	7.4	6.1	10.6	100.0
1989	1.3	35.2	39.1	7.2	5.7	11.6	100.0
1990	0.8	33.5	40.6	7.2	5.9	11.8	100.0
1991	0.9	33.3	38.2	8.8	6.6	12.2	100.0
1992	1.0	31.5	39.7	8.7	6.5	12.7	100.0
1993	0.8	29.5	40.3	9.2	6.6	13.6	100.0
1994	0.8	29.3	41.0	9.2	6.6	13.1	100.0
1995	0.7	28.4	40.6	9.3	6.4	14.6	100.0
1996	0.6	26.6	41.9	9.5	6.4	15.1	100.0
1997	0.6	26.7	42.7	9.4	6.0	14.5	100.0
1998	0.5	26.0	42.3	9.0	6.2	15.9	100.0
1999	0.4	26.6	42.6	9.0	5.9	15.6	100.0
2000	0.4	26.2	43.1	8.0	6.4	15.9	100.0
2001	0.3	25.0	41.9	10.4	5.5	16.9	100.0
2002	0.3	23.8	41.9	10.3	6.4	17.1	100.0
2003	0.3	23.4	41.2	11.6	6.4	17.1	100.0
2004	0.3	22.4	40.3	12.6	6.4	17.9	100.0
2005	0.3	20.9	41.5	12.0	6.7	18.5	100.0
2006	0.3	22.0	42.7	8.8	6.6	19.5	100.0
2007	0.4	21.8	42.3	8.9	6.5	20.1	100.0
2008	0.4	20.9	36.7	16.2	5.9	19.9	100.0
2009	0.4	20.2	36.8	16.1	5.8	20.7	100.0

Fuente: elaboración propia en base a los microdatos de las Encuestas Continuas de Hogares del INE.

Cuadro A.9: Distribución de la población económicamente activa masculina por nivel educativo (en porcentajes). Período 1986-2009. Localidades mayores de 5000 habitantes.

Año	Sin educación formal	Primaria	Secundaria	Utu	Magisterio o IPA	Universidad o similar	Total
1986	1.4	45.3	29.9	15.3	0.5	7.7	100.0
1987	1.4	44.7	29.7	15.6	0.5	8.1	100.0
1988	1.3	43.2	30.8	15.8	0.6	8.3	100.0
1989	1.1	42.1	31.5	15.9	0.5	9.0	100.0
1990	1.1	40.7	32.5	16.0	0.5	9.2	100.0
1991	1.0	39.7	31.0	17.7	0.9	9.8	100.0
1992	1.1	38.8	32.4	16.5	0.8	10.4	100.0
1993	0.9	36.4	34.2	17.0	0.9	10.7	100.0
1994	0.9	36.6	33.9	17.5	0.9	10.2	100.0
1995	0.7	36.0	33.8	17.4	1.0	11.1	100.0
1996	0.7	34.2	34.8	17.8	0.9	11.6	100.0
1997	0.7	34.0	35.9	17.5	0.8	11.2	100.0
1998	0.5	32.6	37.1	17.4	0.8	11.5	100.0
1999	0.6	32.6	36.8	17.7	0.8	11.4	100.0
2000	0.5	33.1	36.9	17.0	0.8	11.6	100.0
2001	0.5	31.2	39.3	15.9	0.9	12.2	100.0
2002	0.4	30.8	39.6	16.0	0.9	12.3	100.0
2003	0.4	30.4	38.9	16.6	1.2	12.4	100.0
2004	0.3	28.5	38.2	18.8	1.2	13.0	100.0
2005	0.4	27.9	39.6	17.4	1.1	13.6	100.0
2006	0.5	27.7	39.7	16.6	1.2	14.2	100.0
2007	0.4	27.9	41.0	15.1	1.2	14.4	100.0
2008	0.4	27.9	36.6	20.0	1.0	14.1	100.0
2009	0.4	26.6	36.9	20.3	1.0	14.7	100.0

Fuente: elaboración propia en base a los microdatos de las Encuestas Continuas de Hogares del INE.

Cuadro A.10: Distribución de la población económicamente activa femenina y masculina por nivel educativo y área geográfica (en porcentajes). Año 2009.

Área geográfica	Sin educación formal	Primaria	Secundaria	Utu	Magisterio o IPA	Universidad o similar	Total
MUJERES							
Total País	0.4	23.1	36.5	15.4	5.7	18.9	100.0
Montevideo	0.3	16.9	31.7	17.6	4.3	29.2	100.0
Interior - loc mayores de 5.000 hab.	0.5	23.8	42.2	14.5	7.5	11.5	100.0
Interior - loc menores y zonas rurales	0.8	49.8	33.6	8.6	4.4	2.9	100.0
HOMBRES							
Total País	0.6	31.6	35.3	18.7	0.9	12.9	100.0
Montevideo	0.3	21.3	33.0	22.7	0.8	21.8	100.0
Interior - loc mayores de 5.000 hab.	0.5	31.6	40.6	18.1	1.2	8.0	100.0
Interior - loc menores y zonas rurales	17.0	60.9	25.6	9.3	0.2	2.4	100.0

Fuente: elaboración propia en base a los microdatos de las Encuestas Continuas de Hogares del INE.

Cuadro A.11: Porcentaje de mujeres en el total de ocupados según rama de actividad.

Localidades mayores de 5.000 habitantes. Años 2001, 2004 y 2009.

Rama de actividad	2001	2004	2009
Agro, pesca, exp. de minas y canteras	16.9	15.8	17.3
Industria y electricidad, gas y agua	36.2	35.6	35.8
Construcción	2.3	2.4	3.4
Comercio	39.3	37.7	43.7
Restaurantes y hoteles	47.4	44.5	53.8
Transporte y comunicaciones	16.2	17.9	20.2
Int. financiera	40.8	42.8	47.7
Act. inmob. y empresariales	38.8	38.4	43.1
Adm pública	32.9	32.3	39.1
Enseñanza	76.8	76.6	76.4
Serv. sociales y de salud	75.7	73.3	76.2
Elim desperdicios, saneamiento	49.8	46.7	49.9
Serv. doméstico	93.9	92.9	92.1
Total	43.2	43.2	46

Fuente: elaboración propia en base a los microdatos de las ECH del INE.

Cuadro A.12: Horas promedio trabajadas en la semana en el empleo principal u otros empleos, según sexo. Período 1986-2009. Localidades mayores de 5000 habitantes.

Año	Total de horas		Empleo principal		Otros empleos	
	H	M	H	M	H	M
1986	49.1	38.9	47.3	37.4	22.5	17.5
1987	49.5	38.9	47.4	37.2	23.1	18.4
1988	49.3	38.5	47.1	36.7	22.5	18.4
1989	49.4	38.9	47.0	37.1	24.4	18.4
1990	49.4	39.3	47.0	37.3	24.5	19.3
1991	48.8	38.7	47.5	37.6	23.6	18.5
1992	48.8	38.1	47.7	37.0	23.8	19.5
1993	48.7	38.2	47.8	37.2	23.9	19.0
1994	48.7	37.9	48.1	37.0	23.8	18.3
1995	48.1	38.1	47.1	36.5	23.2	18.6
1996	46.9	37.8	46.2	36.7	23.0	18.6
1997	47.2	37.7	46.4	36.8	21.8	17.8
1998	47.7	38.1	46.8	36.7	22.2	17.8
1999	47.8	38.6	46.0	36.6	22.1	18.7
2000	47.6	38.0	46.1	36.3	22.0	18.8
2001	46.1	37.5	44.3	35.5	21.1	17.9
2002	44.8	37.0	43.1	35.1	21.9	18.0
2003	44.1	37.0	42.4	35.0	20.6	17.8
2004	45.0	37.0	43.3	35.1	19.7	17.4
2005	45.2	37.0	43.5	34.8	20.2	17.7
2006	45.3	36.7	43.4	34.6	19.8	16.8
2007	45.3	36.3	43.1	33.9	18.7	16.1
2008	45.1	36.2	42.8	33.6	18.2	15.6
2009	45.3	36.7	43.4	34.6	19.8	16.8

Fuente: elaboración propia en base a los microdatos de las ECH del INE.

Cuadro A.13: Horas promedio trabajadas en la semana en el empleo principal u otros empleos, según área geográfica y sexo. Total del país, año 2009.

Tipo de empleo	Montevideo		Interior – loc. mayores		Interior – loc. Menores y zonas rurales	
	H	M	H	M	H	M
Empleo principal	42.7	34.3	43.5	34.0	47.4	35.7
Otros empleos	17.8	16.3	19.1	17.0	18.9	14.0
Total	44.9	36.9	45.1	36.2	48.6	36.8

Fuente: elaboración propia en base a los microdatos de las ECH del INE.

Cuadro A.14: Porcentaje de ocupados que llevan trabajo a su casa en el total según rama de actividad. Total del país. Promedio de años 2008 – 2009.

Rama de actividad	Hombres	Mujeres	Total
Agro, pesca, exp. de minas y canteras	1.4	1.4	1.4
Industria y electricidad, gas y agua	2.6	2.5	2.6
Construcción	1.2	4.7	1.3
Comercio	3.1	2.5	2.8
Restaurantes y hoteles	1.5	1.2	1.3
Transporte y comunicaciones	3.1	4.0	3.3
Int. financiera	9.0	6.2	7.7
Act. inmob. y empresariales	7.3	7.4	7.3
Adm pública	5.4	9.6	7.0
Enseñanza	41.0	56.4	52.9
Serv. sociales y de salud	5.7	5.6	5.6
Elim desperdicios, saneamiento	5.5	5.2	5.4
Serv domestico	s/d	0.4	0.4
Total	4.1	8.6	61

Fuente: elaboración propia en base a los microdatos de las ECH del INE.

Cuadro A.15: Horas semanales promedio en la ocupación principal según rama de actividad y sexo. Total del país, año 2009.

Rama	Hombres	Mujeres	Total
Serv. doméstico	42.3	26.8	28.0
Enseñanza	32.8	28.8	29.7
Elim desperdicios, saneamiento	36.8	29.8	33.3
Act. inmob. y empresariales	37.0	34.7	36.0
Serv. sociales y de salud	37.8	35.1	35.7
Construcción	41.1	36.5	41.0
Agro, pesca, minas y canteras	47.9	37.1	45.7
Adm pública	47.3	36.8	43.3
Industria, y electricidad, gas y agua	44.7	36.4	41.7
Restaurantes y hoteles	47.4	39.7	43.2
Int. financiera	39.9	38.4	39.2
Comercio	44.8	40.3	42.9
Transporte y comunicaciones	46.7	38.9	45.1
Total	43.7	34.3	39.5

Fuente: elaboración propia en base a los microdatos de las ECH del INE.

Cuadro A.16: Relación de las remuneraciones por hora según sexo, en los asalariados del sector público, del sector privado y en el resto de los ingresos laborales (en porcentajes). Período 1986-2009. Localidades mayores de 5000 habitantes.

Año	Asalariados Privados	Asalariados Públicos	Otros ingresos	Total
1986	66.2	107.3	61.0	73.4
1987	68.6	105.6	58.9	73.2
1988	72.8	114.2	63.6	77.6
1989	72.2	105.4	72.3	77.9
1990	73.0	101.4	65.8	75.8
1991	72.6	100.2	66.4	74.6
1992	76.7	95.7	78.0	78.9
1993	75.3	96.9	74.4	78.0
1994	76.6	96.8	75.9	78.9
1995	81.3	96.3	81.2	82.8
1996	79.4	96.6	76.7	80.0
1997	85.2	96.6	87.6	86.3
1998	82.9	97.5	84.6	83.6
1999	85.2	98.3	90.8	87.8
2000	87.7	92.7	102.9	90.5
2001	88.5	99.1	93.3	90.9
2002	88.7	97.4	106.5	94.2
2003	90.1	99.0	82.4	89.2
2004	87.9	99.1	96.7	92.1
2005	91.9	103.3	82.0	91.4
2006	90.2	95.8	86.7	90.0
2007	91.8	108.3	83.2	91.6
2008	85.8	104.7	81.8	86.8
2009	82.6	108.1	77.1	86.0

Fuente: elaboración propia en base a los microdatos de las ECH del INE.

2. Indicadores de representación en la Negociación Colectiva 2005-2009

Índice

1. Indicadores sobre los Actores que participan en la Negociación Colectiva.....	73
2. Indicadores de representación y participación en la Organización Sindical.....	83
3. Resultados de la negociación en el sector privado	85
4. Estado de situación de la incorporación del género en la Negociación Colectiva.....	86
5. Bibliografía.....	96
Anexo 1: Porcentaje de Representantes en los Grupos de los Consejos de Salarios 2008, según sexo.....	97
Anexo 2: Clasificación Grupos y Sub Grupos de Negociación Colectiva.....	100
Anexo 3: Grupos y Sub Grupos con cláusulas relacionadas a la igualdad de Género...	108

1. Indicadores sobre los Actores que participan en la Negociación Colectiva

La negociación colectiva involucra desde el 2005 a tres actores:



La determinación de las personas que serán delegadas a los Consejos de Salarios se dirige a la interna de cada uno de los Grupos de empresarios y trabajadores. Luego de que los mismos envían la nómina de delegados electos, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social designa los delegados sectoriales.

En el Anexo 1 se transcribe, desagregando según sexo, los actuales delegados a los Consejos de Salarios. Esta información fue extraída del Acta del 30 de Marzo del 2009, publicada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social¹².

La diversidad de Grupos y Sub Grupos lleva a que en muchos casos el número de personas que negocian en los consejos sea ampliamente mayor que los delegados designados por el MTSS por Grupo de actividad. Es por esta razón que a continuación se presentan por Grupo los cuadros y gráficos que indican: cantidad de sub grupos, así como el número y porcentaje de personas que, según las actas de Consejos de Salarios firmadas, participaron en la negociación. En los mismos se incluyen a todas las personas que participaron en la firma de Consejos de Salarios en los años 2005, 2006 y 2008.

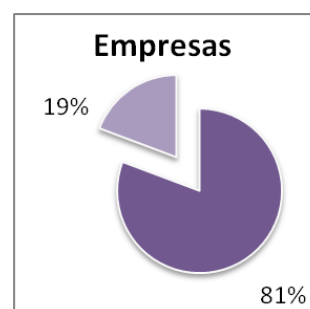
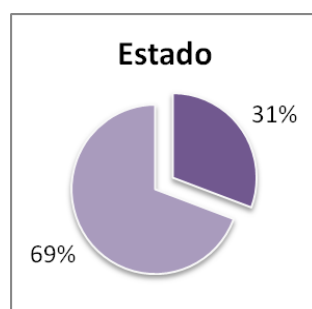
Grupo 1

Cantidad de Sub Grupos= 25

Cantidad total de Personas que participaron= 280

Porcentaje de personas que participaron, según actor y sexo.

	Estado	Empresas	Trabajadores
Hombres	30,7	82,1	93,2
Mujeres	69,3	19,6	6,8
Total	100	100	100



¹² El anexo 1 contiene una descripción detallada de los Grupos y Sub grupos a los que se hace referencia en este documento. Extraído de Mazzuchi, G. (2009)

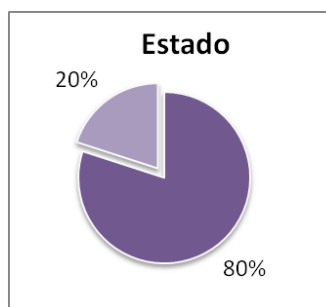
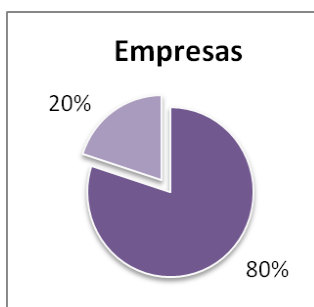
Grupo 2

Cantidad de Sub Grupos= 4

Cantidad total de Personas que participaron= 41

Porcentaje de personas que participaron, según actor y sexo.

	Estado	Empresas	Trabajadores
Hombres	80,0	80,0	85,7
Mujeres	20,0	20,0	14,3
Total	100	100	100



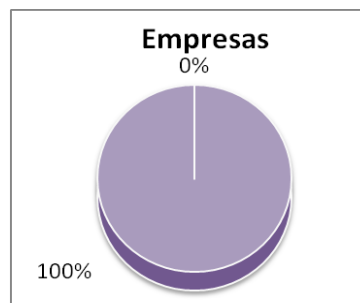
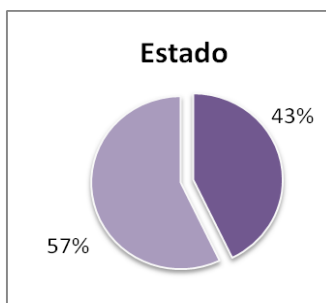
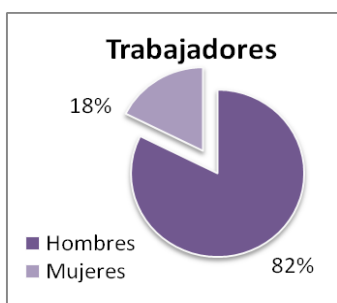
Grupo 3

Cantidad de Sub Grupos= 5

Cantidad total de Personas que participaron= 33

Porcentaje de personas que participaron, según actor y sexo.

	Estado	Empresas	Trabajadores
Hombres	42,9	100,00	82,4
Mujeres	57,1	0,00	17,6
Total	100	100	100



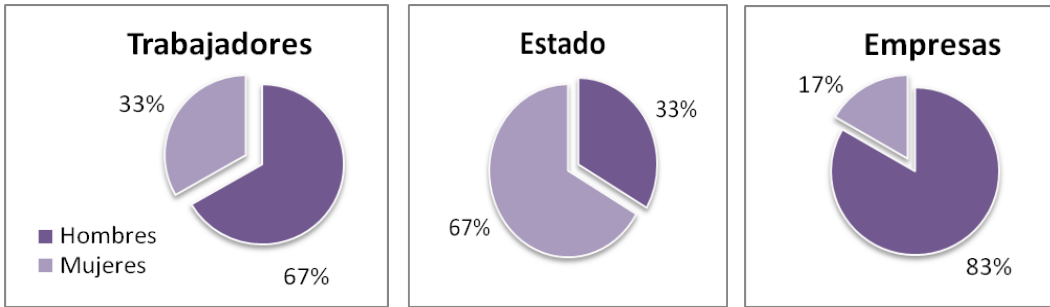
Grupo 4

Cantidad de Sub Grupos= 2

Cantidad total de Personas que participaron= 15

Porcentaje de personas que participaron, según actor y sexo.

	Estado	Empresas	Trabajadores
Hombres	33,3	83,33	66,67
Mujeres	66,7	16,67	33,33
Total	100	100,00	100,00



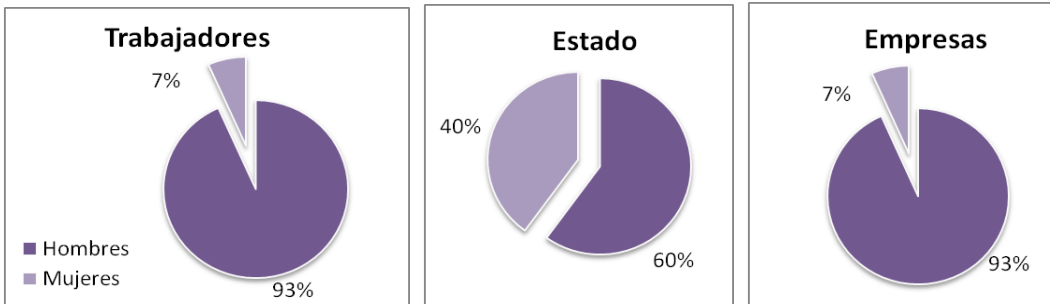
Grupo 5

Cantidad de Sub Grupos= 7

Cantidad total de Personas que participaron= 50

Porcentaje de personas que participaron, según actor y sexo.

	Estado	Empresas	Trabajadores
Hombres	60,0	93,33	93,33
Mujeres	40,0	6,67	6,67
Total	100	100,00	100,00



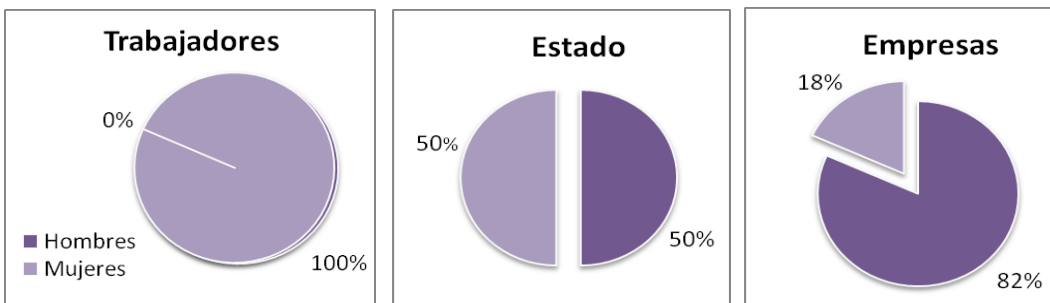
Grupo 6

Cantidad de Sub Grupos= 3

Cantidad total de Personas que participaron= 33

Porcentaje de personas que participaron, según actor y sexo.

	Estado	Empresas	Trabajadores
Hombres	50,0	81,82	100,00
Mujeres	50,0	18,18	0,00
Total	100	100,00	100,00



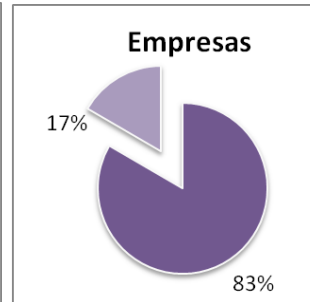
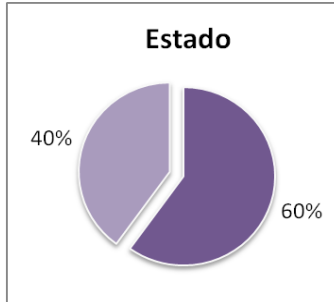
Grupo 7

Cantidad de Sub Grupos= 8

Cantidad total de Personas que participaron= 88

Porcentaje de personas que participaron, según actor y sexo.

	Estado	Empresas	Trabajadores
Hombres	60,0	83,33	88,68
Mujeres	40,0	16,67	11,32
Total	100	100,00	100,00



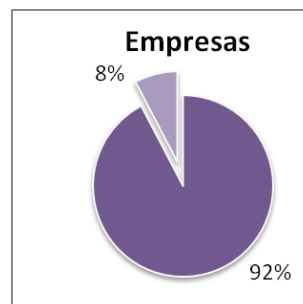
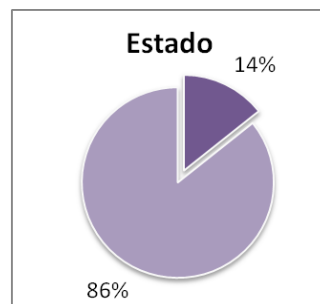
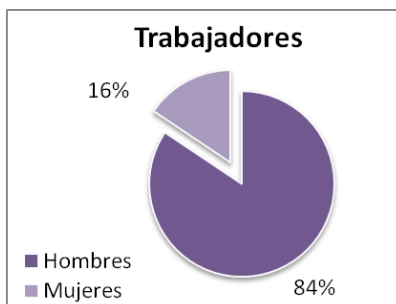
Grupo 8

Cantidad de Sub Grupos= 10

Cantidad total de Personas que participaron= 123

Porcentaje de personas que participaron, según actor y sexo.

	Estado	Empresas	Trabajadores
Hombres	14,3	92,31	84,42
Mujeres	85,7	7,69	15,58
Total	100	100,00	100,00



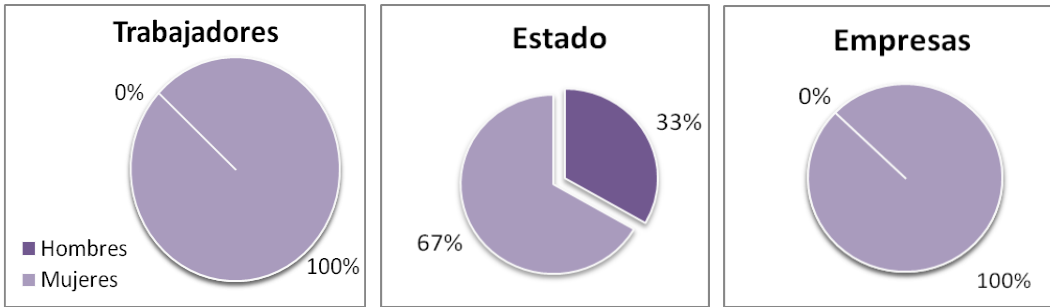
Grupo 9

Cantidad de Sub Grupos= 7

Cantidad total de Personas que participaron= 20

Porcentaje de personas que participaron, según actor y sexo.

	Estado	Empresas	Trabajadores
Hombres	33,3	100,00	100,00
Mujeres	66,7	0,00	0,00
Total	100	100,00	100,00



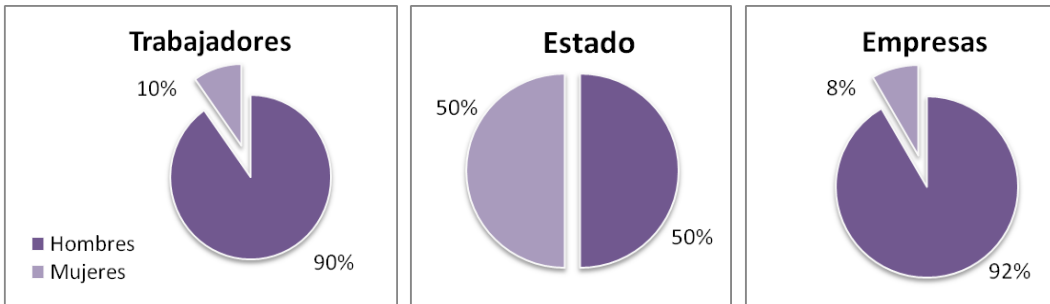
Grupo 10

Cantidad de Sub Grupos= 25

Cantidad total de Personas que participaron= 91

Porcentaje de personas que participaron, según actor y sexo.

	Estado	Empresas	Trabajadores
Hombres	50,0	91,67	90,20
Mujeres	50,0	8,33	9,80
Total	100	100,00	100,00



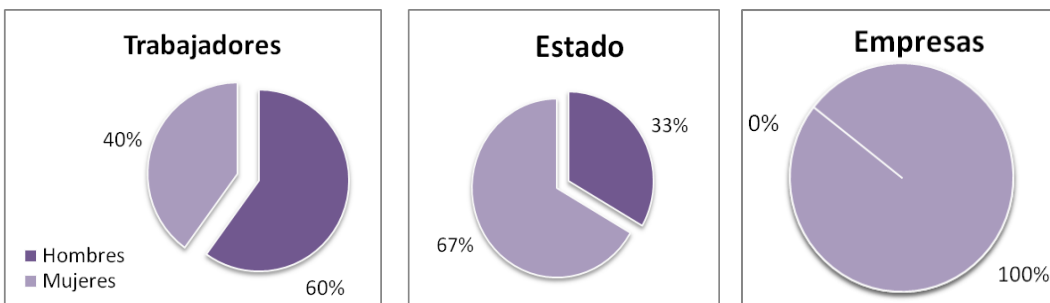
Grupo 11

Cantidad de Sub Grupos= 1

Cantidad total de Personas que participaron= 11

Porcentaje de personas que participaron, según actor y sexo.

	Estado	Empresas	Trabajadores
Hombres	33,3	100,00	60,00
Mujeres	66,7	0,00	40,00
Total	100	100,00	100,00



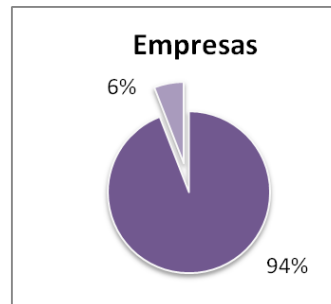
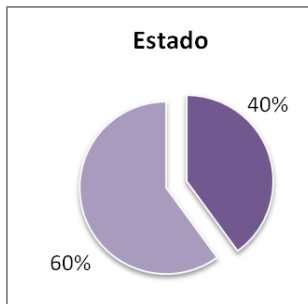
Grupo 12

Cantidad de Sub Grupos= 9

Cantidad total de Personas que participaron= 33

Porcentaje de personas que participaron, según actor y sexo.

	Estado	Empresas	Trabajadores
Hombres	40,0	94,12	90,91
Mujeres	60,0	5,88	9,09
Total	100	100,00	100,00



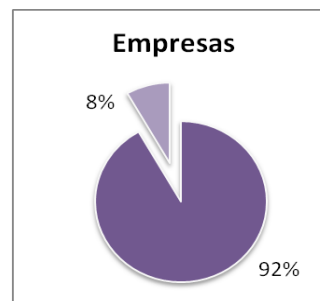
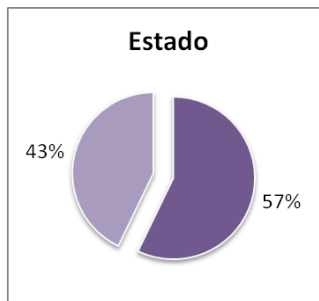
Grupo 13

Cantidad de Sub Grupos= 34

Cantidad total de Personas que participaron= 180

Porcentaje de personas que participaron, según actor y sexo.

	Estado	Empresas	Trabajadores
Hombres	57,1	91,76	92,05
Mujeres	42,9	8,24	7,95
Total	100	100,00	100,00



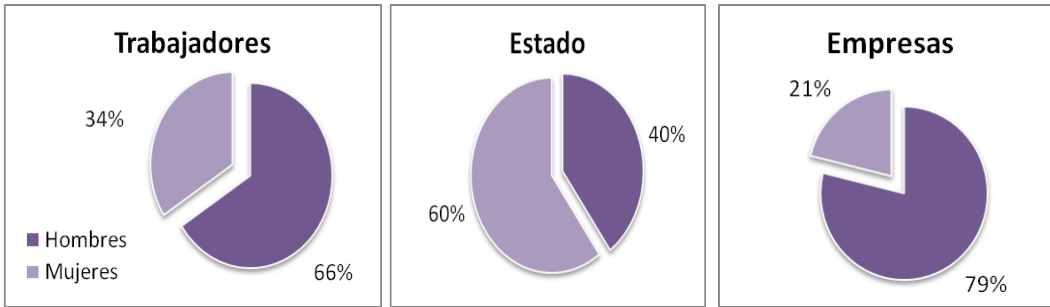
Grupo 14

Cantidad de Sub Grupos= 18

Cantidad total de Personas que participaron= 109

Porcentaje de personas que participaron, según actor y sexo.

	Estado	Empresas	Trabajadores
Hombres	40,0	78,79	65,79
Mujeres	60,0	21,21	34,21
Total	100	100,00	100,00



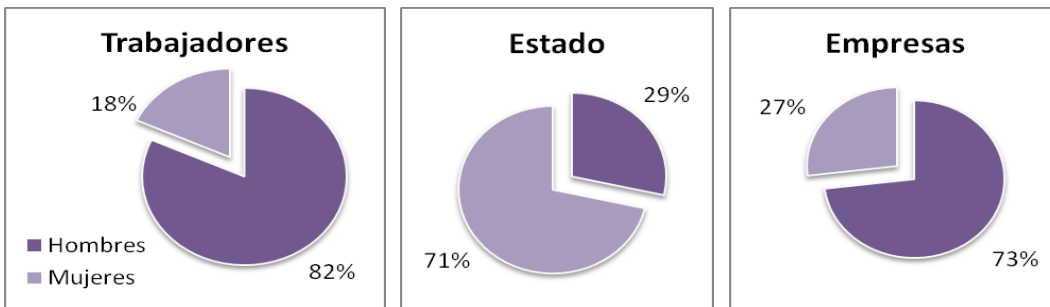
Grupo 15

Cantidad de Sub Grupos= 5

Cantidad total de Personas que participaron= 55

Porcentaje de personas que participaron, según actor y sexo.

	Estado	Empresas	Trabajadores
Hombres	28,6	73,08	81,82
Mujeres	71,4	26,92	18,18
Total	100	100,00	100,00



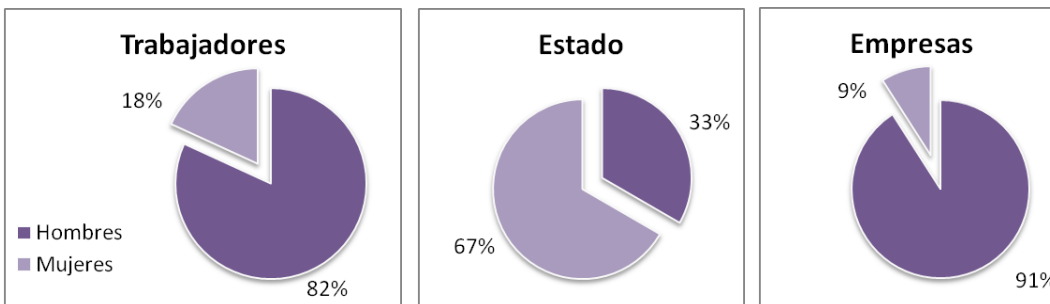
Grupo 16

Cantidad de Sub Grupos= 4

Cantidad total de Personas que participaron= 36

Porcentaje de personas que participaron, según actor y sexo.

	Estado	Empresas	Trabajadores
Hombres	33,3	90,91	81,82
Mujeres	66,7	9,09	18,18
Total	100	100,00	100,00



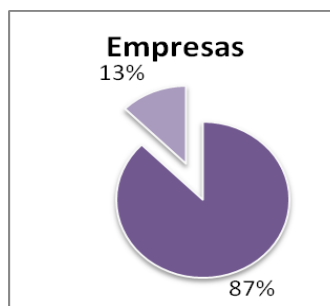
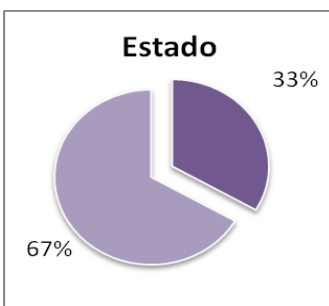
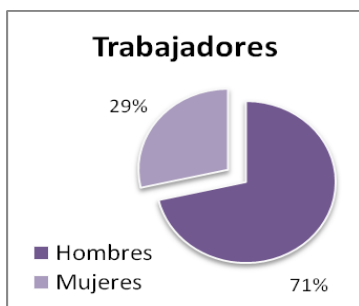
Grupo 17

Cantidad de Sub Grupos= 3

Cantidad total de Personas que participaron= 18

Porcentaje de personas que participaron, según actor y sexo.

	Estado	Empresas	Trabajadores
Hombres	33,3	87,50	71,43
Mujeres	66,7	12,50	28,57
Total	100	100,00	100,00



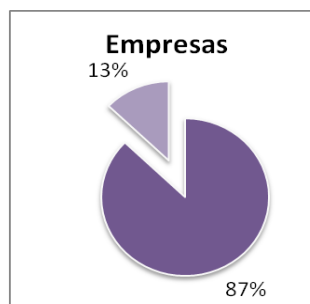
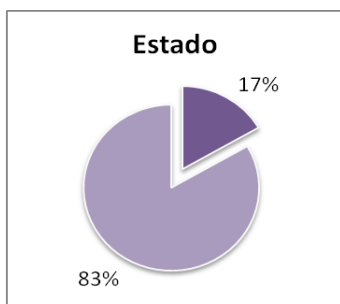
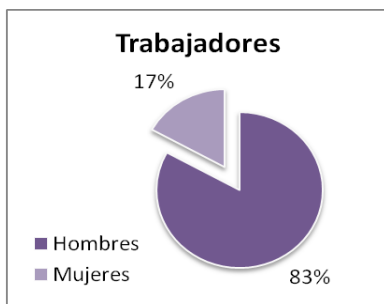
Grupo 18

Cantidad de Sub Grupos=16

Cantidad total de Personas que participaron= 92

Porcentaje de personas que participaron, según actor y sexo.

	Estado	Empresas	Trabajadores
Hombres	16,7	87,18	82,98
Mujeres	83,3	12,82	17,02
Total	100	100,00	100,00



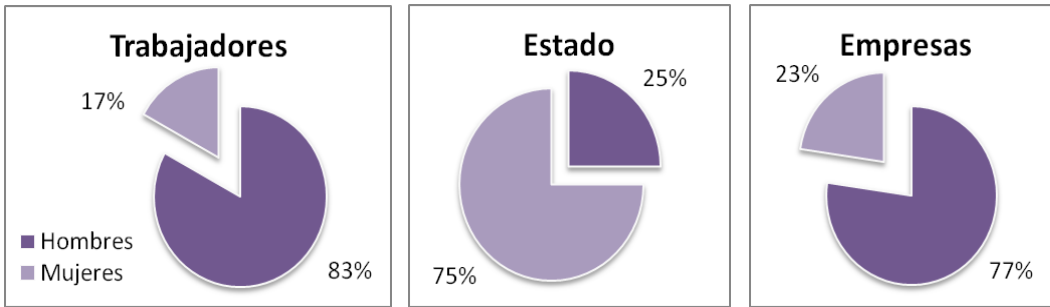
Grupo 19

Cantidad de Sub Grupos=28

Cantidad total de Personas que participaron= 185

Porcentaje de personas que participaron, según actor y sexo.

	Estado	Empresas	Trabajadores
Hombres	25,0	77,33	83,02
Mujeres	75,0	22,67	16,98
Total	100	100,00	100,00



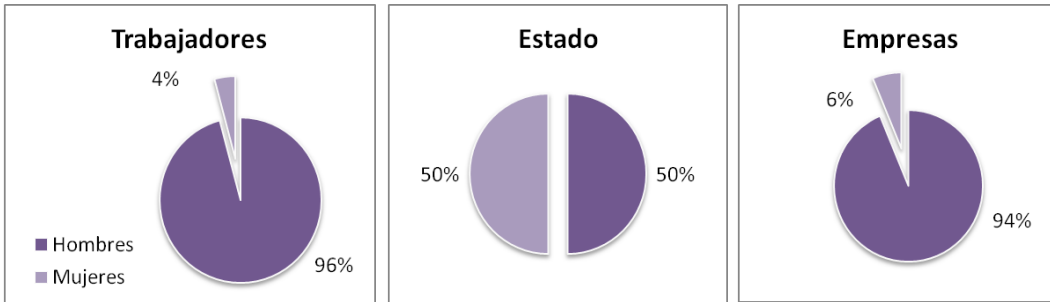
Grupo 20

Cantidad de Sub Grupos= 6

Cantidad total de Personas que participaron= 46

Porcentaje de personas que participaron, según actor y sexo.

	Estado	Empresas	Trabajadores
Hombres	50,0	93,75	95,83
Mujeres	50,0	6,25	4,17
Total	100	100,00	100,00



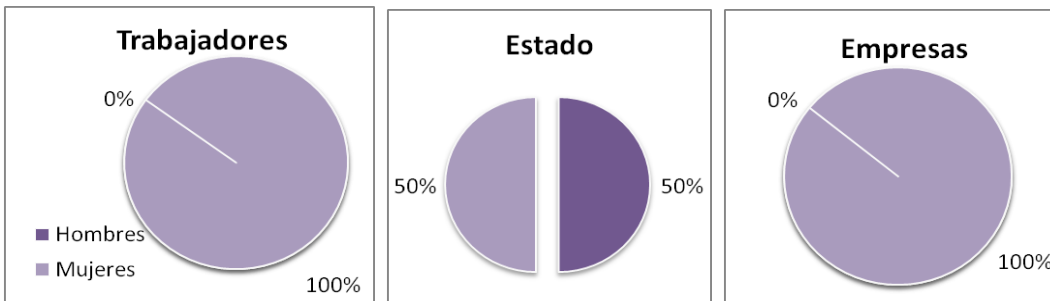
Grupo 21

Cantidad de Sub Grupos= 1

Cantidad total de Personas que participaron= 10

Porcentaje de personas que participaron, según actor y sexo.

	Estado	Empresas	Trabajadores
Hombres	50,0	0,00	0,00
Mujeres	50,0	100,00	100,00
Total	100	100,00	100,00



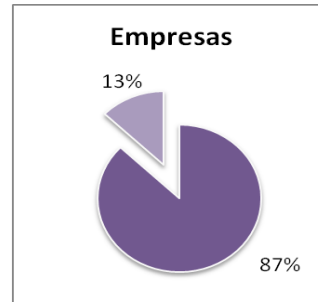
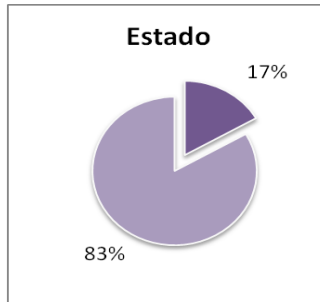
Grupo 22

Cantidad de Sub Grupos= 5

Cantidad total de Personas que participaron=70

Porcentaje de personas que participaron, según actor y sexo.

	Estado	Empresas	Trabajadores
Hombres	16,7	87,18	82,98
Mujeres	83,3	12,82	17,02
Total	100	100,00	100,00



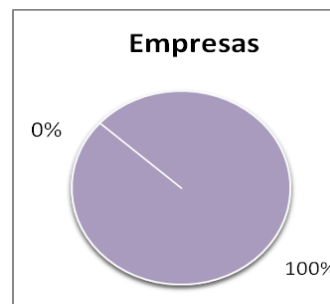
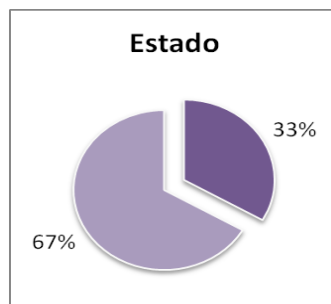
Grupo 23

Cantidad de Sub Grupos= 4

Cantidad total de Personas que participaron=26

Porcentaje de personas que participaron, según actor y sexo.

	Estado	Empresas	Trabajadores
Hombres	33,3	100,00	100,00
Mujeres	66,7	0,00	0,00
Total	100	100,00	100,00



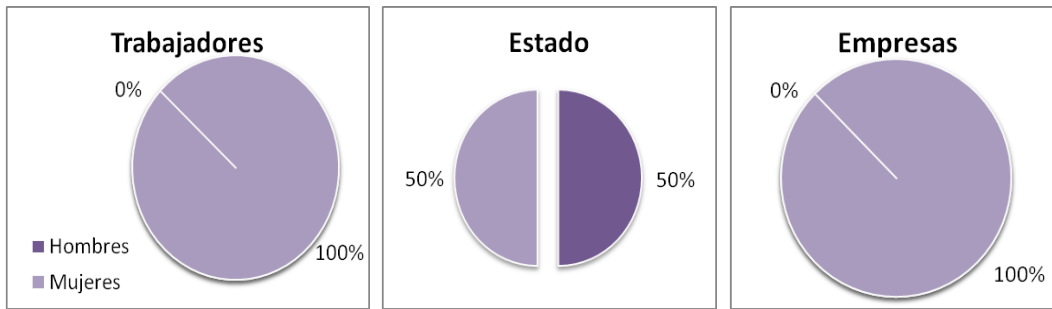
Grupo 24

Cantidad de Sub Grupos= 1

Cantidad total de Personas que participaron=11

Porcentaje de personas que participaron, según actor y sexo.

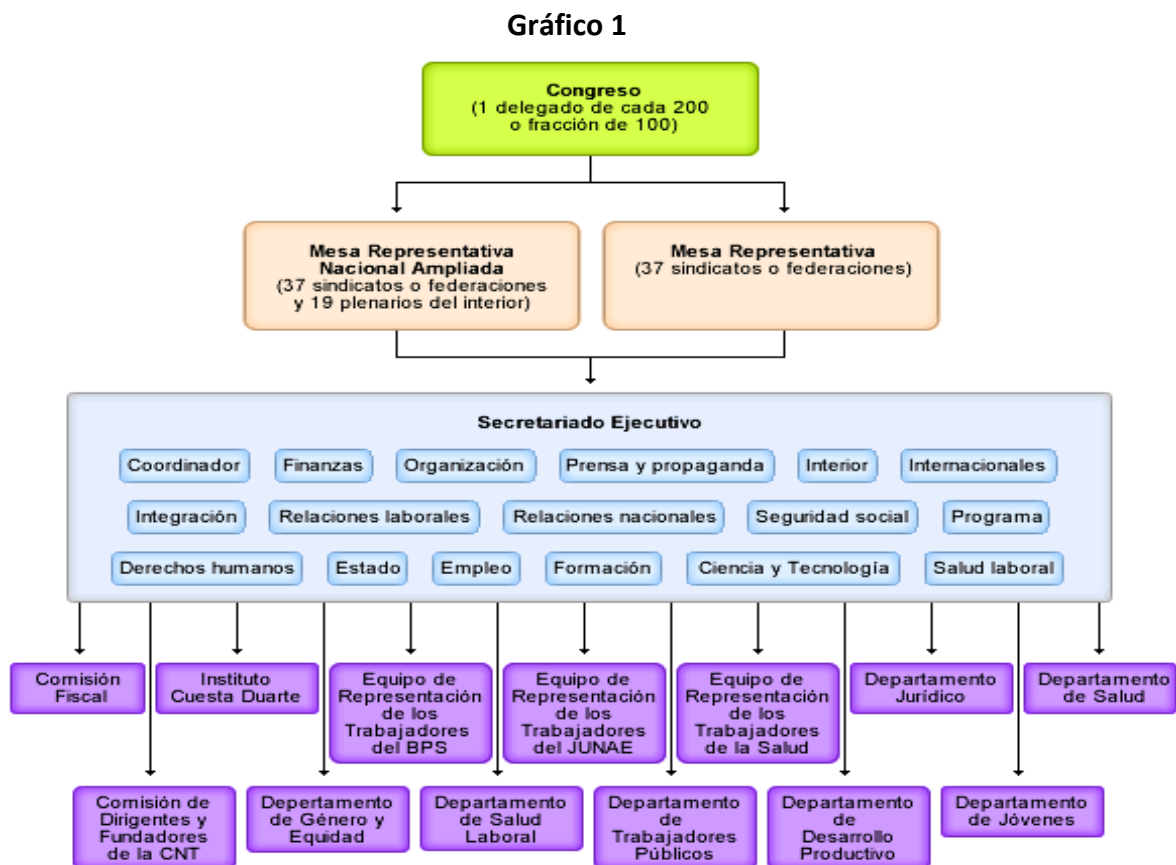
	Estado	Empresas	Trabajadores
Hombres	50,0	100,00	100,00
Mujeres	50,0	0,00	0,00
Total	100	100,00	100,00



Consideramos que el análisis sobre la proporción de mujeres y hombres que participan de la Negociación Colectiva debería ir acompañada de un análisis de la cantidad de afiliados/as afiliada al sindicato, así como de un análisis del porcentaje de hombres y mujeres pertenecientes a la rama de actividad. De esta forma este indicador busca resumir una parte importante, pero no única, para llegar a la equidad de oportunidades en la participación de la negociación colectiva.

2. Indicadores de representación y participación en la Organización Sindical, PIT-CNT

El Gráfico 1 nos muestra la estructura jerárquica organizacional del PIT-CNT.



Fuente: Página web PIT-CNT

La Mesa Representativa es un órgano fundamental para el funcionamiento ejecutivo del PIT/CNT. Su composición según sexo nos muestra que de 37 Sindicatos

actualmente integrantes el 89% de los delegados titulares son hombres, así como el 92% de suplentes¹³ (Cuadro 2).

Cuadro 2
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 3).

Cuadro 3
Porcentaje de Delegados al Secretariado Ejecutivo del PITCNT

Delegados	Hombres	Mujeres	Total
Titular	87.5 ¹⁴ %	12.5 %	100%

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

Cuadro 4
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 con información de la página web PIT-CNT, 2010

Participación en Organismos Tripartitos

El relevamiento de los Delegados del PIT-CNT a los diferentes organismos con Comisiones Tripartitas. En este momento se encontró que se encuentran en funcionamiento:

- 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*)

¹³ En el Anexo 2 Se encuentran los nombres de los actuales representantes y el Sindicato al que pertenecen.

¹⁴ El coordinador es también el Delegado para la Secretaría de Asuntos Internacionales

Actualmente sólo 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.

3. Resultados de la negociación en el sector privado

El período de Negociación Colectiva 2005-2008 posee dos rasgos fundamentales: Convenios con contenido salarial y firma de los acuerdos por consenso (Cuadro 5).

Cuadro 5
Acuerdos y Decretos de los Consejos Salariales 2005-2008

	2005	2006	2008
Con contenido salarial			
Acuerdos por consenso	163	163	185
Acuerdos por mayoría	10	19	24
Decretos	9	10	13
Subtotal	182	192	222
Sin contenido salarial			
Acuerdos por consenso	5	23	8
Acuerdos por mayoría	0	4	0
Decretos	0	0	0
Subtotal	5	27	8
Total			
Acuerdos por consenso	168	186	193
Acuerdos por mayoría	10	22	24
Decretos	9	10	13
Total de documentos	187	218	230

Fuente: Instituto de Relaciones Laborales. UCUDAL

En cuanto al relacionamiento de los actores involucrados se puede mencionar la Ley 17.940 de Libertad Sindical de diciembre del 2005, que buscó proteger a todos los afiliados, así como a todas las personas que estén creando un nuevo sindicato, contra cualquier acto anti-sindical (despedir, no contratar, no dar aumentos). En la misma se prevé la reinstalación del trabajador en caso de despido, y también dispone la legitimación de la licencia sindical, retención de la cuota y facilidades para desarrollar la actividad sindical (carteleros, distribución de publicaciones).

En 2006 se instauró el Decreto de prevención de conflictos, con carácter autónomo (las partes resuelven si alguien interviene) y obligación previa de negociar. Reconoce la ocupación como modalidad de huelga (pacífica), así como el hecho de que es el MTSS quien podrá desocupar cuando haya riesgo de vida, seguridad o salud de la población.

Así mismo se puede encontrar en los Convenios Colectivos cláusulas sobre los diversos mecanismos como el de prevención de conflictos, cláusulas de paz y actividad sindical (Cuadro 6).

Cuadro 6
Formas de relacionamiento de los actores

	Prevención y Solución de Conflictos	Cláusulas de Paz	Regulación de la Actividad Sindical
2005	94	59	69
2006	78	101	127
2008	87	127	87

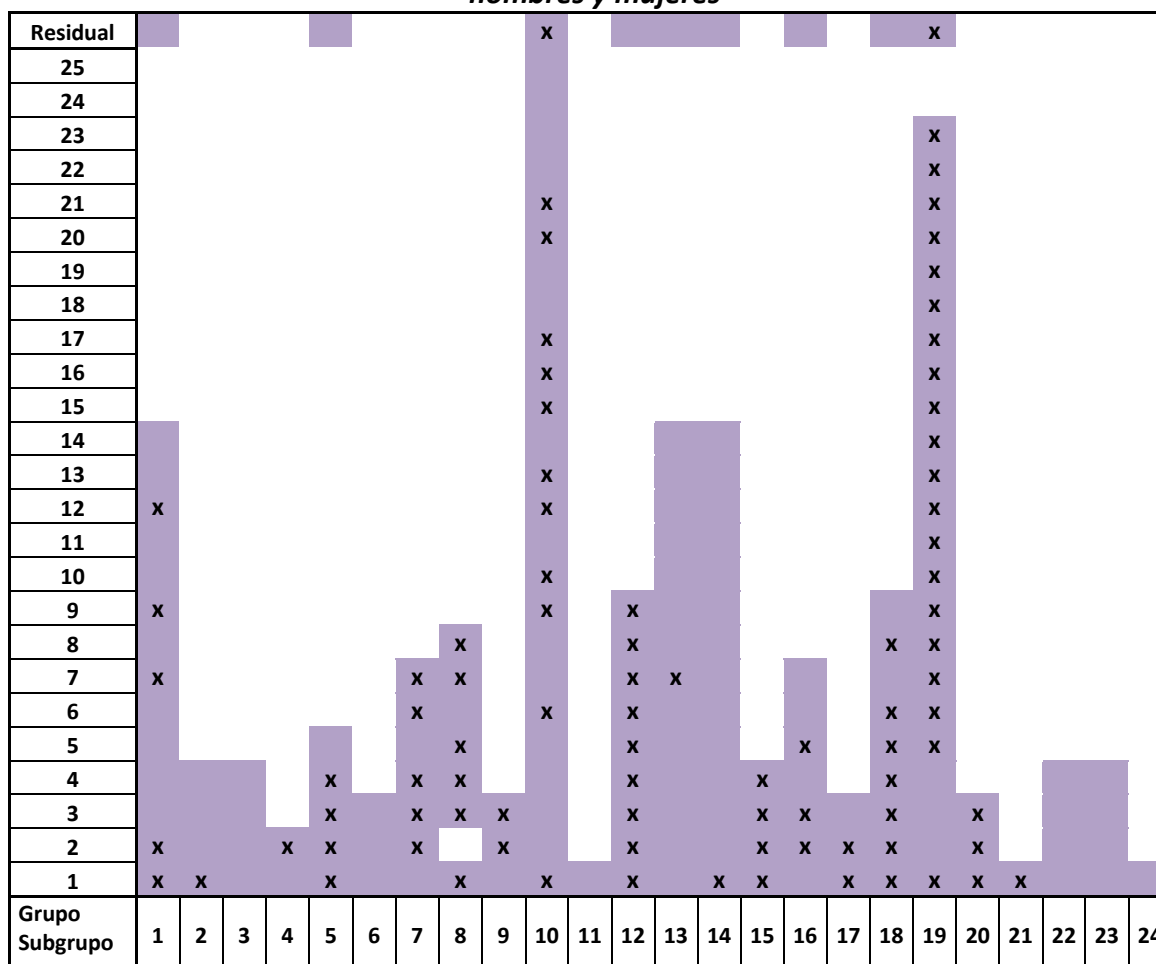
Fuente: Instituto de Relaciones Laborales. UCUDAL

4. Estado de situación de la incorporación del género en la Negociación Colectiva¹⁵

A continuación se presentan Recuadros¹⁶ que buscan mostrar el panorama por rama respecto a diversas cláusulas de género que se han ido incorporando desde el 2005 a la fecha.

Recuadro 1

Grupos y Subgrupos que incorporaron Cláusulas de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres



¹⁵ Esta sección se basa en el documento: "Cláusulas de Género en la Negociación Colectiva 2005-2008", realizado por el Departamento de Género de CIEDUR, para el Instituto Nacional de las Mujeres.

¹⁶ El color en el recuadro marca el total de subgrupos que tiene cada grupo. Se indica con una x el subgrupo (eje vertical) y Grupo (eje horizontal) que contiene el tipo de cláusula indicada.

Existen 5 grupos que no han incorporado ningún tipo de cláusulas referentes a los temas aquí tratados (3, 6, 22, 23, 24) (Recuadro 1).

Aunque el número de Grupos que incorpora en las negociaciones el tipo de cláusulas analizadas es alto, una mayor comprensión del avance en términos de equidad de género requiere revisar el comportamiento al interior de dichos Grupos. Al realizar este ejercicio podemos ver que los Grupos 12 (Hoteles, restaurantes y bares), 19 (Servicios profesionales, técnicos, especializados y aquellos no incluidos en otros grupos) y 20 (Entidades gremiales, sociales y deportivas) incluyen en el total de sus Sub Grupos cláusulas de este tipo. Por su parte los Sub Grupos 1 (Procesamiento y conservación de alimentos, bebidas y tabaco), 13 (Transporte y almacenamiento) y 14 (Intermediación financiera, seguros y pensiones) presentarían una gran disparidad, es decir, incluyen cláusulas en determinados Sub Grupos sin tomar una postura como Grupo.

Al contabilizar los Subgrupos que han incorporado cláusulas de género por año se observa un aumento con el transcurrir del tiempo (Cuadro 7).

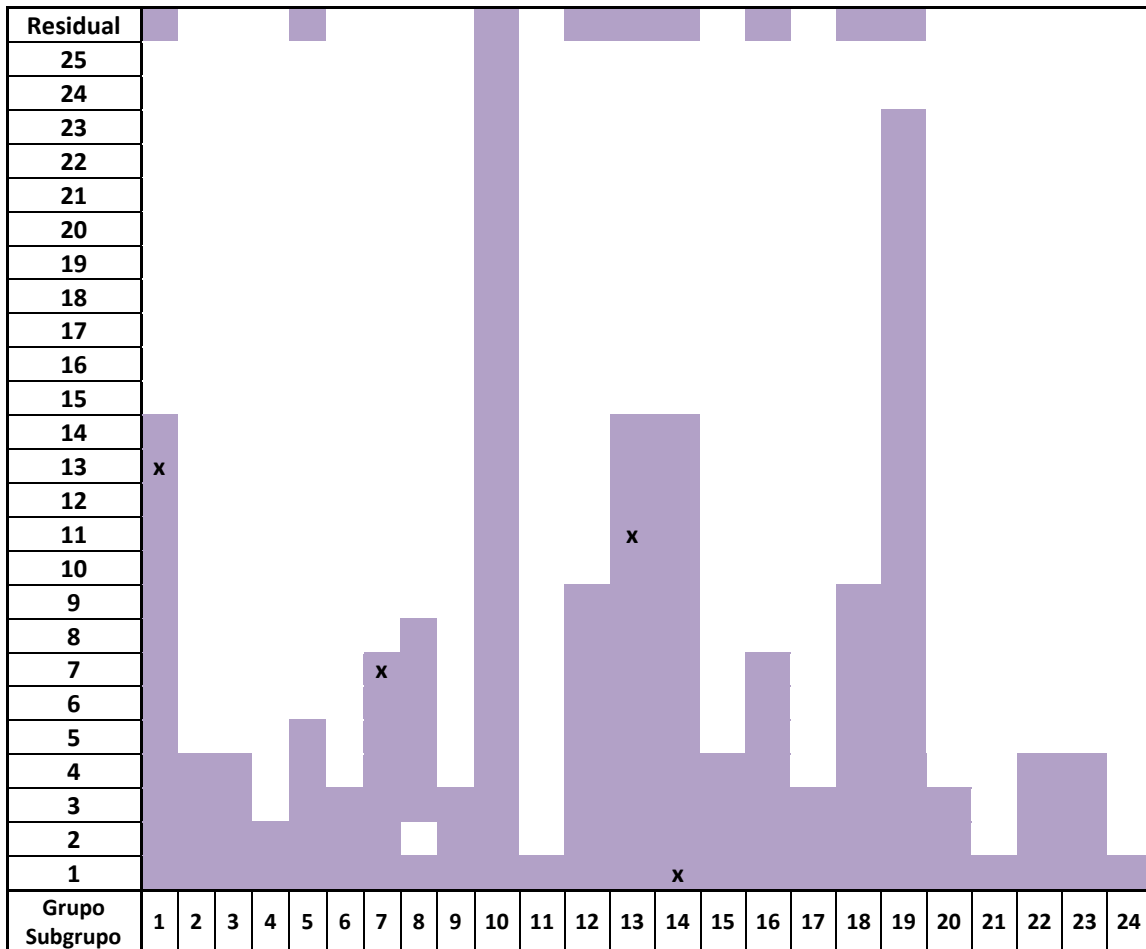
Cuadro 7
Cantidad de Cláusulas incorporadas en
los Convenios Salariales, por año¹⁷.

Año Nº	Cláusulas
2005	21
2006	38
2008	97

En conclusión, un 50% de los subgrupos han incluido desde el 2005 una cláusula sobre equidad de oportunidades, y particularmente en el 2008, se alcanzó con este tipo de cláusulas a casi un 39% del total de subgrupos.

¹⁷ En el Anexo 3 se encuentran los Grupos y Sub grupos con cláusulas de Igualdad de Oportunidades por año.

Recuadro 2
Grupos y Subgrupos que han incorporado
Protección a la Maternidad



En los Convenios Colectivos se destaca la aparición de las cláusulas referentes a la implementación de un *complemento del subsidio por maternidad*. Las cláusulas incorporadas buscan avanzar sobre la ley procurando asegurar a la trabajadora un ingreso igual al que tendría si estuviese activa.

Las trabajadoras del sector público, por su parte, logran dicho cometido y continúan percibiendo su sueldo habitual durante el período de licencia por maternidad.

En este nuevo período de Consejos de Salarios, fueron 3 los sectores que incorporaron este tema (Recuadro 2). 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:

“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 las empleadas perciban un total líquido de haberes mensuales igual al que les corresponde si estuviera en actividad.”

Los otros dos sectores 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”.

Por otra parte se encontró otra cláusula que buscó igualar la duración del período de maternidad de las trabajadoras privadas con las públicas. En el Grupo 13, Sub grupo 11d “Organización y coordinación del transporte en nombre de terceros. Contratación de fletes” se encuentra la extensión a 13 semanas del período de maternidad.

Recuadro 3
Grupos y Sub grupos que incorporaron Licencia por paternidad

Residual	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
25																								
24																								
23										x														
22										x														
21										x														
20										x														
19																								
18																								
17																								
16																								
15																								
14																								
13	x																							
12	x																							
11	x																							
10																								
9	x																							
8																								
7	x																							
6	x																							
5																								
4																								
3																								
2																								
1																								
Grupo Subgrupo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24

Muchas de las cláusulas encontradas se basan en la inexistencia hasta el año 2008 de una regulación sobre este tema en el Uruguay¹⁸.

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% 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, y por esto hacen referencia a 3 días por paternidad. Este último hecho podría basarse en que los acuerdos fueron firmados en diferentes meses del año 2008¹⁹.

¹⁸ Recién a partir del 2008, a través de la Ley 18.345 los empleados del sector privado legitimaron 3 días de licencia por paternidad.

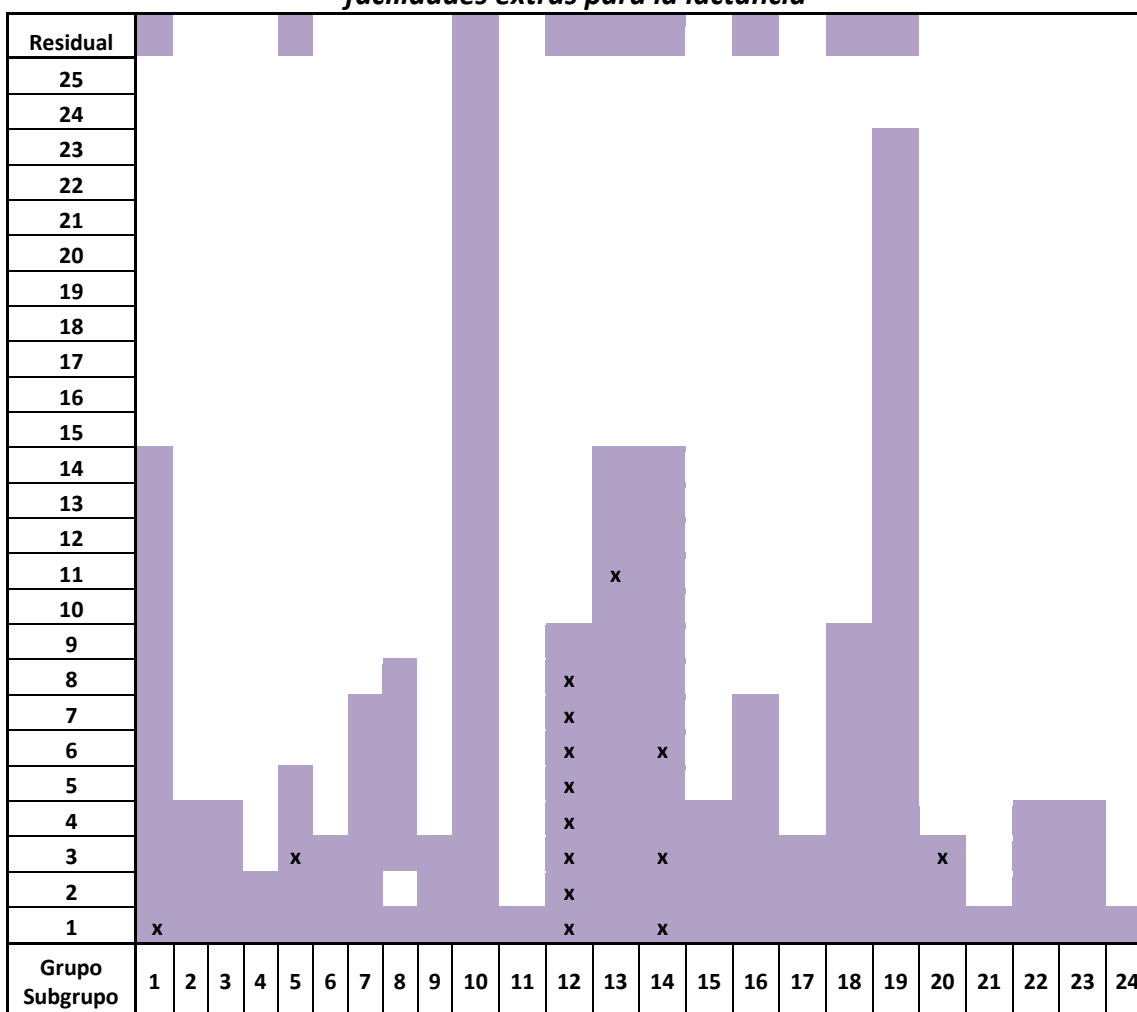
¹⁹ La Ley 18.345, fue publicada el 23 de Septiembre del 2008, mientras los consejos de salarios se firmaron desde junio a diciembre de dicho año aproximadamente.

Los dos Sub Grupos que se destacan en ese sentido son del Grupo 10 el Sub Grupo 11 “Casas de fotografía” y del Grupo 13 el Sub Grupo 11d “Organización y coordinación del transporte en nombre de terceros. Contratación de fletes”. En el primero, se acordó que: “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 en el caso del segundo Sub Grupo mencionado, se otorgó una licencia de 5 días hábiles, en las mismas condiciones.

Otra particularidad puede ser encontrada en el acuerdo firmado en el año 2006 por el Grupo 8, Sub. Grupo 7 “Industria del plástico, juguetes y fibra de vidrio”; en que 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. (Recuadro 3).

Recuadro 4
Grupos y Subgrupos que incorporaron
facilidades extras para la lactancia



A partir de la Negociación Colectiva se consiguieron logros de diferentes magnitudes.

Existen sectores privados 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.

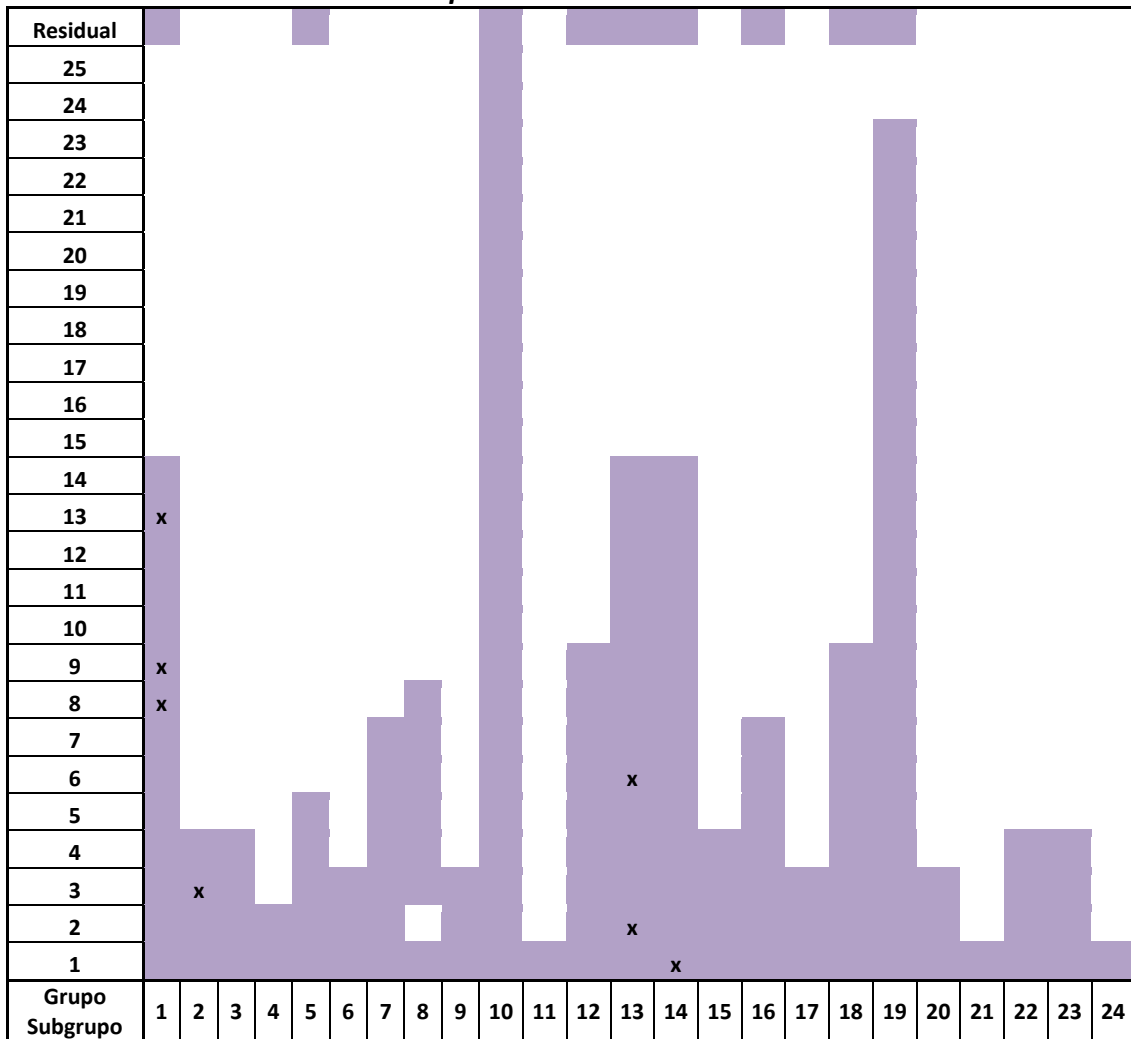
Durante el período analizado en Márquez (2005) el sector financiero fue quien consiguió este tipo de beneficio. A partir del 2005, sub sectores del mismo (Casas bancarias, Fondos compensatorios, Casas de cambio) ratificaron lo ya estipulado por el sindicato para algunos sectores anteriormente. Las entidades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

Por otra parte, dos sectores acordaron una reducción de la jornada por el período de lactancia menor a la media jornada. Dentro de la Industria Textil las trabajadoras del 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. (Recuadro 4).

Por último, cabe mencionar que todos los Sub Grupos del Grupo 12 (Hoteles, Restoranes 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”.

Recuadro 5
Grupos y Sub Grupos que incluyeron
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:

- a) Los de estado civil solteros;
- b) Los de estado civil casados;
- c) Los de estado civil viudos, divorciados o separados, que justifiquen la tenencia legal a su cargo de hijos menores (legítimos, legitimados, naturales o adoptivos), o mayores incapaces.
- d) Lo que tuvieran a su cargo personas para quienes tengan obligación alimentaria legal. (...)

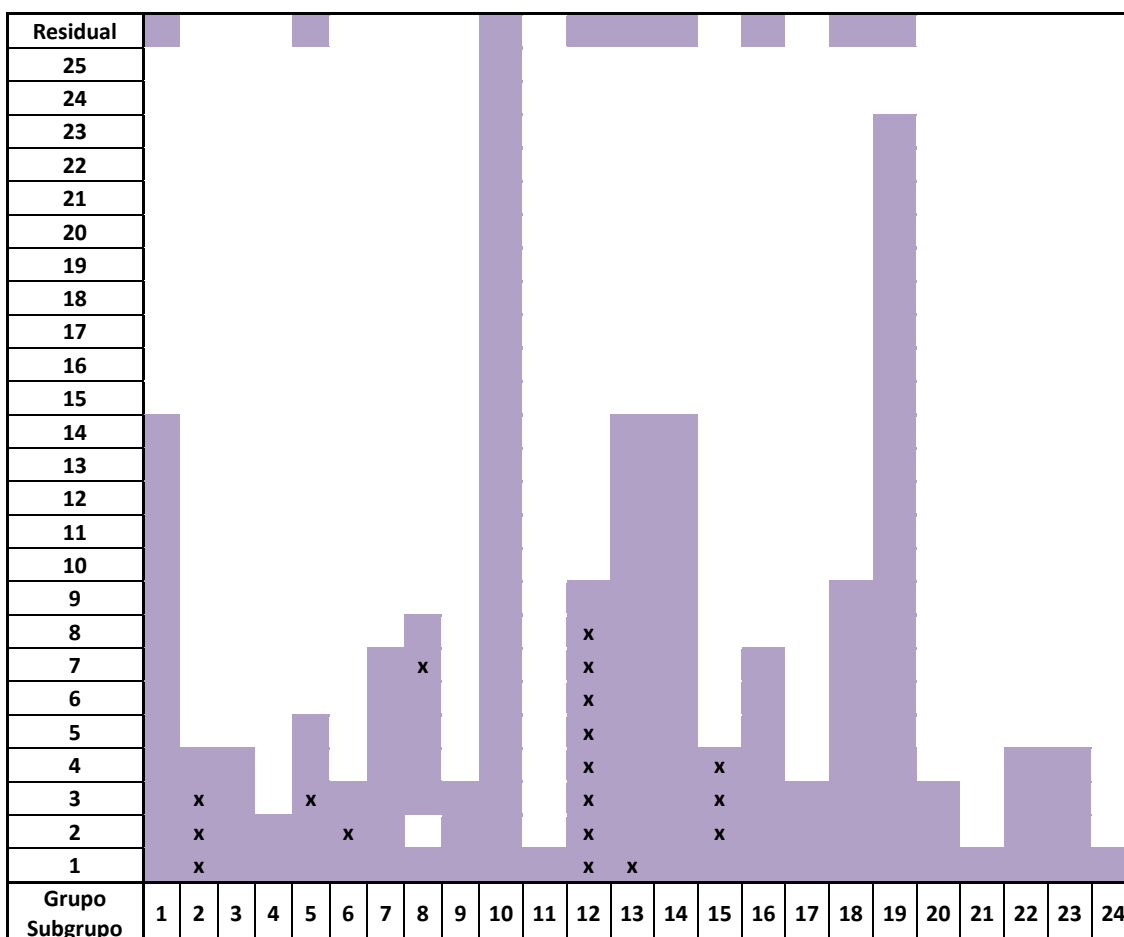
A partir de la diferenciación se establecen las primas a pagar. En ambos Sub Grupos se incrementa la prima cuando hay personas a cargo.

En acuerdos firmados antes de la implementación de la Reforma de la Salud²⁰ (a través de la cual el Sistema Nacional Integrado de Salud otorga cobertura a todos los hijos de trabajadores y trabajadoras, y progresivamente hacia el 2010, a todos los cónyuges) los Sub Grupos del Sector del Transporte tenían acordado el reintegro de los gastos derivados de la atención en salud de los hijos menores de 16 años; por su parte los trabajadores de las “Casas Bancarias” tienen acordado el seguro de salud de los empleados y de su núcleo familia.

Por su parte tanto las “Malterías” como las “Casas Bancarias” pagan el servicio de Emergencia Móvil de sus trabajadores.

Una cláusula particular es la establecida por las aceiteras donde a partir de 1991 tienen acordado una prima por fallecimiento para los trabajadores. (Recuadro 5).

Recuadro 6
Grupos y Subgrupos que han incorporado beneficios extra para la prevención de enfermedades



²⁰ A partir del 2005, con la asunción del Gobierno del Frente Amplio se comenzó a instaurar una Reforma del Sistema de Salud Uruguayo; la meta de dicha Reforma es “asegurar el acceso universal a servicios integrales de salud, orientados por principios de equidad, continuidad, oportunidad, calidad según normas, interdisciplinariedad y trabajo en equipo, centralización normativa y descentralización en la ejecución, eficiencia social y económica, atención humanitaria, gestión democrática, participación social y derecho del usuario a la decisión informada sobre su situación” Bai, H. (2008)

La negociación colectiva sobre este tema permite hacer una clara agrupación de las cláusulas. 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 mencionada, indicando en dichas cláusulas:

- *Las partes acuerdan las siguientes licencias especiales con goce de sueldo: ...)- Exámenes genito- mamaros: se otorgará a las trabajadoras el día que se realicen el examen de Papa Nicolau 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 genito mamario*

Por otro lado existen 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)) que establecen de forma expresa dentro de sus licencias especiales un día remunerado adicional al establecido legalmente.

Parecería pertinente destacar que el Sub Grupo de “Chacinados y Porcino” del Grupo 2, además de otorgar un día adicional al legal para la realización de exámenes PAP y/o mamografía, establece 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. (Recuadro 6).

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

En lo que respecta a los Convenios Colectivos solamente las “Casas Bancarias” y la “Salud Privada” han establecido cláusulas que implican parte del financiamiento de las guarderías para los hijos de los trabajadores; por otra parte 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.

5. Bibliografía

Aguilera, A. (2007): “Negociación colectiva y equidad de género. Perspectivas en el 2007”. Documento de Trabajo para el “Taller Nacional Negociación Colectiva e Igualdad de Género”. Departamento de Género y Equidad del PIT-CNT.

Aguilera, A. (2008): “Posibilidades de la Perspectiva de Género en la Negociación Colectiva”. Departamento de Género y Equidad del PIT-CNT.

Bai, H. (2008): “Impacto de la reforma de la salud sobre la distribución del ingreso y la pobreza”. Trabajo Monográfico, Licenciatura en Economía, Universidad de la República.

Comisión Tripartita para la Igualdad de Trato y Oportunidades en el Empleo (2008): 08. Acta 005. Montevideo.

Espino, A. (2003): “El aporte de las remuneraciones femeninas en los hogares y sus efectos en la distribución del ingreso”. Documento de Trabajo 4/03 Instituto de Economía, FCCEE y A.

INMUJERES (2007): “Primer Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos: Políticas Públicas hacia las Mujeres”. Ministerio de Desarrollo Social-Uruguay.

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

Salvador, S. (2007): “Uruguay: Servicios de Cuidado y División de Responsabilidades de Cuidado dentro del Hogar”. Montevideo: Red Internacional de Género y Comercio Latinoamérica (IGTN- LA) / Centro Interdisciplinario de Estudios sobre el Desarrollo Uruguay (CIEDUR)

Páginas Web consultadas (Noviembre- Diciembre 2009)

- www.mtss.gub.uy
- www.pitcnto.org.uy
- www.parlamento.gub.uy
- www.iecon.ccee.edu.uy
- www.inmujeres.gub.uy
- www.ilo.org

Anexo 1: Porcentaje de Representantes en los Grupos de los Consejos de Salarios 2008, según sexo.

GRUPOS			REPRESENTACIÓN		
			Gubernamental	Empresarial	Sindical
1	% Mujeres		60	33	0
	Titular	Mujeres	1	0	0
		Hombres	2	1	2
	Suplente	Mujeres	2	1	0
		Hombres	0	1	2
2	% Mujeres		33	25	0
	Titular	Mujeres	0	1	0
		Hombres	1	1	2
	Suplente	Mujeres	1	0	0
		Hombres	1	2	2
3	% Mujeres		67	0	0
	Titular	Mujeres	0	0	0
		Hombres	1	2	2
	Suplente	Mujeres	2	0	0
		Hombres	0	2	2
4	% Mujeres		67	25	50
	Titular	Mujeres	1	0	1
		Hombres	0	2	1
	Suplente	Mujeres	1	1	1
		Hombres	1	1	1
5	% Mujeres		67	20	0
	Titular	Mujeres	1	0	0
		Hombres	0	2	2
	Suplente	Mujeres	1	1	0
		Hombres	1	2	2
6	% Mujeres		50	20	0
	Titular	Mujeres	1	0	0
		Hombres	2	2	2
	Suplente	Mujeres	1	1	0
		Hombres	0	2	2
7	% Mujeres		20	0	0
	Titular	Mujeres	1	0	0
		Hombres	2	2	2
	Suplente	Mujeres	0	0	0
		Hombres	1	2	2
8	% Mujeres		75	0	25
	Titular	Mujeres	2	0	0
		Hombres	1	2	2
	Suplente	Mujeres	1	0	1
		Hombres	0	2	1

GRUPOS			REPRESENTACIÓN		
			Gubernamental	Empresarial	Sindical
9	% Mujeres		80	0	0
	Titular	Mujeres	2	0	0
		Hombres	1	2	2
	Suplente	Mujeres	2	0	0
		Hombres	0	2	2
10	% Mujeres		50	0	0
	Titular	Mujeres	2	0	0
		Hombres	1	2	2
	Suplente	Mujeres	0	0	0
		Hombres	1	2	2
11	% Mujeres		67	0	50
	Titular	Mujeres	0	0	0
		Hombres	1	2	2
	Suplente	Mujeres	2	0	2
		Hombres	0	2	0
12	% Mujeres		50	0	25
	Titular	Mujeres	1	0	0
		Hombres	2	2	2
	Suplente	Mujeres	1	0	1
		Hombres	0	2	1
13	% Mujeres		50	25	0
	Titular	Mujeres	1	1	0
		Hombres	2	1	2
	Suplente	Mujeres	1	0	0
		Hombres	0	2	2
14	% Mujeres		50	0	0
	Titular	Mujeres	0	0	0
		Hombres	1	2	2
	Suplente	Mujeres	1	0	0
		Hombres	0	2	2
15	% Mujeres		33	0	33
	Titular	Mujeres	1	0	1
		Hombres	2	2	1
	Suplente	Mujeres	0	0	0
		Hombres	0	2	1
16	% Mujeres		67	50	0
	Titular	Mujeres	2	0	0
		Hombres	1	2	2
	Suplente	Mujeres	0	2	0
		Hombres	0	0	1
17	% Mujeres		50	0	0
	Titular	Mujeres	2	0	0
		Hombres	2	2	2
	Suplente	Mujeres	0	0	0
		Hombres	0	2	1

GRUPOS			REPRESENTACIÓN		
			Gubernamental	Empresarial	Sindical
18	% Mujeres		67	25	0
	Titular	Mujeres	2	0	0
		Hombres	1	2	2
	Suplente	Mujeres	0	1	0
		Hombres	0	1	2
19	% Mujeres		67	0	25
	Titular	Mujeres	2	0	0
		Hombres	1	2	2
	Suplente	Mujeres	0	0	1
		Hombres	0	2	1
20	% Mujeres		33	0	0
	Titular	Mujeres	1	0	0
		Hombres	2	2	2
	Suplente	Mujeres	0	0	0
		Hombres	0	2	2
21	% Mujeres		67	100	100
	Titular	Mujeres	2	2	2
		Hombres	1	0	0
	Suplente	Mujeres	0	2	2
		Hombres	0	0	0
22	% Mujeres		20	50	25
	Titular	Mujeres	1	2	1
		Hombres	4	0	1
	Suplente	Mujeres	0	0	0
		Hombres	0	2	2
23	% Mujeres		75	0	0
	Titular	Mujeres	2	0	0
		Hombres	1	2	2
	Suplente	Mujeres	1	0	0
		Hombres	0	2	2
24	% Mujeres		25	0	0
	Titular	Mujeres	1	0	0
		Hombres	2	2	2
	Suplente	Mujeres	0	0	0
		Hombres	1	2	2

Anexo 2: Clasificación Grupos y Sub Grupos de Negociación Colectiva

Grupo Nº1: 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. Fideerías, panificadoras, yerba, café y té y otros productos alimenticios
 - 7.1 Dulces, chocolates, golosinas, galletitas, alfajores y otros alimentos
 - 7.2 Fideerías
 - 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 Nº2: Industria Frigorífica

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

Grupo Nº3: 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 Nº4: Industria Textil

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

Grupo Nº5: 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 Nº 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 Nº 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 Nº 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 Nº 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 Nº 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 Nº 11: Comercio Minorista de Alimentación

Grupo Nº 12: Hoteles. Restoranes 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 Nº 13: Transporte y Almacenamiento

1. Transporte terrestre de personas urbano (no negoció en la ronda 2006 por tener convenio vigente)
 - 2.0 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. 0 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:
 - a) Servicios logísticos (2006 negoció junto con c)
 - b) 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 Nº14: 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 Nº15: 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 Nº16: 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 Nº17: 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 Nº18: 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 Hípicas, Studs y Caballerizas
 - 6.1 Sociedades Hípicas, Casinos Electrónicos y Agencias Hípicas
 7. Impresiones y publicaciones oficiales (IMPO)
 8. Alquiler y distribución de películas, videos o similares
- Capitulo: Alquiler y distribución de películas cinematográficas
- Grupo 18. Residual

Grupo Nº19: 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 Nº20: Entidades gremiales, sociales y deportivas

1. Entidades deportivas
 - 1.1 Básquetbol (se constituyó en la roda 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 Nº21: Trabajadoras del hogar o servicio doméstico (Sin subgrupo)

Actividades Rurales

Grupo Nº22. Ganadería, Agricultura y actividades conexas

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

Grupo Nº23: Viñedos, fruticultura, horticultura, floricultura, criaderos de aves, suinos, apicultura y otras actividades no inc. en el grupo.22

Grupo Nº24. Forestación (incluidos bosques, montes y turberas)

Anexo 3: Grupos y Sub Grupos con cláusulas relacionadas a la igualdad de Género- Año/s en que se explicita.

Grupo	Subgrupo	2005	2006	2008
Grupo 1	1.1 <i>Industria Láctea</i>	x	x	x
Grupo 1	1.2. <i>Distribuidores de Productos Lácteos</i>			x
Grupo 1	2. <i>Empaque y envasado de frutas, legumbres. y hortaliza. Serv. de frío para frutas y plantas de elaborados. de conuento. y otros derivad. del citrus.</i>	x	x	
Grupo 1	7. <i>Dulces, chocolates, golosinas, galletitas y alfajores. Fideerías, panific., yerba, café y té y otros productos. alimenticios</i>			x
Grupo 1	7.2. <i>Fideerías</i>	x	x	
Grupo 1	7.4. <i>Molinos de Yerba</i>	x		
Grupo 1	9. <i>Bebidas sin alcohol, cervezas y cebada malteada</i>			x
Grupo 1	12.1. <i>Panaderías y confiterías con planta de elaboración y Catering Artesanal</i>		x	
Grupo 2	1- <i>Industria Frigorífica</i>		x	
Grupo 4	2- <i>Fabricación de Tejidos de Puntos</i>		x	
Grupo 5	1. <i>Curtiembres y sus productos</i>		x	x
Grupo 5	2. <i>Marroquinería</i>			x
Grupo 5	3. <i>Prendas de vestir y afines</i>			x
Grupo 5	4. <i>Calzado</i>			x
Grupo 7	2. <i>Productos químicos; sustancias químicas básicas y sus productos</i>			x
Grupo 7	3. <i>Perfumes</i>			x
Grupo 7	4. <i>Pinturas</i>			x
Grupo 7	6. <i>Recauchutaje</i>			x
Grupo 7	7. <i>Medicamentos y farmacéutica de uso</i>			x
Grupo 8	1. <i>Industrias metálicas básicas, productos metálico</i>	x	x	x
Grupo 8	3- <i>Aparatos eléctricos y electrónicos, electrodomésticos</i>		x	x
Grupo 8	4- <i>Fábrica de carrocerías y tapicerías; ensamblado.</i>		x	x
Grupo 8	5,1 <i>Talleres de mecánica, chapa y pintura</i>		x	x
Grupo 8	5.2 <i>Empresas de auxilio mecánico automotriz</i>		x	x
Grupo 8	7. <i>Productos de plástico y juguetes. Fibra de vidrio</i>		x	x
Grupo 8	8. <i>Industrialización del vidrio y cristales huecos</i>	x		x
Grupo 9	2 y 3 a) <i>Canteras en general, Caleras, Balasteras</i>			x
Grupo 9	2 y 3 b) <i>Hormigón premezclado y prefabricado</i>			x
Grupo 9	2 y 3 c) <i>Cerámica roja, blanca, refractaria, gres y ladrillo de campo</i>			x

Grupo	Subgrupo	2005	2006	2008
Grupo 9	2 y 3 d) Operación de puestos de peaje ubicados en rutas			x
Grupo 10	1. Tiendas			x
Grupo 10	6. Casas de Música.			x
Grupo 10	9. Farmacias, Homeopatías y Herboristerías			x
Grupo 10	10. Ópticas.			x
Grupo 10	12. Casas dentales (ventas de artículos odontológicos)			x
Grupo 10	13. Droguerías Farmacéuticas. Distribución de especialidades farmacéuticas			x
Grupo 10	15-.Venta de motos, ciclomotores sus repuestos y accesorios			x
Grupo 10	16. Empresas que comercializan productos, art. y/o equipos médicos hospitalarios y/o de uso en laboratorios			x
Grupo 10	17. Repuestos de automotores.			x
Grupo 10	Residual			x
Grupo 10	20. Barracas y Cooperativas de productos del país.			x
Grupo 10	21. Supergas envasado			x
Grupo 11	Comercio minorista de la alimentación		x	x
Grupo 12	1. Hoteles, apart-hoteles, moteles y hosterías		x	x
Grupo 12	2. Campamentos, bungalows y similares (incluye red de albergues internacionales)			x
Grupo 12	3. Otros establecimientos de alojamiento			x
Grupo 12	3.1 Hoteles de Alta Rotatividad		x	x
Grupo 12	3.12. Pensiones		x	x
Grupo 12	4. Restaurantes, parrilladas, cantinas		x	x
Grupo 12	5. Cadenas de comidas			x
Grupo 12	6. Carros de comida		x	x
Grupo 12	7. Cafés, bares y pubs		x	x
Grupo 12	8. Rotisería		x	x
Grupo 13	7.2. Transporte de leche a granel			x
Grupo 14	1.2. IFES	x		
Grupo 15	Salud Privada			x
Grupo 15	Casas de Salud y Residenciales de Ancianos con fines de lucro		x	x
Grupo 15	Casas de Salud y Residenciales de Ancianos sin fines de lucro		x	x
Grupo 15	Servicios de Acompañante		x	x
Grupo 15	Ambulancias que realizan traslado de pacientes sin asistencia		x	x

Grupo	Subgrupo	2005	2006	2008
Grupo 16	<i>2. Enseñanza preescolar, escolar, secundaria y superior</i>	x		x
Grupo 16	<i>3. Técnica, comercial, academias de chóferes</i>			x
Grupo 16	<i>5. Enseñanza de idiomas</i>	x		
Grupo 17	<i>1. Talleres gráficos de obra (pre-impresión, impresión sobre cualquier sustrato, pos impresión, encuadernación, edición, grabado y reproducción fotográfica, fotomecánica, láser y edición digital)</i>	x		
Grupo 17	<i>2. Talleres gráficos de las empresas periodísticas, diarios y publicaciones</i>	x	x	x
Grupo 18	<i>1. Cines de Montevideo y costa balnearia</i>	x	x	x
Grupo 18	<i>2.1. Prensa escrita de Montevideo y sus ediciones periodísticas digitales</i>	x	x	x
Grupo 18	<i>2.2 Prensa escrita del Interior y sus ediciones periodísticas digitales</i>	x		
Grupo 18	<i>3.1 Radios de AM y FM de Montevideo</i>	x	x	x
Grupo 18	<i>3.2 Radios del Interior y sus ediciones periodísticas digitales</i>	x		x
Grupo 18	<i>4.1 TV abierta de Montevideo y sus ediciones periodísticas digitales</i>	x	x	x
Grupo 18	<i>4.2 TV abierta del Interior y sus ediciones periodísticas digitales</i>	x		
Grupo 18	<i>4.3 TV por abonados de Montevideo y sus ediciones periodísticas digitales</i>	x	x	x
Grupo 18	<i>4.4 TV por abonados del Interior y sus ediciones periodísticas digitales</i>			x
Grupo 18	<i>4.5 Productoras de contenidos para TV abierta y/o TV por abonados</i>			x
Grupo 18	<i>5. Agencias de noticias periodísticas y fotográficas</i>			x
Grupo 18	<i>6.1. Sociedades Hípicas, Casinos Electrónico</i>			x
Grupo 18	<i>8.1 Alquiler y distribución de películas cinematográficas</i>			x
Grupo 19	<i>1. Despachantes de Aduana</i>			x
Grupo 19	<i>2. Empresas suministradoras de mano de obra</i>			x
Grupo 19	<i>3. Personal de edificios de Propiedad Horizontal</i>			x
Grupo 19	<i>4. Empresas de Pompas Fúnebres y sus Previsoras</i>			x
Grupo 19	<i>5. Inmobiliarias y administración de propiedades</i>			x
Grupo 19	<i>6. Recolección de residuos domiciliarios y barrido de calles</i>			x
Grupo 19	<i>6.2 Recolección de residuos hospitalarios</i>			x
Grupo 19	<i>7. Empresas de limpieza</i>			x
Grupo 19	<i>8. Empresas de seguridad y vigilancia</i>	x	x	

Grupo	Subgrupo	2005	2006	2008
Grupo 19	8.1 Seguridad Electrónica			x
Grupo 19	8.2 Seguridad Física		x	x
Grupo 19	9. Mensajerías y correos privados			x
Grupo 19	10. Estaciones de servicio, gomerías y estacionamientos		x	
Grupo 19	10.2 Gomerías			x
Grupo 19	11. Agencias de viaje (excluidas las pertenecientes a empresas de transporte)			x
Grupo 19	12. Agencias de publicidad			x
Grupo 19	13. Investigación de mercado y estudios sociales			x
Grupo 19	14. Distribuidores de cine	x	x	
Grupo 19	14.1 Alquiler y distribución de películas cinematográficas		x	x
Grupo 19	15. Peluquerías Unisex (de damas, hombres y niños)			x
Grupo 19	16. Áreas Verdes			x
Grupo 19	17. Estudios contables profesionales y no profesionales			x
Grupo 19	18. Sanitarias		x	x
Grupo 19	19.1 Call Centers			x
Grupo 19	19.2 Servicios 0900			x
Grupo 19	20. Cementerios privados			x
Grupo 19	21.1. Administración de centros comerciales, industriales y de servicios			x
Grupo 19	21. 2 Empresas explotadoras y/o administradoras de zonas Francas comerciales, industriales y de servicio			x
Grupo 19	22. Informática			x
Grupo 19	Residual			x
Grupo 20	1. Entidades deportivas			x
Grupo 20	1.1 Básquetbol			x
Grupo 20	2. Entidades gremiales		x	x
Grupo 20	3. Entidades sociales			x
Grupo 21	Trabajadoras del hogar o servicio doméstico			x
	Cantidad de Cláusulas por año	21	38	97

3. Cláusulas suscriptas en las Negociaciones Colectivas 2005 - 2009

**CLÁUSULAS SUSCRITAS EN LAS NEGOCIACIONES
DE LOS AÑOS 2005, 2006, 2008²¹ y 2009.**

Grupo	Subgrupo	Año	Contenido
1	1- Industria Láctea	2005	<p>DECIMO SEPTIMA: No discriminación por razón de género; igualdad de oportunidades y trato en el empleo: Las partes acuerdan promover ámbitos de negociación para instrumentar lo dispuesto en la ley 16045 y los CIT 103.100.111.156, ratificados por ley 16063. En el mismo sentido se promoverá la equidad en la promoción y capacitación, la no discriminación para el acceso al empleo, así como la prevención y sanción del acoso moral y sexual. Las partes se comprometen a poner todo su empeño para proteger la maternidad, la paternidad y la lactancia. Se asume el compromiso de promover un plan de igualdad de trato y oportunidades en el empleo, elaborado en el año 2004 por la Comisión tripartita de igualdad de trato y oportunidades que funciona en el MTSS.</p> <p>http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&task=view&id=178&Itemid=384</p>
		2006	<p>UNDECIMO: Disposiciones especiales: 1) De conformidad con lo dispuesto en la cláusula decimoséptima del Convenio Colectivo celebrada el 29 de agosto de 2005 entre la CILU y la FTIL, las partes realizarán en conjunto y en forma paritaria, una investigación en la Industria Láctea referida a la situación de las mujeres trabajadoras, y en particular con el fin de detectar situaciones de discriminación en relación con la igualdad de oportunidades y trato en el empleo. Las empresas adoptarán políticas de contratación de trabajadores (zafrales, temporales, eventuales y permanentes) que no permitan ningún tipo de discriminación.”.</p>
		2008	<p>http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&task=view&id=150&Itemid=384</p> <p>DÉCIMO PRIMERO: “Cláusula de Equidad y Género: 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 genito</p>

²¹ Este documento se basa en un relevamiento previo realizado por la Ec. Graciela Mazzuchi. y la Soc. Ana Aguilera para los años 2005 y 2008 respectivamente. Dichos análisis incluían las cláusulas de Igualdad de Oportunidad de Género. Estos trabajos fueron realizados para el Departamento de Género y Equidad del PIT-CNT. En esta ocasión se amplió el análisis incluyendo cláusulas que apoyen la co-responsabilidad familiar.

			<p>convenio suscrito el 1º de septiembre de 2005 con vigencia desde el 1º de julio de 2005 (cláusula décima) así como la no discriminación por razón de género; igualdad de oportunidades y trato en el empleo (cláusula décimo primera).</p> <p>http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&task=view&id=195&Itemid=384</p>
1	5.- Molinos de Arroz	2008	<p>DÉCIMO TERCERO: Set Escolar: “Dentro de la primera semana de los meses de marzo, las empresas otorgarán por cada hijo de los funcionarios menores de 12 años de edad que acrediten estar cursando estudios primarios, un set escolar compuesto por los siguientes artículos: tres cuadernos de 96 hs., una caja de 12 lápices de colores, cinco lápices de grafo, dos gomas de borrar, dos lapiceras, un juego de geometría con compás, 1 sacapuntas, goma de pegar y un block de hojas.”</p> <p>http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&task=view&id=1817&Itemid=384</p>
1	6.1- Molinos de Trigo	2006	<p>DÉCIMO PRIMERO: LICENCIAS ESPECIALES: C) Licencia por paternidad: En caso de nacimiento de cada hijo, el trabajador gozará de una licencia de un día pago.</p> <p>http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&task=view&id=192&Itemid=384</p>
1	6. 2- Fábrica de raciones balanceada	2008	<p>DÉCIMO: LICENCIAS ESPECIALES C) Licencia por paternidad: En caso de nacimiento de cada hijo, el trabajador gozará de una licencia de dos días pagos. En todas estas situaciones el trabajador deberá acreditar el hecho invocado mediante la presentación del certificado o documentación pertinente en un plazo máximo de 30 días”</p> <p>http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&task=view&id=1819&Itemid=384</p>
1	7.1- Dulces, chocolates, golosinas, galletitas, alfajores y otros alimentos	2005*	<p>DECIMO: Beneficios para el Capítulo A, incluidas las Panificadoras Industriales:... C) Licencia por paternidad: En caso de nacimiento de cada hijo, el personal masculino gozará de una licencia de dos días pagos</p>
1	7.2- Fideerías	2005	<p>DECIMO TERCERO: 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 o mujeres.</p> <p>http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&task=view&id=168&Itemid=384</p>
		2006	<p>DECIMO SEGUNDO: 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.</p>

			<p>DECIMO SEXTO: Licencias especiales: C) Licencia por paternidad: En caso de nacimiento de cada hijo, el personal masculino gozará de una licencia de un día pago. En todos los casos el trabajador deberá presentar el certificado correspondiente.-</p> <p>http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&task=view&id=190&Itemid=384</p>
1	7.4- Molinos de Yerba	2005	<p>NOVENO: Se acuerda declarar que los siguientes beneficios y condiciones de trabajo establecidos en laudos y convenios colectivos anteriores se mantienen en las mismas condiciones acordadas. (...) No discriminación: 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 o mujeres.</p> <p>DECIMO SEGUNDO: Licencias especiales: C) paternidad: tres días</p> <p>http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&task=view&id=166&Itemid=384</p>
1	7.5- Molinos de café y té	2005	<p>DECIMO TERCERO: F) Licencias especiales: C) paternidad: un día;</p> <p>http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&task=view&id=165&Itemid=384&limit=1&limitstart=1</p>
1	8- Aceiteras de origen animal o vegetal para uso humano o industrial	2008	<p>2. (Prima por Fallecimiento). La prima por fallecimiento prevista en el acuerdo de los Consejos de Salarios, recogido en Decreto del Poder Ejecutivo de fecha 15 de enero de 1991 (Diario Oficial de 30/08/1991), se mantiene vigente en todos sus términos. Sin perjuicio de lo anterior, las empresas del sector podrán optar por mantener el régimen acordado o contratar un seguro de vida equivalente con una institución aseguradora reconocida y válida como por ejemplo el Banco de Seguros del Estado. Es decir que las empresas podrán optar en cualquier momento por un régimen u otro pero siempre estará vigente uno de ellos y nunca se superpondrán los dos sistemas.</p> <p>http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&task=view&id=1824&Itemid=384</p>
1	9.- Bebidas sin alcohol, cervezas y cebada malteada	2008	<p>OCTAVO: Igualdad de Oportunidades: Las partes respetarán el ejercicio pleno del principio de no discriminación en razón de raza, sexo, género, etc. Y se respetará 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° 1000, 111, 156 de la OIT ratificados por la Ley N° 16063.</p> <p>http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&task=view&id=1827&Itemid=384</p>
1	9.2- Malterías	2005	<p>DECIMO: Beneficios. 5°) Licencias especiales (matrimonio, nacimientos, fallecimientos, examen) 13°) Material estudiantil de 3 a 18 años. 14°) Para CYMPAY: Pago de una emergencia médico móvil para el trabajador, su cónyuge y los hijos hasta los 18 años. La descripción, alcance y forma de cálculo de cada uno de estos beneficios se encuentran establecidos en</p>

			<p>los convenios colectivos vigentes y particulares de cada empresa con sus trabajadores</p> <p>http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&task=view&id=159&Itemid=384</p>
1	11.- Bodegas	2006	<p>OCTAVO: Licencias especiales: b) Para el personal masculino se establecen dos días de licencia por nacimiento de los hijos. Licencias incluyen el día del hecho que la origina, y el mismo deberá ser acreditado por el trabajador mediante la agregación del correspondiente certificado o documento en un plazo máximo de 30 días.</p> <p>http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&task=view&id=182&Itemid=384</p>
1	12.1- Panaderías, Confiterías y Catering Artesanal	2006	<p>DECIMO SEXTO: Igualdad de Oportunidades Las partes respetaran el ejercicio pleno del principio de no discriminación en razón de raza, género, etc., y respetaran a cabalidad la ley 16.045. Se impulsará la equidad, la no discriminación por cualquier concepto para el acceso al empleo, así como la prevención y sanción del acoso moral y sexual y también el cumplimiento de los CIT 100.111.156 ratificados por la ley 16.063. Se comprometen así mismo a poner todo su empeño y diligencias para la protección de la maternidad, la paternidad y la lactancia.</p> <p>http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&task=view&id=1731&Itemid=384</p>
1	12.2- Fábrica de Pastas	2006 2008	<p>DECIMA PRIMERA: LICENCIAS ESPECIALES: B) Licencia por paternidad: En caso de nacimiento de cada hijo, el personal gozará una licencia de un día pago. En todos los casos el trabajador deberá presentar el documento correspondiente que acredite el generamiento de este derecho.</p> <p>http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&task=view&id=181&Itemid=384</p> <p>Idem 2006</p> <p>http://www.presidencia.gub.uy/_web/decretos/2008/12/ASUNTO106_00001.PDF</p>
1	13. – Tabacos y cigarrillos	2005	<p>DECIMO PRIMERA: 5.En los casos de operarias grávidas se aplicarán las siguientes normas:</p> <p>a) La operaria grávida cuya asistencia médica y subsidio están reglamentados por las leyes en vigencia, cobrarán el “salario por maternidad” en la Dirección de las Asignaciones Familiares (D.A.F.A).</p> <p>b) Para que la trabajadora no vea resentido su ingreso normal entregará en AFITyC el salario por maternidad cobrado, y la misma. En base a su sueldo mensual, le liquidará el 100% por subsidio por maternidad durante la licencia pre y post- natal que corresponda.</p> <p>DECIMO TERCERA: Contribuciones Especiales</p> <p>1. En caso de nacimiento de hijos se otorgará al trabajador el importe correspondiente a 2 jornales de su salario nominal</p>

			<p>5. Al iniciarse cada período lectivo, se concederá al trabajador un préstamo y una contribución especial (ambas partes iguales) por cada hijo en edad escolar o liceal hasta los 18 años. Tendrá también el mismo derecho por los hijos mayores de 18 años y hasta cumplir 21, si continúan estudiando en institutos docentes oficiales. (...)</p> <p>VIGESIMA: Licencias especiales:</p> <p>1. El trabajador tendrá también derecho a las siguientes licencias especiales sin que por ello se afecte su salario:</p> <p>a) Un día por. nacimiento de hijos, intervención quirúrgica de... hijos...</p> <p>http://www.presidencia.gub.uy/_Web/decretos/2005/07/AS%2040_05%2004%202005_00001.PDF</p>
2	1.- Industria Frigorífica	2006 2008	<p>SÉPTIMO: DISPOSICIONES GENERALES: 2) Igualdad de oportunidades: <i>Las partes reafirman el respeto por el principio de igualdad de oportunidades, de trato y equidad en el trabajo, son distinción o exclusión por motivos de sexo, raza, color, orientación sexual, credo, etc., de acuerdo con las disposiciones vigentes.</i></p> <p>http://www.presidencia.gub.uy/_web/decretos/2006/11/113_31_10_2006_00001.PDF</p> <p>QUINTO Regulaciones: 5.15. Licencia Especiales. Un día remunerado, por examen de PAP y/o mamografía, adicional al establecido legalmente. http://www.presidencia.gub.uy/_web/decretos/2008/12/88_00001.PDF</p>
2	2- Industria del Chacinados	2008	<p>SEXTO. Beneficios y Regulaciones: 6.13.- Licencia especial remunerada. <i>Se establece una licencia especial de un día para exámenes de PAP y/o mamografía adicional al legal y de un día para exámenes urológicos. En ambos casos esta licencia especial será usufructuada por trabajadores mayores a cuarenta años.</i></p> <p>http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&task=view&id=1837&Itemid=385</p>
2	3- Aves y otras carnes	2005 2008	<p>SEXTO: Beneficios: Licencia y primas especiales. Al respecto las partes acuerdan: 2) Una prima por nacimiento de hijo de \$ 160, que se ajustará en el mismo porcentaje y oportunidad que los salarios</p> <p>http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&task=view&id=252&Itemid=385</p> <p>SEXTO: Beneficios:</p> <p>11) Licencias pagas: Se establecen las siguientes licencias pagas: a) un día remunerado, por examen de PAP y/o mamografía, adicional al establecido legalmente.</p> <p>14) Prima por nacimiento, adopción o legitimación adoptiva: Se abonará a cada trabajador en caso de nacimientos de hijos, adopción o</p>

			<p>legitimación adoptiva la suma de \$ 300 (trescientos pesos uruguayos)</p> <p>http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&task=view&id=1838&Itemid=385</p>
3	2- Plantas de Procesamiento	2008	<p>NOVENO: BENEFICIOS ACORDADOS EN ESTA RONDA DE NEGOCIACIÓN: e. (Licencia por paternidad, adopción y legitimación adoptativa).- En ocasión del nacimiento de sus hijos, el padre tendrá derecho a una licencia especial que comprenderá el día del nacimiento y los dos días siguientes. En un plazo máximo de veinte días hábiles deberá acreditar el hecho ante su empleador mediante la documentación probatoria pertinente ...</p> <p>http://www.presidencia.gub.uy/web/decretos/2008/12/164_00001.PDF</p>
4	2- Fabricación de Tejidos de Puntos	2006	<p>Artículo 45º: 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.</p> <p>A tales efectos designarán una Comisión Técnica Especial Bipartita, la que deberá expenderse en un plazo de duración de este acuerdo, y que efectuara esa revisión teniendo en cuenta los siguientes lineamientos:</p> <p>a) Eliminación de toda referencia a diferenciación por sexo en una misma tarea, o indicación de tareas como exclusivamente femeninas. En estas situaciones, las tareas iguales serán equiparadas en todo caso a la que tenga indicada una mayor escala de salario mínimo legal. (...)</p> <p>http://www.presidencia.gub.uy/_web/decretos/2007/02/T523_15%2009%202006_00001.PDF</p>
5	1- Curtiembres y sus productos	2006	<p>IX. LICENCIAS EXTRAORDINARIAS Y TERIADO ESPECIAL</p> <p>1. Los trabajadores comprendidos en el presente convenio tendrán el derecho a las siguientes licencias remuneradas:</p> <p>1.2. Por nacimiento: En caso de nacimiento de hijos, los trabajadores varones tendrán derecho de (2) dos días con goce de sueldo, con opción a un tercer día sin goce de sueldo.</p> <p>XIX. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.</p> <p>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</p> <p>http://www.presidencia.gub.uy/_web/decretos/2006/12/242_15%2009%202006_00001.PDF</p>
		2008	<p>Idem 2006</p> <p>http://www.presidencia.gub.uy/_web/decretos/2008/12/166__00002.PDF</p>
5	2.	2008	<p>DECIMO: Equidad de Género: las empresas promoverán la equidad de</p>

	Marroquinería		<p>género en toda la relación laboral. A tales efectos respetarán el principio de igual remuneración a tarea de igual valor y se obligarán a no realizar ningún tipo de discriminación a la hora de decidir ascensos o adjudicación de tareas.</p> <p>http://www.presidencia.gub.uy/_web/decretos/2008/12/167__00001.PDF</p>
5	3- Prendas de vestir y afines	2008	<p>VIGESIMOPRIMERO: Beneficios:</p> <p>1) Beneficios a otorgar durante la vigencia de este convenio</p> <p>A) LACTANCIA MATERNA: Durante los cuatro meses posteriores al reintegro de la licencia maternal, las trabajadoras tendrán derecho a una media hora adicional a las previstas legalmente, con goce de sueldo. Asimismo tendrán derecho a otra media hora adicional a las anteriores previstas, sin goce de sueldo. En todo caso se coordinará con el empleador la utilización del horario para lactancia. En ningún caso el goce de estos derechos adicionales dará lugar a sanción de especie alguna.</p> <p>B) DÍAS PAGOS POR EXAMENES GINECOLOGICOS: Sin perjuicio del día legalmente establecido, las trabajadoras tendrán derecho a un día complementario pago para exámenes ginecológicos cuando el médico ordene su realización o ampliación del examen, o cuando no sea posible hacerse los dos exámenes (mamografía y papanicolau) en un mismo día. En todos los casos deberá acreditarse con la constancia médica correspondiente.</p> <p>VIGESIMOQUINTO: Equidad de género: 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 a la hora de decidir o adjudicar tareas.</p> <p>http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&task=view&id=1853&Itemid=388</p>
5	4.- Calzado	2008	<p>UNDECIMO: Equidad de Género: las empresas 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 obligarán a no realizar ningún tipo de discriminación a la hora de decidir ascensos o adjudicación de tareas.</p> <p>http://www.presidencia.gub.uy/_web/decretos/2008/12/168__00001.PDF</p>
6	2.- Aserraderos con y sin remanufactura, plantos de tableros y	2008	<p>VIGESIMO TERCERO.- Licencia para la realización de exámenes ginecológicos: Las trabajadoras que se realicen los exámenes de Papanicolau y de Mamografía, tendrán derecho a un día de licencia paga adicional anual al establecido por la ley vigente, si presentan certificado médico que indique la necesidad de reiterarlos o si se acredita que no es posible efectuar ambos exámenes el mismo día.</p>

	paneles, plantas chipeadoras y plantas impregnadoras		http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&task=view&id=1775&Itemid=389
7	1.- Medicamentos de uso humano	2006	Artículo 13- Licencia por paternidad.- Se acuerda otorgar licencia especial por nacimiento de hijo/a de 2 (dos) días para el padre. Se podrá solicitar copia de certificado de nacimiento. (...) http://www.presidencia.gub.uy/_web/decretos/2008/03/T921_19%2010%202007_00001.PDF
7	2.- Productos químicos; sustancias químicas básicas y sus productos	2008	DECIMA QUINTA: 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. http://www.presidencia.gub.uy/_web/decretos/2008/12/176__00001.PDF
7	3- Perfumes	2008	DECIMA CUARTA: 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. http://www.presidencia.gub.uy/_web/decretos/2008/12/175__00001.PDF
7	4.- Pinturas	2008	DECIMA NOVENA: 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. http://www.presidencia.gub.uy/_web/decretos/2008/12/174__00001.PDF
7	6.- Recauchutaje	2008	DECIMO SEGUNDA: 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. http://www.presidencia.gub.uy/_web/decretos/2008/12/172__00001.PDF
7	7. Medicamentos y farmacéutica de uso	2005	VIGÉSIMO SÉPTIMO: AYUDA A ESCOLARES- Antes del 10 de marzo las empresas deberán entregar por cada hijo de funcionarios en edad escolar comprendida entre los cuatro y dieciséis años, una túnica o el valor equivalente en útiles escolares. TRIGESIMO PRIMERO: Complemento licencia por maternidad- Se otorgará a las funcionarias un complemento que equipare el aporte de Asignaciones Familiares con la remuneración que le correspondería si estuviese en actividad, siempre que esta última fuera superior al primero. http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&task=view&

		2006	id=343&Itemid=390
		2008	Idem 2005: VIGÉSIMO OCTAVO: AYUDA A ESCOLARES Idem 2005: TRIGESIMO SEGUNDO: Complemento licencia por maternidad- http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&task=view&id=352&Itemid=390 DECIMA NOVENA: 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. http://www.presidencia.gub.uy/_web/decretos/2008/12/T183__00001.PDF
8	1.- Industrias metálicas básicas, productos metálico	2005	11º.- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: “Tal cual se establece en la ley 16045, las partes acuerdan el ejercicio pleno del principio de no discriminación en razón de raza, genero, etc., en toda la rama de actividad”. http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&task=category&sectionid=30&id=139&Itemid=391
		2006	11º.- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: “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, color, orientación sexual, credo u otras formas de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes.(CIT 100.11.156, ley 16045 y Declaración Sociolaboral del MERCOSUR”. http://www.presidencia.gub.uy/_web/decretos/2006/12/264_19%2012%202006_00001.PDF
		2008	DECIMO SEGUNDO: Igualdad de Oportunidades: Las partes respetarán el ejercicio pleno del principio de no discriminación en razón de raza, género, etc. y se respetará a cabalidad la Ley 16.045. http://www.presidencia.gub.uy/_web/decretos/2008/12/A204__00001.PDF
8	3.- Aparatos eléctricos y electrónicos, electrodomésticos	2006	DECIMO SEGUNDO: Igualdad de oportunidades: “Las partes de común acuerdo reafirman el respeto por el principio de igual de oportunidades, de trato y equidad en el trabajo, sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza, color, orientación sexual, credo u otras formas de discriminación de conformidad a las disposiciones legales vigentes (CIT 100, 111, 156, Ley 16.045 y Declaración Socio laboral del MERCOSUR”. http://www.presidencia.gub.uy/_web/decretos/2006/12/240_15%2009%202006_00001.PDF
		2008	DÉCIMO: Disposiciones Generales IGUALDAD DE GENERO: Igualdad de

			<p>oportunidades, trato, y equidad en el trabajo, sin discriminación o exclusión por motivos de sexo, raza, color, orientación sexual, credo u otra forma de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes.</p> <p>http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&task=view&id=1868&Itemid=391</p>
8	4- Fabrica de carrocerías y tapicerías; ensamblad	2006	<p>DECIMO SEGUNDO: Igualdad de oportunidades: “Las partes de común acuerdo reafirman el respeto por el principio de igual de oportunidades, de trato y equidad en el trabajo, sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza, color, orientación sexual, credo u otras formas de discriminación de conformidad a las disposiciones legales vigentes (CIT 100, 111, 156, Ley 16.045 y Declaración Socio laboral del MERCOSUR”.</p> <p>http://www.presidencia.gub.uy/_web/decretos/2006/12/176_31_10_2006_00001.PDF</p>
		2008	<p>DÉCIMO: Disposiciones generales G) Licencia por paternidad. Se acuerda otorgar 3 días de licencia paga por este concepto Según lo prescrito en la ley 18,345. (...) P) Igualdad de oportunidades. Tal cual se establece en la ley 16.045 las partes acuerdan el ejercicio pleno del principio de no discriminación en razón de raza, género, etc. en la rama de actividad.</p> <p>http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&task=view&id=1869&Itemid=391</p>
8	5.1 Talleres de mecánica, chapa y pintura.	2006	<p>DECIMO SEGUNDO: Igualdad de oportunidades: “Las partes de común acuerdo reafirman el respeto por el principio de igual de oportunidades, de trato y equidad en el trabajo, sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza, color, orientación sexual, credo u otras formas de discriminación de conformidad a las disposiciones legales vigentes (CIT 100, 111, 156, Ley 16.045 y Declaración Socio laboral del MERCOSUR”.</p> <p>http://www.presidencia.gub.uy/_web/decretos/2006/12/243_15%2009%202006_00001.PDF</p>
		2008	<p>OCTAVO: Disposiciones generales. A) IGUALDAD DE GENERO Igualdad de oportunidades, trato, y equidad en el trabajo, sin discriminación o exclusión por motivos de sexo, raza, color, orientación sexual, credo u otra forma de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes.</p> <p>http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&task=view&id=2208&Itemid=391</p>
8	5.2- Empresas de auxilio mecánico automotriz	2006	<p>DECIMO SEGUNDO: Igualdad de oportunidades: “Las partes de común acuerdo reafirman el respeto por el principio de igual de oportunidades, de trato y equidad en el trabajo, sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza, color, orientación sexual, credo u otras formas de discriminación de conformidad a las disposiciones legales vigentes (CIT 100, 111, 156, Ley 16.045 y Declaración Socio laboral del MERCOSUR”.</p> <p>http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&task=category&sectionid=30&id=140&Itemid=391</p>

		2008	<p>DÉCIMO PRIMERO: Disposiciones Generales IGUALDAD DE GENERO: Igualdad de oportunidades, trato, y equidad en el trabajo, sin discriminación o exclusión por motivos de sexo, raza, color, orientación sexual, credo u otra forma de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes.</p> <p>http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&task=view&id=1870&Itemid=391</p>
8	7-. Productos de plástico y juguetes. Fibra de vidrio	2006	<p>DECIMO: Prima por presentismo o asistencia: La prima por presentismo o asistencia que abonen las empresas a sus trabajadores no podrán ser descontadas en el mes que se trate cuando los trabajadores falten o se ausenten por: (..)</p> <ul style="list-style-type: none"> - análisis de mamografía o papanicolau - nacimiento de hijos <p>DECIMO QUINTA: Igualdad de oportunidades: “Las partes de común acuerdo reafirman el respeto por el principio de igual de oportunidades, de trato y equidad en el trabajo, sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza, color, orientación sexual, credo u otras formas de discriminación de conformidad a las disposiciones legales vigentes (Convenios Internacionales de Trabajo Nº 100, 111, 156, Ley 16.045 y Declaración Socio laboral del MERCOSUR”.</p> <p>http://www.presidencia.gub.uy/_web/decretos/2006/12/178_31_10_2006_00001.PDF</p>
		2008	<p>DECIMO QUINTO: Disposiciones Generales IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO EN EL EMPLEO: Igualdad de Oportunidades, trato, y equidad en el trabajo, sin discriminación o exclusión por motivos de sexo, raza, color, capacidades diferentes, orientación sexual, credo u otras formas de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes.</p> <p>http://www.presidencia.gub.uy/_web/decretos/2008/12/ASUNTO68_00001.PDF</p>
8	8. - Industrialización del vidrio y cristales huecos	2005	<p>Artículo 7.- Igualdad de oportunidades: “Las partes de común acuerdo reafirman el respeto por el principio de igualdad de oportunidades, de trato y equidad de trabajo, por razones de sexo, raza, color, orientación sexual, credo u otras formas de discriminación de conformidad con las disposiciones legales vigentes (Convenios Internacionales del Trabajo Nº 100, 111, 156, Ley Nº 16.045, Declaración Socio-laboral del MERCOSUR)”</p> <p>http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&task=view&id=381&Itemid=391</p>
		2006	<p>DECIMO SÉPTIMO: Igualdad de Oportunidades: “Las partes de común acuerdo reafirman el respeto por el principio de igual de oportunidades, de trato y equidad en el trabajo, sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza, color, orientación sexual, credo u otras formas de discriminación de conformidad a las disposiciones legales vigentes (CIT</p>

			100, 111, 156, Ley 16.045 y Declaración Socio laboral del MERCOSUR". http://www.presidencia.gub.uy/_web/decretos/2006/12/263_19%2012%202006_00001.PDF
9	Todas las categorías	2005	<p>a) Canteras en general, Caleras, Balasteras, extracción de piedra, arena y arcilla.</p> <p>4.2 V. LICENCIAS ESPECIALES: (...) Por paternidad se dará 1 días al año.</p> <p>b) Compañía Uruguaya de Cemento Pórtland S.A.</p> <p>4.2.1- IV. GRATIFICACIÓN POR NACIMIENTO. Un 25% de salario básico. XI. DIAS PAGOS. Dos días libres pagos por nacimiento de hijos, a contar desde el momento de nacimiento. XIV. SEGURO DE VIDA. Seguro de vida colectivo, para todo el personal, con vigencia a partir del 1º de enero del 2006</p> <p>c) Compañía Nacional de Cemento S.A.</p> <p>II. LICENCIAS ESPECIALES. A) Por nacimiento de hijos 2 días libres con goce de salario.</p> <p>d) Hormigón Premezclado</p> <p>V. GRATIFICACIONES. Por nacimiento,.... El pago en efectivo del monto correspondiente a cien horas de peón, y tres días de licencia pagos.</p> <p>e) Metzen y Sena S.A.</p> <p>VIII. DÍAS PAGOS. El trabajador gozará de un día de licencia por nacimiento de hijos.</p> <p>http://www.presidencia.gub.uy/_Web/decretos/2005/10/T%20161_07%2010%202005_00001.PDF</p>
9	2 y 3 a) Canteras en general, Caleras, Balasteras, extracción de piedra, arena y arcilla.	2008	<p>ARTÍCULO 10º LICENCIAS ESPECIALES:</p> <p>A. 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.</p> <p>ARTÍCULO 11º CLÁUSULA DE EQUIDAD DE GÉNERO.</p> <p>Las partes de común acuerdo reafirman el respeto por el principio de igualdad de oportunidad, de trato y equidad en el trabajo, sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza, color, orientación sexual, credo, etc. de conformidad con las disposiciones legales vigentes (Convenios Internacionales de Trabajo 100, 111, 156, Ley 16.045 y Declaración Socio</p>

			<p>laboral del MERCOSUR".)</p> <p>http://www.presidencia.gub.uy/_web/decretos/2008/12/131__00001.PDF</p>
9	2 y 3 b) Hormigón premezclado y prefabricado	2008	<p>ARTÍCULO 11º LICENCIAS ESPECIALES:</p> <p><i>A. 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.</i></p> <p>ARTÍCULO 13º CLÁUSULA DE EQUIDAD DE GÉNERO.</p> <p><i>Las partes de común acuerdo reafirman el respeto por el principio de igualdad de oportunidad, de trato y equidad en el trabajo, sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza, color, orientación sexual, credo, etc. de conformidad con las disposiciones legales vigentes (Convenios Internacionales de Trabajo 100, 111, 156, Ley 16.045 y Declaración Socio laboral del MERCOSUR".)</i></p> <p>http://www.presidencia.gub.uy/_web/decretos/2008/12/128__00001.PDF</p>
9	2 y 3 c) Cerámica roja, blanca, refractaria, gres y ladrillo de campo	2008	<p>ARTÍCULO 11º LICENCIAS ESPECIALES:</p> <p><i>A. 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.</i></p> <p>ARTÍCULO 13º CLÁUSULA DE EQUIDAD DE GÉNERO.</p> <p><i>Las partes de común acuerdo reafirman el respeto por el principio de igualdad de oportunidad, de trato y equidad en el trabajo, sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza, color, orientación sexual, credo, etc. de conformidad con las disposiciones legales vigentes (Convenios Internacionales de Trabajo 100, 111, 156, Ley 16.045 y Declaración Socio laboral del MERCOSUR".)</i></p> <p>http://www.presidencia.gub.uy/_web/decretos/2008/12/129__00001.PDF</p>
10	1- Tiendas	2006 2008	<p>DÉCIMO PRIMERO: Licencias especiales. <i>Las partes acuerdan las siguientes licencias especiales con goce de sueldo: 1) <u>Paternidad</u>: el padre gozará de 3 días hábiles y consecutivos, con motivo del nacimiento de sus hijos, incluido el día del nacimiento</i></p> <p>http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&task=category&sectionid=32&id=171&Itemid=393</p> <p>DECIMO SEGUNDO: Cláusula de Género y Equidad. <i>Las partes exhortan</i></p>

			<p><i>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.</i></p> <p><i>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.)</i></p> <p><i>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.</i></p> <p><i>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.</i></p> <p><i>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.</i></p> <p>http://www.presidencia.gub.uy/_web/decretos/2008/12/1179__00001.PDF</p>
10	2- Artículos para el Hogar	2006	<p>DÉCIMO: Licencias especiales. <i>Las partes acuerdan las siguientes licencias especiales con goce de sueldo: 1) <u>Paternidad</u>: con motivo del nacimiento de sus hijos, el padre gozará de 2 días corridos, incluido el día del nacimiento</i></p> <p>http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&task=view&id=576&Itemid=393</p>
10	3- Máquinas de Oficina.	2006	<p>DÉCIMO PRIMERO: Licencias especiales. <i>Las partes acuerdan las siguientes licencias especiales con goce de sueldo: 1) <u>Paternidad</u>: el padre gozará de 3 días consecutivos, con motivo del nacimiento de su hijo, incluido el día del nacimiento</i></p> <p>http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&task=view&id=575&Itemid=393</p>
10	4 – Bazares, ferreterías, pinturerías y jugueterías, casas de electricidad y electrónica.	2006	<p>DÉCIMO SEGUNDO: Licencias Especiales. <i>Las partes acuerdan las siguientes licencias especiales con goce de sueldo: 1) <u>Paternidad</u>: el padre gozará de 3 días hábiles y consecutivos, con motivo del nacimiento de sus hijos, incluido el día del nacimiento.</i></p> <p>http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&task=view&id=574&Itemid=393</p>

10	6. Casas de Música.	2008	<p>OCTAVO: Cláusula de Género y Equidad. 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.</p> <p>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.)</p> <p>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 Nº 10, 111 y 156.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>http://www.presidencia.gub.uy/_web/decretos/2008/12/1183__00001.PDF</p>
10	8. - Barracas de Construcción (artículos y materiales de construcción).	2006	<p>DÉCIMO SEGUNDO: Licencias especiales. Las partes acuerdan las siguientes licencias especiales con goce de sueldo: 1) <u>Paternidad</u>: el padre gozará de 3 días consecutivos, con motivo del nacimiento de sus hijos, incluido el día del nacimiento</p> <p>http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&task=view&id=570&Itemid=393</p>
10	9. Farmacias, Homeopatías y Herboristerías.	2006 2008	<p>DÉCIMO SEGUNDO: Licencias especiales. Las partes acuerdan las siguientes licencias especiales con goce de sueldo: 1) <u>Paternidad</u>: el padre gozará de 3 días consecutivos, con motivo del nacimiento de sus hijos, incluido el día del nacimiento;</p> <p>http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&task=view&id=569&Itemid=393</p> <p>DECIMO SEGUNDO: Cláusula de Género y Equidad. Las partes exhortan</p>

			<p><i>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.</i></p> <p><i>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.)</i></p> <p><i>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.</i></p> <p><i>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.</i></p> <p><i>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.</i></p> <p><i>http://www.presidencia.gub.uy/_web/decretos/2008/12/1185__00001.PDF</i></p>
10	10. Ópticas.	2006	<p>DÉCIMO SEGUNDO: Licencias Especiales. <i>Las partes acuerdan las siguientes licencias especiales con goce de sueldo: 1) <u>Paternidad</u>: el padre gozará de 3 días corridos, con motivo del nacimiento de sus hijos, incluido el día del nacimiento;</i></p> <p><i>http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&task=view&id=568&Itemid=393</i></p> <p>OCTAVO: Cláusula de Género y Equidad. <i>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.</i></p> <p><i>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.)</i></p> <p><i>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</i></p>

			<p>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.</p> <p>http://www.presidencia.gub.uy/_web/decretos/2008/12/1187__00001.PDF</p>
10	13-. Droguerías Farmacéuticas. Distribución de especialidades farmacéuticas.	2008	<p>DECIMO SEPTIMO: Las partes se comprometen a cumplir las disposiciones legales en materia de género y no discriminación.</p> <p>http://www.presidencia.gub.uy/_web/decretos/2008/12/140__00001.PDF</p>
10	15-. Venta de motos, ciclomotores sus repuestos y accesorios.	2008	<p>OCTAVO: Cláusula de Género y Equidad. 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.</p> <p>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.)</p> <p>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 Nº 10, 111 y 156.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>http://www.presidencia.gub.uy/_web/decretos/2009/01/T1224.pdf</p>
10	16-. Empresas que comercializan productos, art. y/o equipos médicos hospitalarios y/o de uso en laboratorios.	2008	<p>OCTAVO: Cláusula de Género y Equidad. 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.</p> <p>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.)</p> <p>Se acuerda en forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la Ley</p>

			<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>http://www.presidencia.gub.uy/_web/decretos/2008/12/1189__00002.PDF</p>
10	17-Repuestos de automotores.	2008	<p>OCTAVO: Cláusula de Género y Equidad. 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.</p> <p>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.)</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>http://www.presidencia.gub.uy/_web/decretos/2008/12/1190__00001.PDF</p>
10	18-. Supermercados.	2006 2008*	<p>DECIMO PRIMERO: Licencias especiales. Por nacimiento – El padre gozará de una licencia extraordinaria de tres días consecutivos con motivo del nacimiento de sus hijos, incluido el día de nacimiento.</p> <p>http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&task=view&id=561&Itemid=393</p>

			<p>DECIMO OCTAVO: Se otorga media jornada laboral paga para el examen de mamografía o PAP, debiendo la empleada presentar el certificado correspondiente</p> <p>DECIMO NOVENO: Se otorga media jornada laboral paga para el examen de próstata, debiendo el empleado presentar el certificado correspondiente.</p>
10	20-. Barracas y Cooperativas de productos del país.	2006 2008	<p>DÉCIMO: Licencias especiales. Las partes acuerdan las siguientes licencias especiales con goce de sueldo: 1) <u>Paternidad</u>: el padre gozará de 3 días corridos, con motivo del nacimiento de sus hijos, incluido el día del nacimiento.</p> <p>http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&task=section&id=32&Itemid=393</p> <p>Artículo 12 Cláusula de Género. “Las partes de común acuerdo reafirman el principio de igualdad de oportunidades y trato en el trabajo sin distinción o exclusión por motivo de sexo, raza, orientación sexual, credo u otra forma de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes. Queda expresamente establecido que el sexo no es causa de ninguna diferencia en las remuneraciones, por lo que las categorías se refieren indistintamente a hombre y mujeres.”</p> <p>http://www.presidencia.gub.uy/_web/decretos/2008/12/1192__00001.PDF</p>
10	21-. Supergas envasado	2006 2008	<p>DÉCIMO PRIMERO: Licencias Especiales. Las partes acuerdan las siguientes licencias especiales con goce de sueldo: 1) <u>Paternidad</u>: el padre gozará de 2 días corridos de licencia, con motivo del nacimiento de sus hijos, incluido el día del nacimiento.</p> <p>http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&task=view&id=556&Itemid=393</p> <p>DÉCIMO OCTAVO: Cláusula de Género y Equidad. 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.</p> <p>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.)</p> <p>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</p>

			<p><i>oportunidades para ambos sexos en cualquier sector y lo establecido por la OIT según los CIT N° 10, 111 y 156.</i></p> <p><i>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.</i></p> <p><i>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.</i></p> <p>http://www.presidencia.gub.uy/_web/decretos/2008/12/1193__00001.PDF</p>
10	22. Supergas distribución.	2006	<p>DÉCIMO PRIMERO: Licencias Especiales. <i>Las partes acuerdan las siguientes licencias especiales con goce de sueldo: 1) <u>Paternidad</u>: el padre gozará de 2 días de licencia corridos, con motivo del nacimiento de sus hijos, incluido el día del nacimiento</i></p> <p>http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&task=view&id=555&Itemid=393</p>
10	23. Supergas fleteros.	2006	<p>DÉCIMO PRIMERO: Licencias Especiales. <i>Las partes acuerdan las siguientes licencias especiales con goce de sueldo: 1) <u>Paternidad</u>: el padre gozará de 2 días de licencia corridos, con motivo del nacimiento de sus hijos, incluido el día del nacimiento</i></p> <p>http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&task=view&id=554&Itemid=393</p>
10	Residual	2008	<p>DÉCIMO SEGUNDO: Cláusula de Género y Equidad. <i>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.</i></p> <p><i>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.)</i></p> <p><i>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.</i></p> <p><i>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.</i></p> <p><i>Las empresas promoverán la equidad de Género en toda la relación</i></p>

			<p>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.</p> <p>http://www.presidencia.gub.uy/_web/decretos/2008/12/1181__00001.PDF</p>
11	Comercio minorista de la alimentación-	2006* 2008	<p>“Las partes acuerdan exhortar el cumplimiento de las siguientes leyes de género: Ley 17.514 sobre violencia doméstica, Ley 16045 sobre no discriminación por sexo y Ley 17.817 referente a xenofobia, racismo y toda otra forma de discriminación”.</p> <p>DÉCIMO SEGUNDO: Cláusula de Equidad y Género: 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 de oportunidades, trato y equidad en el trabajo, sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza, orientación sexual, credo u otras formas de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes (CIT 100, 111, 156; ley 16045 y Declaración Sociolaboral del Mercosur. Se acuerda en forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la ley 17242 sobre prevención del cáncer genito mamario; la ley 16045 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 100, 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. Las empresas promoverán la equidad de género en toda la relación laboral. A tales efectos se comprometen a respetar el principio de no discriminación a la hora de promover ascensos, adjudicar tareas y establecer la remuneración pertinente.</p> <p>http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&task=view&id=1780&Itemid=394</p>
12	1.- Hoteles, apart-hoteles, moteles y hosterías	2006	<p>DÉCIMO TERCERO: <u>Licencias Especiales:</u> Las partes acuerdan las siguientes licencias especiales con goce de sueldo: 1) <u>Paternidad:</u> el padre gozará de 2 días consecutivos y calendario, con motivo del nacimiento de sus hijos, incluido el día del nacimiento; (...) 4) <u>Licencia por exámenes genito-mamarios</u> : se concederá el día del examen a las trabajadoras que se realicen Papa Nicolau y/o mamografía</p> <p>DÉCIMO CUARTO: <u>Período de Lactancia:</u> las trabajadoras que estén lactando a su hijo/a durante el período fijado por el INAU para el amamantamiento, tendrán derecho a tomar juntas las dos medias horas establecidas en el Decreto de fecha 1º de junio de 1954 pudiendo optar que dicho beneficio se goce ingresando una hora después o retirándose</p>

		2008	<p>una hora antes de su horario habitual.</p> <p>DECIMO NOVENO.- <u>Leyes de género:</u> Las partes acuerdan exhortar al cumplimiento de las siguientes Leyes de Género: Ley 17. 514 sobre violencia doméstica, Ley 16.045 sobre la no discriminación por sexo y ley 17.817 referente a la xenofobia , racismo y toda otra forma de discriminación.-</p> <p>http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&task=view&id=662&Itemid=395</p> <p>DECIMO SEGUNDO: <u>Período de Lactancia.-</u> las trabajadoras que estén lactando a su hijo/a durante el período fijado por el INAU para el amamantamiento, tendrán derecho a tomar juntas las dos medias horas establecidas en el Decreto de fecha 1º de junio de 1954 pudiendo optar que dicho beneficio se goce ingresando una hora después o retirándose una hora antes de su horario habitual.</p> <p>VIGESIMO TERCERO: <u>Cláusula de Género y Equidad.-</u> 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 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 otras formas de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes (CIT 100, 111, 156; ley 16045 y Declaración Socio-laboral del Mercosur). Se acuerda en forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la ley 17242 sobre Prevención de Cáncer Genito Mamario ; la ley 16045 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 100,111 y 156</p> <p>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.</p> <p>Las empresas promoverán la equidad de género en toda la relación laboral. A tales efectos se comprometen a respetar el principio de no discriminación a la hora e promover ascensos, adjudicar tareas y establecer la remuneración pertinente.</p> <p>http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&task=view&id=1903&Itemid=395</p>
12	2- Campamentos, bungalows y similares (incluye red de albergues internacionales)	2006	<p>DECIMO PRIMERO: Licencias especiales: La partes acuerdan el otorgamiento de licencias especiales, las cuales serán efectivas en las siguientes circunstancias:</p> <p><u>Al padre por nacimiento</u> de un hijo/a se le otorgan 2 días calendario consecutivo, incluido el día del nacimiento.</p> <p><u>Exámenes genito – mamarios:</u> se otorgará a las trabajadoras el día que se realicen el examen de Papa Nicolau y el de mamografía. En caso de coincidir ambos exámenes se otorga solo ese día</p> <p>DECIMO SEGUNDO: Período de lactancia: las trabajadoras que estén</p>

		2008	<p>lactando a su hijo/a durante el periodo fijado por el INAU para el amamantamiento, tendrán derecho a tomar las 2 medias horas previstas por el Decreto de fecha 1 de junio de 1954, pudiendo optar que dicho beneficio se goce ingresando 1 hora después o 1 hora antes de su horario normal.</p> <p>http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&task=view&id=661&Itemid=395</p> <p>DECIMO PRIMERO: <u>Período de Lactancia.</u>- las trabajadoras que estén lactando a su hijo/a durante el período fijado por el INAU para el amamantamiento, tendrán derecho a tomar juntas las dos medias horas establecidas en el Decreto de fecha 1º de junio de 1954 pudiendo optar que dicho beneficio se goce ingresando una hora después o retirándose una hora antes de su horario habitual.</p> <p>DECIMO OCTAVO: <u>Cláusula de Género y Equidad.</u>- 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 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 otras formas de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes (CIT 100,111,156; ley 16045 y Declaración Socio-laboral del Mercosur). Se acuerda en forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la ley 17242 sobre Prevención de Cáncer Genito Mamario ; la ley 16045 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 100,111 y 156.</p> <p>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.</p> <p>Las empresas promoverán la equidad de género en toda la relación laboral. A tales efectos se comprometen a respetar el principio de no discriminación a la hora e promover ascensos, adjudicar tareas y establecer la remuneración pertinente.</p> <p>http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&task=view&id=1904&Itemid=395</p>
12	3.- Otros establecimientos de alojamiento	2008	<p>DECIMO PRIMERO: <u>Período de lactancia.</u> - Las trabajadoras que estén lactando a su hijo/a durante el periodo fijado por el INAU para el amamantamiento, tendrán derecho a tomar las 2 medias horas previstas por el Decreto de fecha 1 de junio de 1954, pudiendo optar que dicho beneficio se goce ingresando 1 hora después o 1 hora antes de su horario normal.</p> <p>DECIMO NOVENO: <u>Cláusula de Género y Equidad.</u>- 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</p>

			<p>Ley 17817 referente 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 otras formas de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes (CIT 100,111,156; ley 16045 y Declaración Socio-laboral del Mercosur). Se acuerda en forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la ley 17242 sobre Prevención de Cáncer Genito Mamario ; la ley 16045 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 100,111 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. Las empresas promoverán la equidad de género en toda la relación laboral. A tales efectos se comprometen a respetar el principio de no discriminación a la hora e promover ascensos, adjudicar tareas y establecer la remuneración pertinente.</p> <p>http://www.presidencia.gub.uy/_web/decretos/2008/12/72__00001.PDF</p>
12	3.1-. Hoteles de Alta Rotatividad	2006	<p>OCTAVO: Licencias Especiales. Las partes acuerdan las siguientes licencias especiales con goce de sueldo: 2) <u>Al padre por nacimiento de un hijo</u>: se le otorgara dos días calendario consecutivos incluido el día del nacimiento. 4)- <u>Exámenes genito- mamarios:</u> se otorgará a las trabajadoras el día que se realicen el examen de papa Nicolau y el de mamografía. En caso de coincidir ambos exámenes se otorgará solo un día.</p> <p>DÉCIMO: Período de lactancia: Las trabajadoras que estén lactando a su hijo/a durante el período fijado por el INAU para el amamantamiento, tendrá 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 mas tarde de su horario habitual o saliendo una hora antes del mismo.</p> <p>DÉCIMO SEGUNDO: Leyes de género: Las partes acuerdan exhortar al cumplimiento de las siguientes Leyes de Género: Ley 17 514 sobre violencia doméstica, Ley 16045 sobre la no discriminación por sexo y ley 17817 referente a la xenofobia , racismo y toda otra forma de discriminación.-</p> <p>http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&task=view&id=660&Itemid=395</p> <p>DECIMO SEGUNDO: Período de Lactancia. - Las trabajadoras que estén lactando a su hijo/a durante el período fijado por el INAU para el amamantamiento, tendrán derecho a tomar juntas las dos medias horas establecidas en el Decreto de fecha 1º de junio de 1954 pudiendo optar que dicho beneficio se goce ingresando una hora después o retirándose</p>
		2008	

			<p>una hora antes de su horario habitual.</p> <p>VIGESIMO PRIMERO: <u>Cláusula de Género y Equidad:</u> 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 Xenofobia, Racismo y toda forma de Discriminación.</p> <p>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 otras formas de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes (CIT 100,111,156; ley 16045 y Declaración Sociolaboral del Mercosur).</p> <p>Se acuerda en forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la ley 17242 sobre Prevención de Cáncer Genito Mamario ; la ley 16045 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 100,111 y 156.</p> <p>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.</p> <p>Las empresas promoverán la equidad de género en toda la relación laboral. A tales efectos se comprometen a respetar el principio de no discriminación a la hora e promover ascensos, adjudicar tareas y establecer la remuneración pertinente.</p> <p>http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&task=view&id=1906&Itemid=395</p>
12	3.2-. Pensiones	2006	<p>DECIMO PRIMERO: <u>Licencias Especiales.</u> Las partes acuerdan las siguientes licencias especiales con goce de sueldo: b) <u>Al padre por nacimiento de un hijo:</u> se le otorgara dos días calendario consecutivos incluido el día del nacimiento. d)- <u>Exámenes genito- mamarios:</u> se otorgará a las trabajadoras el día que se realicen el examen de papa Nicolau y el de mamografía. En caso de coincidir ambos exámenes se otorgará solo un día.</p> <p>DECIMO SEGUNDO: <u>Período de Lactancia.</u> - Las trabajadoras que estén lactando a su hijo/a durante el período fijado por el INAU para el amamantamiento, tendrán derecho a tomar juntas las dos medias horas establecidas en el Decreto de fecha 1º de junio de 1954 pudiendo optar que dicho beneficio se goce ingresando una hora después o retirándose una hora antes de su horario habitual.</p> <p>DECIMO OCTAVO: <u>Cláusula de Género y Equidad:</u> 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 Xenofobia, Racismo y toda forma de Discriminación.</p> <p>http://www.presidencia.gub.uy/_web/decretos/2006/12/ASUNTO196_31_</p>

		2008	<p>10_2006_00001.PDF</p> <p>2008 Negoció en general con Otros establecimientos de alojamiento_ tiene cláusula de género y de lactancia</p>
12	4- Restaurantes, parrilladas, cantinas	2006	<p>DÉCIMO: Licencias Especiales. Las partes acuerdan las siguientes licencias especiales con goce de sueldo: 1) <u>Paternidad</u>: el padre gozará de 2 días consecutivos y calendario, con motivo del nacimiento de sus hijos, incluido el día del nacimiento; 4) <u>Licencia por exámenes genito-mamarios</u> : se concederá el día del examen a las trabajadoras que se realicen Papa Nicolau y/o mamografía</p> <p>DÉCIMO PRIMERO: Período de Lactancia: las trabajadoras que estén lactando a su hijo/a durante el período fijado por el INAU para el amamantamiento, tendrán derecho a tomar juntas las dos medias horas establecidas en el Decreto de fecha 1º de junio de 1954 pudiendo optar que dicho beneficio se goce ingresando una hora después o retirándose una hora antes de su horario habitual.</p> <p>DÉCIMO SEPTIMO.- Leyes de género: Las partes acuerdan exhortar al cumplimiento de las siguientes Leyes de Género: Ley 17. 514 sobre violencia doméstica, Ley 16.045 sobre la no discriminación por sexo y ley 17.817 referente a la xenofobia , racismo y toda otra forma de discriminación.- http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&task=view&id=658&Itemid=395</p> <p>DECIMO PRIMERO: Período de Lactancia.- las trabajadoras que estén lactando a su hijo/a durante el período fijado por el INAU para el amamantamiento, tendrán derecho a tomar juntas las dos medias horas establecidas en el Decreto de fecha 1º de junio de 1954 pudiendo optar que dicho beneficio se goce ingresando una hora después o retirándose una hora antes</p> <p>VIGESIMO SEGUNDO: Cláusula de Género y Equidad.- 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 Xenofobia, Racismo y toda forma de Discriminación.</p> <p>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 otras formas de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes (CIT 100,111,156; ley 16045 y Declaración Socio-laboral del Mercosur) Se acuerda en forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la ley 17242 sobre Prevención de Cáncer Genito Mamario ; la ley 16045 que</p>
		2008	

			<p>discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes (CIT 100,111,156; ley 16045 y Declaración Sociolaboral del Mercosur). Se acuerda en forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la ley 17242 sobre Prevención de Cáncer Genito Mamario ; la ley 16045 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 100, 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. Las empresas promoverán la equidad de género en toda la relación laboral. A tales efectos se comprometen a respetar el principio de no discriminación a la hora e promover ascensos, adjudicar tareas y establecer la remuneración pertinente. http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&task=view&id=1908&Itemid=395</p>
12	6 -. Carros de comida	2006	<p>DECIMO: Licencias Especiales. Las partes acuerdan las siguientes licencias especiales con goce de sueldo: 1) <u>Paternidad</u>: el padre gozará de 2 días hábiles y consecutivos, con motivo del nacimiento de sus hijos, incluido el día del nacimiento; 5)- <u>Exámenes genito-</u> mamarios: se otorgará a las trabajadoras el día que se realicen el examen de papa Nicolau y el de mamografía. En caso de coincidir ambos exámenes se otorgará solo un día</p> <p>DECIMO TERCERO: Periodo de lactancia: Las trabajadoras que estén lactando a su hijo/a durante el periodo fijado por el INAU para el amamantamiento, tendrá 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 mas tarde de su horario habitual o saliendo una hora antes del mismo.</p> <p>DECIMO CUARTO: Leyes de género: Las partes acuerdan exhortar al cumplimiento de las siguientes Leyes de Género: Ley 17. 514 sobre violencia doméstica, Ley 16.045 sobre la no discriminación por sexo y ley 17.817 referente a la xenofobia , racismo y toda otra forma de discriminación.-</p> <p>http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&task=view&id=656&Itemid=395</p> <p>DECIMO CUARTO: <u>Período de lactancia.-</u> Las trabajadoras que estén lactando a su hijo/a durante el periodo fijado por el INAU para el amamantamiento, tendrá 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</p>

			<p>horario habitual o saliendo una hora antes del mismo.</p> <p>DECIMO SEXTO: <u>Cláusula de Género y Equidad.</u>- 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 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 otras formas de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes (CIT 100,111,156; ley 16045 y Declaración Socio-laboral del Mercosur). Se acuerda en forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la ley 17242 sobre Prevención de Cáncer Genito Mamario ; la ley 16045 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 100,111 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 Las empresas promoverán la equidad de género en toda la relación laboral. A tales efectos se comprometen a respetar el principio de no discriminación a la hora e promover ascensos, adjudicar tareas y establecer la remuneración pertinente. http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&task=view&id=1909&Itemid=395</p>
12	7-. Cafés, bares y pubs	2006	<p>DECIMO PRIMERO.- <u>Licencias Especiales:</u> Las partes acuerdan las siguientes licencias especiales con goce de sueldo: 1) <u>Paternidad:</u> el padre gozará de 2 días calendario y consecutivos, con motivo del nacimiento de sus hijos, incluido el día del nacimiento; 5)- <u>Exámenes genito-</u> mamarios: se otorgará a las trabajadoras el día que se realicen el examen de Papanicolau y el de mamografía. En caso de coincidir ambos exámenes se otorgará un solo día.</p> <p>DÉCIMO CUARTO.- <u>Período de lactancia:</u> 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.</p> <p>DÉCIMO SEXTO.- <u>Leyes de género:</u> Las partes acuerdan exhortar al cumplimiento de las siguientes Leyes de Género: Ley 17. 514 sobre violencia doméstica, Ley 16.045 sobre la no discriminación por sexo y ley 17.817 referente a la xenofobia , racismo y toda otra forma de discriminación.- http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&task=view&</p>

		2008	<p>id =655&Itemid=395</p> <p>DECIMO PRIMERO.- <u>Período de lactancia:</u> 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.</p> <p>DECIMO NOVENO: <u>Cláusula de Género y Equidad.</u>- 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 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 otras formas de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes (CIT 100,111,156; ley 16045 y Declaración Sociolaboral del Mercosur). Se acuerda en forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la ley 17242 sobre Prevención de Cáncer Genito Mamario ; la ley 16045 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 100,111 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. Las empresas promoverán la equidad de género en toda la relación laboral. A tales efectos se comprometen a respetar el principio de no discriminación a la hora e promover ascensos, adjudicar tareas y establecer la remuneración pertinente. http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&task=view&id=1910&Itemid=395</p>
12	7-. Cafés, bares y pubs	2006	<p>DECIMO PRIMERO.- <u>Licencias Especiales:</u> Las partes acuerdan las siguientes licencias especiales con goce de sueldo: 1) <u>Paternidad:</u> el padre gozará de 2 días calendario y consecutivos, con motivo del nacimiento de sus hijos, incluido el día del nacimiento; 5)- <u>Exámenes genito-</u> mamarios: se otorgará a las trabajadoras el día que se realicen el examen de Papanicolau y el de mamografía. En caso de coincidir ambos exámenes se otorgará un solo día.</p> <p>DÉCIMO CUARTO.- <u>Período de lactancia:</u> 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</p>

		2008	<p>horario habitual o saliendo una hora antes del mismo.</p> <p>DÉCIMO SEXTO.- <u>Leyes de género</u>: Las partes acuerdan exhortar al cumplimiento de las siguientes Leyes de Género: Ley 17. 514 sobre violencia doméstica, Ley 16.045 sobre la no discriminación por sexo y ley 17.817 referente a la xenofobia , racismo y toda otra forma de discriminación.- http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&task=view&id=655&Itemid=395</p> <p>DECIMO PRIMERO.- <u>Período de lactancia</u>: 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.</p> <p>DECIMO NOVENO: <u>Cláusula de Género y Equidad</u>.- 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 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 otras formas de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes (CIT 100,111,156; ley 16045 y Declaración Sociolaboral del Mercosur). Se acuerda en forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la ley 17242 sobre Prevención de Cáncer Genito Mamario ; la ley 16045 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 100,111 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. Las empresas promoverán la equidad de género en toda la relación laboral. A tales efectos se comprometen a respetar el principio de no discriminación a la hora e promover ascensos, adjudicar tareas y establecer la remuneración pertinente. http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&task=view&id=1910&Itemid=395</p>
12	8-. Rotiserías	2006	<p>DECIMO PRIMERO.- <u>Licencias Especiales</u>: Las partes acuerdan las siguientes licencias especiales con goce de sueldo: 1) <u>Paternidad</u>: el padre gozará de 2 días calendario y consecutivos, con motivo del nacimiento de sus hijos, incluido el día del nacimiento; 5)- <u>Exámenes genito- mamarios</u>: se otorgará a las trabajadoras el día que se realicen el examen de</p>

		<p><i>Papanicolau y el de mamografía. En caso de coincidir ambos exámenes se otorgará un solo día.</i></p> <p>DÉCIMO CUARTO.- <u>Período de lactancia:</u> <i>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.</i></p> <p>DÉCIMO SEXTO.- <u>Leyes de género:</u> <i>Las partes acuerdan exhortar al cumplimiento de las siguientes Leyes de Género: Ley 17. 514 sobre violencia doméstica, Ley 16.045 sobre la no discriminación por sexo y ley 17.817 referente a la xenofobia , racismo y toda otra forma de discriminación.-</i></p> <p>http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&task=view&id=654&Itemid=395</p> <p>DECIMO QUINTO: <u>Período de lactancia.</u> - <i>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.</i></p> <p>DECIMO SEPTIMO: <u>Cláusula de Género y Equidad.-</u> <i>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 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 otras formas de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes (CIT 100,111,156; ley 16045 y Declaración Sociolaboral del Mercosur) Se acuerda en forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la ley 17242 sobre Prevención de Cáncer Genito Mamario ; la ley 16045 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 100,111 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. Las empresas promoverán la equidad de género en toda la relación laboral. A tales efectos se comprometen a respetar el principio de no</i></p>
--	--	--

			<p>documento.</p> <p>http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&task=view&id=2211&Itemid=396</p>
13	6- Transporte Terrestre de pasajeros. Suburbano	2005	<p>CAPITULO I</p> <p>A.- DISPOSICIONES GENERALES</p> <p>Partida de atención de salud de los hijos menores de 16 años: <i>Las empresas pagarán a su personal permanente una partida por cada hijo menor de 16 años de edad por reintegro de gastos derivados de la atención de su salud, cuyo valor a partir del 1 de septiembre del 2005 será de 173,20 pesos y se abonará sin la exigencia de presentar los recibos correspondientes por parte del trabajador. Dicha partida será ajustada en las mismas oportunidades que se ajusten los salarios y en los mismos % de aumento. Las partes convienen que el presente beneficio no tiene carácter salarial.</i></p> <p>http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&task=view&id=700&Itemid=396</p>
13	7.2. Transporte de leche a granel	2008	<p>DECIMOCUARTO: Cláusula de género: <i>Se acuerda la igualdad de oportunidades y trato en el acceso al empleo al momento de selección de personal por parte de las empresas.</i></p> <p>http://www.presidencia.gub.uy/_web/decretos/2008/12/81__00001.PDF</p>
13	11.- b) Estiba manipulación de la carga y la descarga de mercancía y equipaje, independiente del medio de transporte utilizado, d) Organización y coordinación del transporte en nombre de terceros. Contratación de fletes	2006 2008	<p>b) + d) + f)</p> <p>DECIMO SEGUNDO: Licencia por paternidad: <i>Se establece que se otorgará por concepto de nacimiento de su hijo una licencia de dos días contando como primero el día en que se produce el nacimiento del hijo. El trabajador deberá acreditar este hecho en forma posterior para poder gozar de este beneficio.</i></p> <p>http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&task=view&id=723&Itemid=396</p> <p>b) +f) +h)</p> <p>DECIMO SEGUNDA: Período de lactancia: <i>En forma inmediatamente posterior a la licencia por maternidad, la trabajadora tendrá derecho a reducir hasta el 50% de su jornada habitual, por el período máximo de 6 meses. La remuneración será abatida en la misma proporción que la reducción de la jornada, adicionándose la remuneración correspondiente a una hora. Es decir, si la jornada habitual es de 8 horas diarias, y la</i></p>

	f) Embalajes con fines de transporte h) Terminales terrestres de carga.		<p><i>trabajadora opta por reducir a 4 horas se le remunerará como 5 horas de trabajo efectivo. El usufructo de este beneficio es a opción de la trabajadora, quien deberá acreditar, la efectiva lactancia.</i></p> <p>d)</p> <p>DÉCIMO SEGUNDO. Licencia Maternal: <i>Se establece que la misma será de 13 semanas.</i></p> <p>DÉCIMO TERCERO. Licencia Paternal: <i>Se establece que se otorgará por concepto de nacimiento de un hijo una licencia de 5 días hábiles contando a partir de la fecha de nacimiento. El trabajador deberá acreditar este hecho dentro de los 30 días siguientes para poder gozar de este beneficio.</i></p> <p><i>http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&task=view&id=1931&Itemid=396</i></p>
13	12.8. Servicio de rampas	2006	<p>Segundo: ACUERDO LABORAL: 8. Licencias Especiales. Se establece el beneficio de días de licencia con el pago completo del jornal correspondiente, para las causales que se detallan a continuación: Por nacimiento de hijos: el día del nacimiento y los dos días siguientes.</p> <p><i>http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&task=view&id=709&Itemid=396</i></p>
14	Convenio colectivo de los Bancos.	1998	<p>CAPÍTULO X: Licencias</p> <p>Licencias especiales:</p> <p>Artículo 101º: En ocasión de nacimiento de sus hijos los empleados bancarios tendrán derecho a una licencia especial durante el primer día hábil posterior a dicho nacimiento.</p> <p>Artículo 102º: En caso de maternidad las empleadas tendrán derecho a trabajar durante media jornada por razones de lactancia durante los seis meses siguientes al día de nacimiento.</p> <p>CAPITULO XII: Guardería Infantil de AEBU</p> <p>Artículo 110º: Con destino a la Guardería Infantil y Jardín de Infantes de AEBU, los bancos aportarán el equivalente al 5% (cinco por mil) de su presupuesto mensual de sueldos (Sueldos nominales y primas por antigüedad), importe que mensualmente será depositado en una cuenta bancaria que la Asociación de Bancarios indique.</p> <p>CAPÍTULO XIII: Compensación Especial por Núcleo Familiar:</p> <p>Artículo 111º: Serán beneficiarios del CENAF los empleados que se encuentren en las situaciones siguientes:</p> <p>a) Los de estado civil solteros;</p> <p>b) Los de estado civil casados;</p>

			<p>c) Los de estado civil viudos, divorciados o separados, que justifiquen la tenencia legal a su cargo de hijos menores (legítimos, legitimados, naturales o adoptivos), o mayores incapaces.</p> <p>d) Lo que tuvieran a su cargo personas para quienes tengan obligación alimentaría legal. (...)</p> <p>Artículo 113º: Los montos a percibir a partir del 1/9/1998 son los siguientes: Solteros: \$349.42 Casados: \$ 477.88 Núcleo familiar hasta 4 personas: \$624.89 Núcleo familiar más de 4 personas: \$771.99</p> <p>Artículo 114º: Los montos de este beneficio se ajustarán en el mismo porcentaje y condiciones a las previstas en las Artículos 42º y 43º de este Convenio</p> <p>CAPÍTULO XIV: Seguros de Salud</p> <p>Artículo 115º El Seguro de Salud de los empleados y de su núcleo familiar será cubierto a través de las prestaciones a cargo de las respectivas Cajas de Auxilio o Sistemas creados con iguales fines.</p> <p>Artículo 116º: En caso de inexistencia de estas organizaciones los Bancos Abonarán los recibos mensuales de las mutualistas médicas u organizaciones similares, del empleado y su núcleo familiar.</p> <p>Artículo 119º: Con similar régimen, abonarán las cuotas de afiliaciones de sus empleados a las empresas que ofrecen servicios de emergencias móviles o similares</p> <p>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 las empleadas perciban un total líquido de haberes mensuales igual al que les corresponde si estuviera en actividad.</p>
14	1.2. IFES y Casas Bancarias	2005	<p><u>Se ratifica convenio madre de 1998</u></p> <p><u>QUINTO: COMPENSACION ESPECIAL DE AYUDA AL NUCLEO FAMILIAR</u> <i>La Compensación Especial de Ayuda al Núcleo Familiar vigente a la fecha se regirá por la siguiente escala:</i></p> <p><i>Soltero, viudo o divorciado.: \$ 672</i></p> <p><i>Soltero, viudo o divorciado con una persona a cargo: \$ 1.287</i></p> <p><i>Casado \$1.287</i></p> <p><i>Por cada hijo u otra persona a su cargo, adicional \$ 198</i></p> <p><i>A los efectos del cómputo de las personas a cargo del empleado se establece:</i></p> <p><i>a) Se considera que una persona está a cargo del empleado cuando</i></p>

			<p>exista obligación alimentaria legal (art. 116 s.s, correlativos y concordantes del Código Civil);</p> <p>b) En cuanto a los hijos, el beneficio corresponderá cuando sean menores de 18 años; menores de 21 que se encuentren efectuando estudios en instituciones oficiales o privadas autorizadas; y a los incapaces cualquiera fuese su edad;</p> <p>c) Se considerará como casado cuando las situaciones de hecho estén fehacientemente comprobadas. (Fuente: cc 03/09/87)</p> <p><u>DUODECIMO: LICENCIAS e)</u> Por paternidad.: Se otorgarán 2 días por nacimiento de cada hijo. (Fuente: CC 03/09/87).</p> <p><u>DECIMOCUARTO: HORARIO MATERNAL:</u> Se otorgará 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. El presente beneficio tendrá una duración de seis meses contados a partir del parto o del primer contacto entre el niño y su madre adoptiva en casos de adopción (Fuente: CC 08/08/97).</p> <p><u>VIGESIMO SEGUNDO: DISPOSICIONES GENERALES</u></p> <p>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.</p> <p>http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&task=view&id=812&Itemid=397</p>
14	3.2. Fondos complementarios	2006	<p><u>CAPITULO III LICENCIAS ESPECIALES</u></p> <p><u>Artículo 9º:</u> En ocasión del nacimiento de sus hijos los empleados de los FCSS tendrán derecho a la LICENCIA POR NACIMIENTO DE HIJO, la cual será de 2 (dos) días corridos a partir del nacimiento del mismo.</p> <p><u>Artículo 10º:</u> Las empleadas de los FCSS en caso de maternidad tendrán derecho al goce de la LICENCIA POR LACTANCIA, la cual otorga el beneficio de trabajar media jornada durante los 90 (noventa) días siguientes al día de finalización de la licencia maternal, posteriormente a éstos tendrán derecho a tomarse 1 (una) hora por día durante los siguientes 90 (noventa) días con presentación de certificado médico de INAU de que está amamantando.</p> <p>http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&task=view&</p>

			<i>id=825&Itemid=397</i>
14	5.1. Cooperativas de capitalización	2006	<u>CAPITULO V Por nacimiento: Artículo 27º.</u> - En ocasión del nacimiento de sus hijos, los empleados varones de la Cooperativa, tendrán derecho a una licencia especial de tres días hábiles, a partir del día de nacimiento. <i>http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&task=view&id=822&Itemid=397</i>
14	6. Casas de cambios	2006	<u>Capitulo III: Régimen de Licencias</u> <u>DECIMOSEGUNDO: (Licencias Especiales)</u> d) En ocasión del nacimiento de sus hijos los empleados de sexo masculino tendrán derecho a una licencia especial de dos días corridos a partir del nacimiento. En los dos casos anteriores las licencias se otorgarán siempre y cuando el fallecimiento o nacimiento no ocurran previos a un día de no-trabajo del trabajador. Si ocurrieren previos a un día de no-trabajo, se otorgará el día de licencia complementario. Lactancia- En caso de maternidad las funcionarias tendrán derecho a reducir su jornada –en días en los cuales la funcionaria realiza 8 o más horas- durante 4 horas por lactancia hasta los 3 meses desde el nacimiento, y luego 2 horas hasta los 6 meses siguientes al día de nacimiento. Se requerirá certificado médico que acredite el período de lactancia. <i>http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&task=view&id=820&Itemid=397</i>
15	1- Salud privada	2008*	GARANTÍAS PARA LOS TRABAJADORES NO MÉDICOS SUPLENTE. <u>DECIMO PRIMERO (...)</u> Para el caso de trabajadoras en estado de gravidez acreditarán la fecha probable de parto y se las exonerará de presentarse en el período en que dure la licencia por maternidad de acuerdo con lo previsto en la Ley 15084. Del mismo modo, culminado dicho período deberá ser convocada en la primera oportunidad en que exista disponibilidad. GÉNERO, EQUIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. <u>DECIMO TERCERO. Antecedentes</u> La República ha aprobado y ratificado los Convenios Internacionales del Trabajo Números 100, 103, 111 y 156. Que dando cumplimiento a tales Convenios, la República ha aprobado las siguientes leyes que tienen directa relación con las relaciones laborales: 16.045 – Igualdad de trato y oportunidades.17.215 – Normas sobre gravidez y lactancia17.242 – Prevención de Cáncer Genito Uterino.

		<p>17.817 – Contra el Racismo, Xenofobia y Discriminación. En el sector de la salud existe una importante inserción laboral de las mujeres, lo que hace especialmente relevante la consideración de la situación de las mismas y de la normativa referida.</p> <p>Las Partes han acordado instituir, a nivel del Sector de la Salud Privada, diversas instancias de análisis y seguimiento respecto de la aplicación y cumplimiento de las y leyes referidas en la presente cláusula.</p> <p>DECIMO CUARTO Comisión Tripartita Sectorial – Las partes acuerdan constituir la “Comisión Tripartita de Seguimiento en materia de Género, Equidad e Igualdad de Oportunidades” cuyo ámbito de acción serán todas las actividades comprendidas dentro del Grupo 15 de los Consejos de Salarios.</p> <p>La “Comisión Tripartita de Seguimiento” estará integrada por tres miembros titulares y sus respectivos alternos, representantes cada uno, respectivamente del MTSS, de los empleadores y de los trabajadores.</p> <p>El representante del MTSS y su alterno será designado por la DINATRA y presidirá la Comisión. La DINATRA podrá en cualquier momento modificar su representación.</p> <p>Los representantes titulares y alternos por los empleadores y trabajadores serán designados respectivamente por los representantes de los empleadores y de los trabajadores en el Consejo de Salarios y durarán en sus cargos por un plazo de 2 años. No obstante ello, en cualquier momento, los representantes de los empleadores y de los trabajadores podrán modificar a los representantes en le Comisión Tripartita Sectorial.</p> <p>La “Comisión Tripartita de Seguimiento” tendrá como cometidos la propuesta, el análisis periódico y la evaluación de la política nacional en materia de género, equidad e igualdad de oportunidades en lo referido al ámbito de acción definido en DECIMO CUARTO y en aplicación de las leyes citadas en DECIMO TERCERO.</p> <p>“La Comisión Tripartita de Seguimiento” se instalará dentro de los 30 días de la firma del presente Acuerdo. A tales efectos, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, se compromete a designar dentro de los 20 días de la firma del presente a sus representantes (titular y alterno) y a convocará en tiempo y forma para la instalación de la Comisión.</p> <p>Instancias de colaboración a nivel de cada empresa.</p> <p>Dentro de los 30 días contados a partir de la publicación del Decreto del Poder Ejecutivo que apruebe el presente acuerdo se instalarán en cada empresa una “Comisión de Cooperación en Materia Género, Equidad e Igualdad de Oportunidades”, integradas por dos representantes de los empleadores y dos de los trabajadores y sus respectivos alternos.</p> <p>Dentro de los 15 días contados a partir del vencimiento del plazo de 30 días, cada empresa deberá comunicar a la “Comisión Tripartita de</p>
--	--	--

			<p>17.817 – Contra el Racismo, Xenofobia y Discriminación.</p> <p>En el sector de la salud existe una importante inserción laboral de las mujeres, lo que hace especialmente relevante la consideración de la situación de las mismas y de la normativa referida.</p> <p>Las Partes han acordado instituir, a nivel del Sector de la Salud Privada, diversas instancias de análisis y seguimiento respecto de la aplicación y cumplimiento de las y leyes referidas en la presente cláusula.</p> <p>2. Instancias de colaboración a nivel de cada empresa.</p> <p>Dentro de los 30 días contados a partir de la publicación del Decreto del Poder Ejecutivo que apruebe el presente acuerdo se instalarán en cada empresa una “Comisión de Cooperación en Materia Género, Equidad e Igualdad de Oportunidades”, integradas por dos representantes de los empleadores y dos de los trabajadores y sus respectivos alternos.</p> <p>Dentro de los 15 días contados a partir del vencimiento del plazo de 30 días, cada empresa deberá comunicar a la “Comisión Tripartita de Seguimiento” la instalación y puesta en funcionamiento de la comisión respectiva. En caso de no arribarse a un acuerdo, se comunicará tal circunstancia a la “Comisión Tripartita de Seguimiento”, para su intervención y aplicación de lo resuelto en tiempo y forma.</p> <p>Las Comisiones de Cooperación a nivel empresarial tendrán como cometidos la propuesta, el análisis periódico y la evaluación de la aplicación de las leyes citadas en SEXTO</p> <p>En todos los casos se determinará de común acuerdo, a nivel de cada empresa, la forma, método, fechas y frecuencia de trabajo en función de las características de cada empresa. En caso de no arribarse a un acuerdo, se comunicará tal circunstancia a la “Comisión Tripartita de Seguimiento”, para su intervención y aplicación de lo resuelto en tiempo y forma.</p> <p>El tiempo ocupado por los representantes de los trabajadores en estas instancias se computará como tiempo trabajado y en los casos en que ello ocurra fuera de la jornada habitual de trabajo no se computará como hora extraordinaria. Dichos representantes no podrán ser objeto de sanciones a causa de su actividad como tales.</p> <p>SEPTIMO Comisión Tripartita Sectorial – <i>Crease una comisión tripartita que tendrá como cometido: atender las relaciones laborales del sector, es estudio de los grupos de actividad, definición de las categorías laborales de la actividad, y realizara el seguimiento y cumplimiento del convenio.</i></p> <p>http://www.presidencia.gub.uy/_web/decretos/2008/12/ASUNTO117__00001.PDF</p>
15	4- Ambulancias	20006 *	<p><i>“Se acuerda en forma expresa el cumplimiento de lo establecido en a) la ley 17.242 sobre prevención del cáncer genito mamario; b) la ley 16.045 que prohíbe estrictamente toda discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector</i></p>

			http://www.presidencia.gub.uy/_web/decretos/2008/12/A201_00001.PDF
16	5.- Enseñanza de idiomas	2005	NOVENO: IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. Las partes reafirman el respeto por el principio de igualdad de oportunidades, de trato y equidad en el trabajo, sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza, color, orientación sexual, credo, etc. de acuerdo con las disposiciones legales vigentes (Convenios Internacionales de Trabajo N° 100, 111, y 156, ley 16.045) http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&task=view&id=868&Itemid=399
17	1. Talleres gráficos de obra (pre-impresión, impresión sobre cualquier sustrato, pos impresión, encuadernación, edición, grabado y reproducción fotográfica, fotomecánica, láser y edición digital.	2005	9. (Igualdad de trato y oportunidades): Se establece la plena vigencia del principio de igualdad de trato y oportunidades regulado por ley 16.045 de 2/6/1989, por lo que los mínimos salariales por categoría y los ajustes salariales establecidos en el presente convenio, se refieren indistintamente a hombres y mujeres. http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&task=view&id=899&Itemid=400
17	2. – Talleres gráficos de las empresas periodísticas, diarios y publicaciones.	2005 2006	9. (Igualdad de trato y oportunidades): Se establece la plena vigencia del principio de igualdad de trato y oportunidades regulado por ley 16.045 de 2/6/1989, por lo que los mínimos salariales por categoría y los ajustes salariales establecidos en el presente convenio, se refieren indistintamente a hombres y mujeres. http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&task=section&id=39&Itemid=400 7- (Asueto por Nacimiento): Exclusivamente durante la vigencia del convenio, las Empresas representadas en ADYPU, otorgarán dos días de asueto a aquellos empleados que durante ese período acrediten el nacimiento de su hijo. 8- (Igualdad de trato y oportunidades): “Se establece la plena vigencia del principio de igualdad de trato y oportunidades regulado por la ley 16045 de 2/6/89, por lo que los mínimos salariales por categoría

		2008	<p>establecidos en el presente convenio, se refieren indistintamente a hombres y mujeres”</p> <p>http://www.presidencia.gub.uy/_web/decretos/2006/12/230_15_09_2006_00001.PDF</p> <p>6.- IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDAD: Se establece la plena vigencia del principio de igualdad de trato y oportunidades regulado por la Ley No. 16.045 de 2/6/1989, por lo que los mínimos salariales por categoría y los ajustes salariales establecidos en el presente convenio, se refieren indistintamente a hombres y mujeres.</p> <p>http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&task=view&id=2041&Itemid=400</p>
18	1 -. Cines de Montevideo y costa balnearia	2005 2006 2008	<p>NOVENO: 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 y mujeres.</p> <p>http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&task=view&id=928&Itemid=401</p> <p>OCTAVO: 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 y mujeres.</p> <p>http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&task=view&id=940&Itemid=401</p> <p>SEPTIMO: Cláusula de Género: 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 y mujeres.</p> <p>http://www.presidencia.gub.uy/_web/decretos/2008/12/T185__00001.PDF</p>
18	2.1- Prensa escrita de Montevideo y sus ediciones periódicas digitales	2005 2006	<p>12. (Igualdad de trato y oportunidades): Se establece la plena vigencia del principio de igualdad de trato y oportunidades regulado por ley 16.045 de 2/6/1989, por lo que los mínimos salariales por categoría y los ajustes salariales establecidos en el presente convenio, se refieren indistintamente a hombres y mujeres.</p> <p>http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&task=view&id=927&Itemid=401</p> <p>DECIMO: Igualdad de trato y oportunidades: Se establece la plena vigencia del principio de igualdad de trato y oportunidades regulado por ley 16.045 de 2/6/1989, por lo que los mínimos salariales por categoría y los ajustes salariales establecidos en el presente convenio, se refieren indistintamente a hombres y mujeres.</p> <p>http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&task=view&id</p>

		2008	<p>=939&Itemid=401</p> <p>NOVENO: Igualdad de trato y oportunidades: Se establece la plena vigencia del principio de igualdad de trato y oportunidades regulado por la ley 16.045 de 2/6/89, por lo que los mínimos salariales por categoría y los ajustes salariales establecidos en el presente convenio, se refieren indistintamente a hombres y mujeres.</p> <p>http://www.presidencia.gub.uy/_web/decretos/2008/12/ASUNTO127_00001.PDF</p>
18	2.2 Prensa escrita del Interior y sus ediciones periodísticas digitales	2005	<p>Artículo 12º. Las partes acuerdan que el sexo no es causa de ninguna diferencia en las remuneraciones, por lo que las categorías se refieren indistintamente para hombres o mujeres. .</p> <p>http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&task=view&id=926&Itemid=401</p>
18	3.1-. Radios de AM y FM de Montevideo	2005 2006 2008	<p>OCTAVO: 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.</p> <p>http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&task=view&id=925&Itemid=401</p> <p>UNDECIMO: 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.</p> <p>http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&task=view&id=937&Itemid=401</p> <p>DECIMO SEGUNDO: 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.</p> <p>http://www.presidencia.gub.uy/_web/decretos/2008/12/T182_00001.PDF</p>
18	3.2. Radios del Interior y sus ediciones periodísticas digitales	2005	<p>QUINTO: Licencias especiales: Se establecen las siguientes licencias especiales: Licencia por nacimiento: En caso de nacimiento de hijos los trabajadores varones tendrán derecho a gozar de 3 días de licencia especial con goce de sueldo. Este beneficio se otorgará luego de transcurrido el período de prueba. Dentro del término de 60 días de haber hecho uso de este beneficio el trabajador deberá presentar el correspondiente certificado de nacimiento.</p>

		2008	<p>SEXTO: 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. http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&task=view&id=922&Itemid=401</p> <p>NOVENO: Equidad de género: 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. http://www.presidencia.gub.uy/_web/decretos/2008/12/T189__00001.PDF</p>
18	4.1. TV abierta de Montevideo y sus ediciones periodísticas digitales	2005* 2006 2008	<p>“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 decidir ascensos o adjudicaciones de tareas”</p> <p>Artículo 10º. Las empresas promoverán la equidad de género en todos los aspectos de 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 a la hora de decidir ascensos o adjudicación de tareas. http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&task=view&id=935&Itemid=401</p> <p>DECIMO: Las empresas promoverán la equidad de género en todos los aspectos de 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 a la hora de decidir ascensos o adjudicación de tareas. http://www.presidencia.gub.uy/_web/decretos/2008/12/180__00001.PDF</p>
18	4.2.- TV abierta del Interior y sus ediciones periodísticas digitales	2005	<p>Artículo 12º. Las empresas promoverán la equidad de género en todos los aspectos de 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 a la hora de decidir ascensos o adjudicación de tareas. http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&task=view&id=918&Itemid=401</p>
18	4.3	2005	NOVENO: Las partes acuerdan promover la equidad de género en todos

	TV por abonados de Montevideo y sus ediciones periodísticas digitales	2006	<p>los aspectos de las relaciones laborales, inclusive a la hora de decidir ascensos o adjudicaciones de tareas. http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&task=view&id=917&Itemid=401</p> <p>Artículo 13º. Las empresas promoverán la equidad de género en todos los aspectos de 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 a la hora de decidir ascensos o adjudicación de tareas. http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&task=view&id=933&Itemid=401</p> <p>DECIMO: Equidad de género: Las empresas promoverán la equidad de género en todos los aspectos de 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 a la hora de decidir ascensos o adjudicación de tareas. http://www.presidencia.gub.uy/_web/decretos/2008/12/T187__00001.PDF</p>
18	4.4. TV por abonados del Interior y sus ediciones periodísticas digitales	2008	<p>DECIMO: Equidad de género: Las empresas promoverán la equidad de género en todos los aspectos de las relaciones laborales y se obligan a no realizar ningún tipo de discriminación a la hora de decidir ascensos o adjudicaciones de tareas. http://www.presidencia.gub.uy/_web/decretos/2008/12/T184__00001.PDF</p>
18	4.5. Productoras de contenidos para TV abierta y/o TV por abonados	2008	<p>DECIMO: Cláusula de género: Las empresas promoverán la equidad de género en todos los aspectos de 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 a la hora de decidir ascensos o adjudicación de tareas. http://www.presidencia.gub.uy/_web/decretos/2008/12/ASUNTO116__00002.PDF</p>
18	5 – Agencias de noticias periodísticas y fotográficas	2008	<p>DECIMO CUARTO: Equidad de Género: Las empresas promoverán la equidad de género en todos los aspectos de 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 a la hora de decidir ascensos o adjudicación de tareas. http://www.presidencia.gub.uy/_web/decretos/2008/12/179__00001.PDF</p>
18	6.1. Sociedades Hípicas, Casinos Electrónico	2008	<p>VIGESIMA SEGUNDA: Equidad de Género: Enfoque de Género: Las partes de común reafirman el respeto por la igualdad de oportunidades, de trato y equidad en el trabajo, sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza, orientación sexual, credo u otras formas de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes (CIT 100,111,156; ley</p>

			16045 y Declaración Sociolaboral del Mercosur).
18	8.1.- Alquiler y distribución de películas cinematográficas	2008	SEPTIMO: Cláusula de Género: 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 y mujeres. http://www.presidencia.gub.uy/_web/decretos/2008/12/T186__00001.PDF
19	1.- Despachantes de Aduana	2005	DECIMO: Los trabajadores del sector tendrán derecho a las siguientes licencias especiales, en todos los casos con goce de sueldo y sin descuento de sus licencias anuales reglamentarias: Por paternidad – Tres días hábiles http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&task=view&id=983&Itemid=402
		2006	DECIMO SÉPTIMO: Licencias especiales. Los trabajadores del sector tendrán derecho a las siguientes licencias especiales, en todos los casos con goce de sueldo y sin descuento de sus licencias anuales reglamentarias: Por paternidad – Tres días hábiles. http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&task=view&id=1009&Itemid=402
		2008	DECIMO NOVENO: Enfoque de Género: 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 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 otras formas de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes (CIT 100,111,156; ley 16045 y Declaración Sociolaboral del Mercosur) . Se acuerda en forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la ley 17242 sobre Prevención de Cáncer Genito Mamario ; la ley 16045 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 100,111 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. http://www.presidencia.gub.uy/_web/decretos/2008/12/154__00001.PDF
19	2.-	2006	NOVENO: Licencias especiales

	Empresas suministradoras de mano de obra	2008	<p>D) Por paternidad - Se establece el beneficio pago de licencia por paternidad, el día del nacimiento y el inmediato siguiente. http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&task=view&id=1008&Itemid=402</p> <p>DECIMO SÉPTIMO: Enfoque de Género: 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 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 otras formas de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes (CIT 100,111,156; ley 16045 y Declaración Sociolaboral del Mercosur)</p> <p>Se acuerda en forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la ley 17242 sobre Prevención de Cáncer Genito Mamario ; la ley 16045 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 100,111 y 156.</p> <p>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</p> <p>DECIMO OCTAVO: Las empresas promoverán la equidad de género en toda la relación laboral. A tales efectos comprometen respetar el principio de no discriminación a la hora de fijar remuneraciones, promover ascensos o adjudicar tareas. http://www.presidencia.gub.uy/_web/decretos/2008/12/144__00001.PDF</p>
19	3. Personal de edificios de Propiedad Horizontal	2008	<p>DECIMO CUARTO: Enfoque de Género: 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 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 otras formas de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes (CIT 100,111,156; ley 16045 y Declaración Sociolaboral del Mercosur)</p> <p>.Se acuerda en forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la ley 17242 sobre Prevención de Cáncer Genito Mamario ; la ley 16045 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 100,111 y 156.</p> <p>Queda expresamente establecido que el sexo no es causa de ninguna</p>

			<p>diferencia en las remuneraciones, por lo que las categorías se refieren indistintamente a hombres y mujeres</p> <p>Las empresas promoverán la equidad de género en toda la relación laboral. A tales efectos comprometen respetar el principio de no discriminación a la hora de fijar remuneraciones, promover ascensos o adjudicar tareas.</p> <p>http://www.presidencia.gub.uy/_web/decretos/2008/12/101__00001.PDF</p>
19	4. Empresas de Pompas Fúnebres y sus Previsoras	2005 2006	<p>(Falta número) C) Licencia por paternidad</p> <p>Se establece el beneficio de licencia por paternidad para Montevideo pago por la empresa de la siguiente manera: el día del nacimiento y el inmediato siguiente. Con respecto a los trabajadores del interior se les otorgará únicamente el día del nacimiento.</p> <p>http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&task=view&id=980&Itemid=402</p> <p>DECIMO SEXTO: Licencias especiales: C) Licencia por paternidad Se establece el beneficio de licencia por paternidad para Montevideo pago por la empresa de la siguiente manera: el día del nacimiento y el inmediato siguiente. Con respecto a los trabajadores del interior se les otorgará exclusivamente el día del nacimiento.</p> <p>http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&task=view&id=1006&Itemid=402</p>
19	5-. Inmobiliarias y administración de propiedades	2008	<p>DECIMO PRIMERO: Equidad de Género: 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 Xenofobia, Racismo y toda forma de Discriminación. Así mismo 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 otras formas de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes (CIT 100,111,156; ley 16045 y Declaración Sociolaboral del Mercosur). Las empresas promoverán la equidad de género en toda la relación laboral, comprometiéndose, a tales efectos, a respetar el principio de no discriminación a la hora de fijar remuneraciones, promover ascensos o adjudicar tareas.</p> <p>DECIMO SEGUNDO: Se acuerda de forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la ley 17242 sobre prevención del cáncer genito mamario; la ley 16045 que prohíbe la discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector y lo establecido por la OIT 100, 111,156. 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.</p>

			<p>“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”.</p>
19	8.1.- Seguridad Electrónica	2006 2008	<p>DECIMO TERCERO: Licencias especiales</p> <p>D) Por paternidad - Se establece el beneficio pago de licencia por paternidad, el día del nacimiento y el inmediato siguiente.</p> <p>http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&task=view&id=1003&Itemid=402</p> <p>VIGÉSIMO SEGUNDO: Las partes exhortan al cumplimiento de las siguientes leyes de Género: Ley 16045 de no Discriminación por Sexo; Ley 17514 sobre Violencia Doméstica y Ley 17817 referente 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 otras formas de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes (CIT 100,111,156; ley 16045 y Declaración Sociolaboral del Mercosur).</p> <p>Se acuerda de forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la ley 17242 sobre prevención del cáncer genito mamario; la ley 16045 que prohíbe la discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector y lo establecido por la OIT 100, 111,156. 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.</p> <p>VIGÉSIMO TERCERO: Las empresas promoverán la equidad de género en toda relación laboral. A tales efectos comprometen respetar el principio de no discriminación a la hora de fijar remuneraciones, promover ascensos o adjudicar tareas.</p> <p>http://www.presidencia.gub.uy/_web/decretos/2008/12/161__00001.PDF</p>
19	8.2.- Seguridad Fí- sica	2006	<p>DECIMO SÉPTIMO: Licencias especiales:</p> <p>D) Se establece el beneficio de licencia por paternidad pago por la empresa de la siguiente manera: el día del nacimiento y el inmediato siguiente.</p> <p>VIGÉSIMO: 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.</p>

			<p>discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes (CIT 100,111,156; ley 16045 y Declaración Sociolaboral del Mercosur). Se acuerda de forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la ley 17242 sobre prevención del cáncer genito mamario; la ley 16045 que prohíbe la discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector y lo establecido por la OIT 100, 111,156. 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.</p> <p>DECIMO CUARTO: Las empresas promoverán la equidad de género en toda relación laboral. A tales efectos comprometen respetar el principio de no discriminación a la hora de fijar remuneraciones, promover ascensos o adjudicar tareas.</p> <p>http://www.presidencia.gub.uy/_web/decretos/2008/12/102__00001.PDF</p>
19	10. – Estaciones de servicio, gomerías y estacionamientos	2006	<p>NOVENO: Licencias especiales para todo el sector.</p> <p>D) Por paternidad - Se establece el beneficio pago de licencia por paternidad de dos días, el día del nacimiento y el inmediato siguiente</p> <p>DECIMO SEGUNDO: Igualdad de oportunidades.- Las partes de común acuerdo reafirman el respeto por el principio de igualdad de oportunidades, trato y equidad en el trabajo, sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza, color, orientación sexual, credo u otras formas de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes (Convenios Internacionales del Trabajo N° 100, 111, 156, Ley N° 16.045, Declaración Socio – laboral del MERCOSUR).</p> <p>http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&task=view&id=1000&Itemid=402</p>
19	11.- Agencias de viaje (excluidas las pertenecientes a empresas de transporte)	2008	<p>DECIMO PRIMERO: Equidad de género: Las partes exhortan al cumplimiento de las siguientes leyes de Género: Ley 16045 de no Discriminación por Sexo; Ley 17514 sobre Violencia Doméstica y Ley 17817 referente 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 otras formas de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes (CIT 100,111,156; ley 16045 y Declaración Sociolaboral del Mercosur). Se acuerda de forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la ley 17242 sobre prevención del cáncer genito mamario; la ley 16045 que prohíbe la discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector y lo establecido por la OIT 100, 111,156. Queda expresamente establecido que el sexo no es</p>

			<p>causa de ninguna diferencia en las remuneraciones, por lo que las categorías se refieren indistintamente a hombres y mujeres.</p> <p>DÉCIMO SEGUNDO: Se acuerda de forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la ley 17242 sobre prevención del cáncer genito mamario; la ley 16045 que prohíbe la discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector y lo establecido por la OIT 100, 111,156. 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.</p> <p>http://www.presidencia.gub.uy/_web/decretos/2009/01/TASUNTO5.pdf</p>
19	12. Agencias de publicidad	2008	<p>DECIMO PRIMERO: Equidad de género: Las partes exhortan al cumplimiento de las siguientes leyes de Género: Ley 16045 de no Discriminación por Sexo; Ley 17514 sobre Violencia Doméstica y Ley 17817 referente 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 otras formas de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes (CIT 100,111,156; ley 16045 y Declaración Sociolaboral del Mercosur).</p> <p>Se acuerda de forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la ley 17242 sobre prevención del cáncer genito mamario; la ley 16045 que prohíbe la discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector y lo establecido por la OIT 100, 111,156. 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.</p> <p>DÉCIMO SEGUNDO: Se acuerda de forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la ley 17242 sobre prevención del cáncer genito mamario; la ley 16045 que prohíbe la discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector y lo establecido por la OIT 100, 111,156. 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.</p> <p>http://www.presidencia.gub.uy/_web/decretos/2009/01/TASUNTO3.pdf</p>
19	13.- Investigación de mercado y estudios sociales	2005	<p>NOVENO: Licencias especiales (para personal mensual permanente)</p> <p>C) Licencia por paternidad.</p> <p>Se establece el beneficio de licencia por paternidad pago por la empresa de la siguiente manera: el día del nacimiento y el inmediato siguiente.</p> <p>http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&task=view&id=971&Itemid=402</p>

		2006	<p>DECIMO SEXTO: Licencias especiales para personal mensual permanente</p> <p>Se confirma lo acordado en la cláusula novena del Convenio firmado el 18 de Agosto del 2005.</p> <p>http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&task=view&id=997&Itemid=402</p>
		2008	<p>VIGÉSIMO SEXTO: Equidad de género: Las partes exhortan al cumplimiento de las siguientes leyes de Género: Ley 16045 de no Discriminación por Sexo; Ley 17514 sobre Violencia Doméstica y Ley 17817 referente 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 otras formas de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes (CIT 100,111,156; ley 16045 y Declaración Sociolaboral del Mercosur).</p> <p>Se acuerda de forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la ley 17242 sobre prevención del cáncer genito mamario; la ley 16045 que prohíbe la discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector y lo establecido por la OIT 100, 111,156. 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.</p> <p>Las empresas promoverán la equidad de género en toda relación laboral. A tales efectos comprometen respetar el principio de no discriminación a la hora de fijar remuneraciones, promover ascensos o adjudicar tareas.</p> <p>http://www.presidencia.gub.uy/_web/decretos/2008/12/160__00001.PDF</p>
19	14. Distribuidores de cine	2005	<p>NOVENO: 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 y mujeres</p> <p>http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&task=section&id=41&Itemid=402</p>
		2006*	<p>“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”.</p>
19	14.1 Alquiler y distribución de películas cinematográficas	2006	<p>OCTAVO: 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 y mujeres.</p> <p>http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&task=view&id=995&Itemid=402</p>
		2008	<p>SEXTO: Se reitera que el sexo no es causa de ninguna diferencia en las remuneraciones, por lo que las categorías se refieren indistintamente para hombre y mujeres.</p>

			http://www.presidencia.gub.uy/_web/decretos/2008/01/T808_19%2010%202007_00001.PDF
19	15. Peluquerías Unisex (de damas, hombres y niños)	2006	DECIMO NOVENO: Licencias especiales D) Por paternidad - Se establece el beneficio pago de licencia por paternidad, el día del nacimiento y el inmediato siguiente. http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&task=view&id=991&Itemid=402
		2008	DECIMO CUARTO: Equidad de género: Las partes exhortan al cumplimiento de las siguientes leyes de Género: Ley 16045 de no Discriminación por Sexo; Ley 17514 sobre Violencia Doméstica y Ley 17817 referente Xenofobia, Racismo y toda forma de Discriminación. Así mismo 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 otras formas de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes (CIT 100,111,156; ley 16045 y Declaración Sociolaboral del Mercosur). DÉCIMO QUINTO: Se acuerda de forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la ley 17242 sobre prevención del cáncer genito mamario; la ley 16045 que prohíbe la discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector y lo establecido por la OIT 100, 111,156. 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. DÉCIMO SEXTO: Las empresas promoverán la equidad de género en toda relación laboral. A tales efectos comprometen respetar el principio de no discriminación a la hora de fijar remuneraciones, promover ascensos o adjudicar tareas http://www.presidencia.gub.uy/_web/decretos/2008/12/157__00001.PDF
19	16. - Áreas Verdes	2006	DECIMO SEGUNDO: Licencias especiales - D) Por paternidad Se establece el beneficio pago de licencia por paternidad, el día del nacimiento y el inmediato siguiente. http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&task=section&id=41&Itemid=402
		2008	TRIGESIMO TERCERO: Enfoque de género: Las partes exhortan al cumplimiento de las siguientes leyes de Género: Ley 16045 de no Discriminación por Sexo; Ley 17514 sobre Violencia Doméstica y Ley 17817 referente 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 otras formas de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes

			<p>(CIT 100,111,156; ley 16045 y Declaración Sociolaboral del Mercosur). Se acuerda de forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la ley 17242 sobre prevención del cáncer genito mamario; la ley 16045 que prohíbe la discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector y lo establecido por la OIT 100, 111,156. 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 empresas promoverán la equidad de género en toda relación laboral. A tales efectos comprometen respetar el principio de no discriminación a la hora de fijar remuneraciones, promover ascensos o adjudicar tareas. http://www.presidencia.gub.uy/_web/decretos/2009/01/TASUNTO7.pdf</p>
19	17. Estudios contables profesionales y no profesionales	2006 2008	<p>NOVENO: Licencias especiales: C) Por paternidad - Se establece el beneficio pago de licencia por paternidad, el día del nacimiento y el inmediato siguiente. http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&task=view&id=989&Itemid=402</p> <p>DECIMO TERCERO: Equidad de género: Las partes exhortan al cumplimiento de las siguientes leyes de Género: Ley 16045 de no Discriminación por Sexo; Ley 17514 sobre Violencia Doméstica y Ley 17817 referente Xenofobia, Racismo y toda forma de Discriminación. Así mismo 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 otras formas de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes (CIT 100,111,156; ley 16045 y Declaración Sociolaboral del Mercosur).</p> <p>DÉCIMO CUARTO: Se acuerda de forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la ley 17242 sobre prevención del cáncer genito mamario; la ley 16045 que prohíbe la discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector y lo establecido por la OIT 100, 111,156. 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.</p> <p>DÉCIMO QUINTO: Las empresas promoverán la equidad de género en toda relación laboral. A tales efectos comprometen respetar el principio de no discriminación a la hora de fijar remuneraciones, promover ascensos o adjudicar tareas http://www.presidencia.gub.uy/_web/decretos/2008/12/152__00001.PDF</p>
19	18. -Sanitarias	2006	<p>DECIMO SEGUNDO: Licencias especiales: D) Por paternidad. Se establece el beneficio pago de licencia por</p>

		2008	<p>paternidad, el día del nacimiento y el inmediato siguiente. http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&task=view&id=988&Itemid=402</p> <p>DECIMO OCTAVO: Enfoque de género: 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 Xenofobia, Racismo y toda forma de Discriminación. Así mismo 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 otras formas de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes (CIT 100,111,156; ley 16045 y Declaración Sociolaboral del Mercosur).</p> <p>DÉCIMO NOVENO: Se acuerda de forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la ley 17242 sobre prevención del cáncer genito mamario; la ley 16045 que prohíbe la discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector y lo establecido por la OIT 100, 111,156. 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.</p> <p>VIGÉSIMO: Las empresas promoverán la equidad de género en toda relación laboral. A tales efectos comprometen respetar el principio de no discriminación a la hora de fijar remuneraciones, promover ascensos o adjudicar tareas. http://www.presidencia.gub.uy/_web/decretos/2008/12/159__00001.PDF</p> <p>Idem 2006 en cuanto a la igualdad de oportunidades http://www.presidencia.gub.uy/_web/decretos/2008/12/159__00001.PDF</p>
19	19.1- Call Centers	2008	<p>DECIMO SÉPTIMO: Equidad de género: 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 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 otras formas de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes (CIT 100,111,156; ley 16045 y Declaración Sociolaboral del Mercosur). Las empresas promoverán la equidad de género en toda relación laboral, comprometiéndose, a tales efectos, a respetar el principio de no discriminación a la hora de fijar remuneraciones, promover ascensos o</p>

			<p>adjudicar tareas.</p> <p>DECIMO OCTAVO: Se acuerda de forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la ley 17242 sobre prevención del cáncer genito mamario; la ley 16045 que prohíbe la discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector y lo establecido por la OIT 100, 111,156. 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.</p> <p>DÉCIMO SEGUNDO: Se acuerda de forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la ley 17242 sobre prevención del cáncer genito mamario; la ley 16045 que prohíbe la discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector y lo establecido por la OIT 100, 111,156. 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.</p> <p>http://www.presidencia.gub.uy/_web/decretos/2008/12/145__00001.PDF</p>
19	19.2 Servicios 0900	2008	<p>VIGÉSIMO TERCERO: Equidad de Género: 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 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 otras formas de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes (CIT 100,111,156; ley 16045 y Declaración Sociolaboral del Mercosur). Se acuerda de forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la ley 17242 sobre prevención del cáncer genito mamario; la ley 16045 que prohíbe la discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector y lo establecido por la OIT 100, 111,156. 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.</p> <p>VIGÉSIMO CUARTO: Las empresas promoverán la equidad de género en toda relación laboral, comprometiéndose, a tales efectos, a respetar el principio de no discriminación a la hora de fijar remuneraciones, promover ascensos o adjudicar tareas.</p> <p>http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&task=view&id=1538&Itemid=402</p>
19	Residual	2008	<p>DÉCIMO PRIMERO: Equidad de Género: 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 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</p>

			<p>por motivos de sexo, raza, orientación sexual, credo u otras formas de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes (CIT 100,111,156; ley 16045 y Declaración Sociolaboral del Mercosur). Las empresas promoverán la equidad de género en toda relación laboral. A tales efectos comprimen respetar el principio de no discriminación a la hora de fijar remuneraciones, promover ascensos o adjudicar tareas</p> <p>http://www.presidencia.gub.uy/_web/decretos/2009/01/TASUNTO6.pdf</p>
19	21.1.Administración de centros comerciales industriales y de servicios	2008	<p>DECIMO CUARTO: Enfoque de género: 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 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 otras formas de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes (CIT 100,111,156; ley 16045 y Declaración Sociolaboral del Mercosur)..</p> <p>DECIMO QUINTO: Se acuerda de forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la ley 17242 sobre prevención del cáncer genito mamario; la ley 16045 que prohíbe la discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector y lo establecido por la OIT 100, 111,156. 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.</p> <p>DÉCIMO SEXTO: Las empresas promoverán la equidad de género en toda relación laboral. A tales efectos comprimen respetar el principio de no discriminación a la hora de fijar remuneraciones, promover ascensos o adjudicar tareas</p> <p>http://www.presidencia.gub.uy/_web/decretos/2008/12/143__00001.PDF</p>
19	21.2. Empresas explotadoras y/o administradoras de zonas Francas comerciales, industriales y de servicio	2008	<p>DECIMO PRIMERO: Enfoque de género: 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 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 otras formas de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes (CIT 100,111,156; ley 16045 y Declaración Sociolaboral del Mercosur)..</p> <p>DÉCIMO SEGUNDO: Se acuerda de forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la ley 17242 sobre prevención del cáncer genito mamario; la ley 16045 que prohíbe la discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector</p>

			<p>y lo establecido por la OIT 100, 111,156. 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.</p> <p>DÉCIMO TERCERO: Las empresas promoverán la equidad de género en toda relación laboral. A tales efectos comprimen respetar el principio de no discriminación a la hora de fijar remuneraciones, promover ascensos o adjudicar tareas</p> <p>http://www.presidencia.gub.uy/_web/decretos/2008/12/151__00001.PDF</p>
19	22. Informática	2008	<p>DECIMO: Equidad de género: 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 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 otras formas de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes (CIT 100,111,156; ley 16045 y Declaración Sociolaboral del Mercosur)..</p> <p>Se acuerda de forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la ley 17242 sobre prevención del cáncer genito mamario; la ley 16045 que prohíbe la discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector y lo establecido por la OIT 100, 111,156. 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 empresas promoverán la equidad de género en toda relación laboral. A tales efectos comprometen respetar el principio de no discriminación a la hora de fijar remuneraciones, promover ascensos o adjudicar tareas.</p> <p>http://www.presidencia.gub.uy/_web/decretos/2008/12/156__00001.PDF</p>
20	1.- Entidades deportivas	2008	<p>Artículo X.- Género y Equidad. Las partes, asumiendo el compromiso propuesto por la “Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo”, acuerdan promover dentro del ámbito de la negociación colectiva el cumplimiento de la Ley Nº 16.045, Convenios Internacionales de Trabajo Nº 100, 103, 111, y 156 ratificados por nuestro país, y la Declaración Sociolaboral del MERCOSUR. Reafirman el respeto por el principio de igualdad de oportunidades, trato y equidad en el trabajo, sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza- etnia, orientación sexual, credo u otras formas de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes.</p> <p>http://www.presidencia.gub.uy/_web/decretos/2009/01/TASUNTO1.pdf</p>
20	1.1.-	2008	<p>NOVENO- Género y Equidad: Las partes acuerdan exhortar al</p>

	Básquetbol		<p>cumplimiento de las siguientes leyes de Género: Ley 16045 de no Discriminación por Sexo; Ley 17514 sobre Violencia Doméstica y Ley 17817 referente 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 otras formas de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes (CIT 100,111,156; ley 16045 y Declaración Sociolaboral del Mercosur). Se acuerda de forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la ley 17242 sobre prevención del cáncer genito mamario; la ley 16045 que prohíbe la discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector y lo establecido por la OIT 100, 111,156. 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 empresas promoverán la equidad de género en toda relación laboral. A tales efectos comprometen respetar el principio de no discriminación a la hora de fijar remuneraciones, promover ascensos o adjudicar tareas.</p> <p>http://www.presidencia.gub.uy/_web/decretos/2008/12/134__00001.PDF</p>
20	2. Entidades gremiales	2006 2008	<p>Artículo XI. Leyes de Género: Las partes acuerdan exhortar al cumplimiento de las siguientes leyes de Género: Ley 17514 sobre Violencia Doméstica, Ley 17242 sobre los exámenes médicos de la mujer; Ley 17386 sobre la compañía en el parto; Ley 16045 sobre la no discriminación por sexo.</p> <p>http://www.presidencia.gub.uy/_web/decretos/2006/11/146_31_10_2006_00001.PDF</p> <p>DÉCIMO TERCERO- Género y Equidad. Las partes acuerdan exhortar al cumplimiento de las siguientes: Ley 16.045; Ley 17.514 sobre violencia doméstica y Ley 17.817 referente a 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 otras formas de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes (CIT 100, 111, 156; Ley 16.045 y Declaración Sociolaboral del Mercosur. Se acuerda en forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la Ley 17.242 sobre prevención del cáncer génito 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 100, 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. Las empresas promoverán la equidad de género en toda la relación laboral. A tales efectos se comprometen a respetar el principio de no discriminación a la hora de</p>

			<p>promover ascensos, adjudicar tareas y establecer la remuneración pertinente</p> <p>http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&task=view&id=2517&Itemid=403</p>
20	3. Entidades sociales	2008	<p>OCTAVO- Período de Lactancia. Inmediatamente a posteriori de la licencia por maternidad certificada por DAFA, la trabajadora respectiva tendrá derecho a reducir hasta el 50% (cincuenta por ciento) de su jornada habitual de trabajo, por un período máximo de 6 (seis) meses. La remuneración será abatida en la misma proporción que la reducción de la jornada, sin perjuicio del beneficio que consagra la Ley 12.030 del 27.01.54, en su aplicación por el art. 3ro. Del decreto de 01.06.54. A vía de ejemplo, si la jornada habitual es de 8 (ocho) horas diarias, y la trabajadora opta por reducirla a 4 (cuatro) horas, se le remunerará como 5 (cinco) horas de trabajo efectivo. El usufructo de este beneficio es a opción de la trabajadora, quién deberá acreditar, la efectiva lactancia por el organismo público competente. En caso de optar por este beneficio no será afectada la prima por presentismo.</p> <p>NOVENO- Capacitación de Trabajadores con cargas familiares. 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.)</p> <p>DECIMO TERCERO- Género y Equidad: 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 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 otras formas de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes (CIT 100,111,156; ley 16045 y Declaración Sociolaboral del Mercosur). Se acuerda de forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la ley 17242 sobre prevención del cáncer genito mamario; la ley 16045 que prohíbe la discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector y lo establecido por la OIT 100, 111,156. 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 empresas promoverán la equidad de género en toda relación laboral. A tales efectos comprometen respetar el principio de no discriminación a la hora de fijar remuneraciones, promover ascensos o adjudicar tareas.</p> <p>http://www.presidencia.gub.uy/_web/decretos/2009/01/TASUNTO8.pdf</p>

21	Trabajadoras del hogar o servicio doméstico	2008	<p>DÉCIMO SEXTO: IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: Las partes de común acuerdo reafirma el respeto por el principio de igualdad de oportunidades, trato y de equidad en el trabajo, sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza, orientación sexual, credo, etc., de acuerdo con las disposiciones vigentes (convenios internacionales de trabajo N° 1100, 103, 111, y 156, Ley 16045 y Declaración sociolaboral del MERCOSUR).</p> <p>http://www.presidencia.gub.uy/_web/decretos/2008/12/ASUNTO107_00001.PDF</p>
23	1. Fruticultura, horticultura, floricultura, citrus, criaderos de aves y otras actividades no incluidas en el Grupo 22	2008	<p>OCTAVO: Licencia especiales.</p> <p>Las partes acuerdan otorgar las siguientes licencias especiales:</p> <p>A) Licencia por paternidad: El padre gozará de una licencia extraordinaria de tres días consecutivos con motivo del nacimiento de sus hijos, incluido el día del nacimiento.</p> <p>http://www.presidencia.gub.uy/_web/decretos/2008/09/T%201057_02092008_00001.PDF</p>
23	4-. Suinos y Apicultura	2008	<p>OCTAVO: Licencia especiales.</p> <p>Las partes acuerdan otorgar las siguientes licencias especiales:</p> <p>A) Licencia por paternidad: El padre gozará de una licencia extraordinaria de tres días consecutivos con motivo del nacimiento de sus hijos, incluido el día del nacimiento</p> <p>http://www.presidencia.gub.uy/_web/decretos/2008/12/1198_00001.PDF</p>

Bibliografía:

- *Aguilera, A.* (2006): "Cláusulas de Igualdad de Trato y Oportunidad entre hombres y mujeres en la Negociación Colectiva". Departamento de Género y Equidad del PIT-CNT.
- *Rodriguez, J.; Cozzano, B.; Mazzuchi., G.* (2007): "Relaciones laborales y modelo de desarrollo". Montevideo: Universidad Católica. Programa de Modernización de las Relaciones Laborales. (*)
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social: Información extraída de la página web: www.mtss.gub.uy