

**CLÁUSULAS SUSCRITAS EN LAS NEGOCIACIONES  
DE LOS AÑOS 2005, 2006, 2008<sup>1</sup>. Y 2009.**

<b>Grupo</b>	<b>Subgrupo</b>	<b>Año</b>	<b>Contenido</b>
1	1- Industria Láctea	2005	<b>DECIMO SEPTIMA: No discriminación por razón de género; igualdad de oportunidades y trato en el empleo:</b> 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.
		2006	<b>UNDECIMO: Disposiciones especiales:</b> 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.”.
		2008	<b>DÉCIMO PRIMERO: “Cláusula de Equidad y Género:</b> 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 Socio laboral del MERCOSUR). Se acuerda de forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la Ley 17 242 sobre prevención del cáncer genito mamario; ley 16045 que prohíbe toda discriminación que viole el principio de igualdad en el trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector y lo establecido por la OIT según los CIT 100, 11 y 156. Queda expresamente establecido que el sexo no es causa de ninguna diferencia en las remuneraciones, por lo que las categorías se refieren indistintamente a hombres y mujeres. Las partes acuerdan formar antes del 28 de febrero de 2009, una Comisión bipartita a los efectos de la discusión y concreción de los

<sup>1</sup> Esta sección 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.

1	1- Industria Láctea	2005	<p><b>DECIMO SEPTIMA: No discriminación por razón de género; igualdad de oportunidades y trato en el empleo:</b> 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>
		2006	<p><b>UNDECIMO: Disposiciones especiales:</b> 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><b>DÉCIMO PRIMERO: “Cláusula de Equidad y Género:</b> 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 Socio laboral del MERCOSUR). Se acuerda de forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la Ley 17 242 sobre prevención del cáncer genito mamario; ley 16045 que prohíbe toda discriminación que viole el principio de igualdad en el trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector y lo establecido por la OIT según los CIT 100, 11 y 156. Queda expresamente establecido que el sexo no es causa de ninguna diferencia en las remuneraciones, por lo que las categorías se refieren indistintamente a hombres y mujeres. Las partes acuerdan formar antes del 28 de febrero de 2009, una Comisión bipartita a los efectos de la discusión y concreción de los objetivos de la presente cláusula.”-</p>
		2009	<p><b>DECIMO PRIMERO: Lactancia:</b> A partir del 1º de enero del 2010 las empresas otorgarán una hora adicional remunerada por concepto de lactancia a la que actualmente ya se encuentran otorgando o en su defecto deban otorgar conforme al régimen reglamentario vigente.</p> <p><b>DECIMO SEGUNDO:- Bipartita:</b> Se conforma una comisión Bipartita pudiendo transformarse en tripartita a solicitud de cualquiera de las partes comprometiéndose a arribar a acuerdo sobre una serie de puntos entre ellos</p>

1	6. 2- Fábrica de raciones balanceada	2008	<b>DÉCIMO: LICENCIAS ESPECIALES C)</b> 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”
1	7.1- Dulces, chocolates, golosinas, galletitas, alfajores y otros alimentos	2005*	<b>DECIMO:</b> Beneficios para el Capítulo A, incluidas las Panificadoras Industriales:... <b>C)</b> Licencia por paternidad: En caso de nacimiento de cada hijo, el personal masculino gozará de una licencia de dos días pagos
1	7.2- Fideerías	2005  2006	<b>DECIMO TERCERO:</b> 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.  <b>DECIMO SEGUNDO:</b> 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. <b>DECIMO SEXTO: Licencias especiales: C) Licencia por paternidad:</b> 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.-
1	7.4- Molinos de Yerba	2005	<b>NOVENO:</b> 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. (...) <b>No discriminación:</b> 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.  <b>DECIMO SEGUNDO: Licencias especiales: C) paternidad:</b> tres días <a href="http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&amp;task=view&amp;id=166&amp;Itemid=384">http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&amp;task=view&amp;id=166&amp;Itemid=384</a>
1	7.5- Molinos de café y té	2005	<b>DECIMO TERCERO: F) Licencias especiales: C) paternidad:</b> un día;
1	8- Aceiteras de origen animal o vegetal para uso humano o industrial	2008	<b>2. (Prima por Fallecimiento).</b> 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.

1	9.- Bebidas sin alcohol, cervezas y cebada malteada	2008	<b>OCTAVO: Igualdad de Oportunidades:</b> 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.
1	9.2- Malterías	2005	<b>DECIMO: Beneficios.</b> 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 los convenios colectivos vigentes y particulares de cada empresa con sus trabajadores
1	11.- Bodegas	2006	<b>OCTAVO: Licencias especiales: b) Para el personal masculino se establecen dos días de licencia por nacimiento de los hijos.</b> 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.
1	12.1- Panaderías, Confiterías y Catering Artesanal	2006	<b>DECIMO SEXTO: Igualdad de Oportunidades</b> 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.
1	12.2- Fábrica de Pastas	2006  2008	<b>DECIMA PRIMERA: LICENCIAS ESPECIALES: B) Licencia por paternidad:</b> 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.  Idem 2006
1	13. – Tabacos y cigarrillos	2005	<b>DECIMO PRIMERA: 5.</b> En los casos de operarias grávidas se aplicarán las siguientes normas: 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). 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><b>DECIMO TERCERA: Contribuciones Especiales</b></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><b>VIGESIMA: Licencias especiales:</b></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>
2	1.- Industria Frigorífica	2006  2008	<p><b>SÉPTIMO: DISPOSICIONES GENERALES: 2) Igualdad de oportunidades:</b> 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.</p> <p><b>QUINTO Regulaciones: 5.15. Licencia Especiales.</b> Un día remunerado, por examen de PAP y/o mamografía, adicional al establecido legalmente.</p>
2	2- Industria del Chacinados	2008	<p><b>SEXTO. Beneficios y Regulaciones: 6.13.- Licencia especial remunerada.</b> 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.</p>
2	3- Aves y otras carnes	2005  2008	<p><b>SEXTO: Beneficios: Licencia y primas especiales.</b> 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><b>SEXTO: Beneficios:</b></p> <p><b>11) Licencias pagas:</b> Se establecen las siguientes licencias pagas: a) un día remunerado, por examen de PAP y/o mamografía, adicional al establecido legalmente.</p> <p><b>14) Prima por nacimiento, adopción o legitimación adoptiva:</b> Se abonará a cada trabajador en caso de nacimientos de hijos, adopción o legitimación adoptiva la suma de \$ 300 (trescientos pesos uruguayos)</p>
3	2- Plantas de Procesamiento	2008	<p><b>NOVENO: BENEFICIOS ACORDADOS EN ESTA RONDA DE NEGOCIACIÓN: e. (Licencia por paternidad, adopción y legitimación adoptativa).</b>- En ocasión del nacimiento de sus hijos, el padre tendrá derecho a una licencia especial</p>

			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 ...
4	2- Fabricación de Tejidos de Puntos	2006	<p><b>Artículo 45º:</b> 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 escala 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 efectuará 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>
5	1- Curtiembres y sus productos	2006	<p><b>IX. LICENCIAS EXTRAORDINARIAS Y TERIADO ESPECIAL</b></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><b>XIX. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.</b></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>
		2008	Idem 2006
5	2. Marroquinería	2008	<b>DECIMO: Equidad de Género:</b> 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.
5	3- Prendas de vestir y afines	2008	<p><b>VIGESIMOPRIMERO: Beneficios:</b></p> <p><b>1) Beneficios a otorgar durante la vigencia de este convenio</b></p> <p><b>A) LACTANCIA MATERNA:</b> 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>B) DÍAS PAGOS POR EXAMENES GINECOLOGICOS:</b> Sin perjuicio del día legalmente establecido, las trabajadoras tendrán derecho a un día complementario pago para exámenes ginecológicos cuando el médico ordene</p>

			<p>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><b>VIGESIMOQUINTO: Equidad de género:</b> 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>
5	4.- Calzado	2008	<b>UNDECIMO: Equidad de Género:</b> 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.
6	2.- Aserraderos con y sin remanufactura, plantas de tableros y paneles, plantas chipeadoras y plantas impregnadoras	2008	<b>VIGESIMO TERCERO.- Licencia para la realización de exámenes ginecológicos:</b> 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.
7	1.- Medicamentos de uso humano	2006	<b>Artículo 13- Licencia por paternidad.-</b> 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. (...)
7	2.- Productos químicos; sustancias químicas básicas y sus productos	2008	<b>DECIMA QUINTA:</b> 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.
7	3.- Perfumes	2008	<b>DECIMA CUARTA:</b> 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.
7	4.- Pinturas	2008	<b>DECIMA NOVENA:</b> 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.
7	6.- Recauchutaje	2008	<b>DECIMO SEGUNDA:</b> 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.
7	7. Medicamentos y farmacéutica de uso	2005	<b>VIGÉSIMO SÉPTIMO: AYUDA A ESCOLARES-</b> 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.
		2006	<b>TRIGESIMO PRIMERO: Complemento licencia por maternidad-</b> 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.
		2006	Idem 2005: VIGÉSIMO OCTAVO: AYUDA A ESCOLARES Idem 2005: TRIGESIMO SEGUNDO: Complemento licencia por maternidad-
		2008	<b>DECIMA NOVENA:</b> 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.
8	1.- Industrias metálicas básicas, productos metálico	2005	<b>11º.- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:</b> “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”.
		2006	<b>11º.- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:</b> “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 Socio laboral del MERCOSUR”.
		2008	<b>DECIMO SEGUNDO: Igualdad de Oportunidades:</b> 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.
8	3.- Aparatos eléctricos y electrónicos, electrodomésticos	2006	<b>DECIMO SEGUNDO: Igualdad de oportunidades:</b> “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”.
		2008	<b>DÉCIMO: Disposiciones Generales IGUALDAD DE GENERO:</b> 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.
8	4-	2006	<b>DECIMO SEGUNDO: Igualdad de oportunidades:</b> “Las partes de común

	Fabrica de carrocerías y tapicerías; ensamblad	2008	<p>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><b>DÉCIMO: Disposiciones generales G) Licencia por paternidad.</b> Se acuerda otorgar 3 días de licencia paga por este concepto Según lo prescrito en la ley 18,345. (...) <b>P) Igualdad de oportunidades.</b> 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>
8	5.1 Talleres de mecánica, chapa y pintura.	2006  2008	<p><b>DECIMO SEGUNDO: Igualdad de oportunidades:</b> “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><b>OCTAVO: Disposiciones generales. A) IGUALDAD DE GENERO</b> 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>
8	5.2- Empresas de auxilio mecánico automotriz	2006  2008	<p><b>DECIMO SEGUNDO: Igualdad de oportunidades:</b> “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><b>DÉCIMO PRIMERO: Disposiciones Generales IGUALDAD DE GENERO:</b> 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>
8	7-. Productos de plástico y juguetes. Fibra de vidrio	2006	<p><b>DECIMO: Prima por presentismo o asistencia:</b> 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"> <li>- análisis de mamografía o Papanicolaou</li> <li>- nacimiento de hijos</li> </ul> <p><b>DECIMO QUINTA: Igualdad de oportunidades:</b> “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</p>

		2008	<p>Trabajo Nº 100, 111, 156, Ley 16.045 y Declaración Socio laboral del MERCOSUR”.</p> <p><b>DECIMO QUINTO: Disposiciones Generales</b>  <b>IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO EN EL EMPLEO:</b> 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>
8	8. - Industrialización del vidrio y cristales huecos	2005	<p><b>Artículo 7.- Igualdad de oportunidades:</b>  “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>
		2006	<p><b>DECIMO SÉPTIMO: Igualdad de Oportunidades:</b> “Las partes de común acuerdo 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 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>
9	Todas las categorías	2005	<p><b>a) Canteras en general, Caleras, Balasteras, extracción de piedra, arena y arcilla.</b></p> <p><b>4.2 V. LICENCIAS ESPECIALES:</b> (...) Por paternidad se dará 1 días al año.</p> <p><b>b) Compañía Uruguaya de Cemento Pórtland S.A.</b></p> <p><b>4.2.1- IV. GRATIFICACIÓN POR NACIMIENTO.</b> Un 25% de salario básico. <b>XI. DIAS PAGOS.</b> Dos días libres pagos por nacimiento de hijos, a contar desde el momento de nacimiento. <b>XIV. SEGURO DE VIDA.</b> Seguro de vida colectivo, para todo el personal, con vigencia a partir del 1º de enero del 2006</p> <p><b>c) Compañía Nacional de Cemento S.A.</b></p> <p><b>II. LICENCIAS ESPECIALES.</b> A) Por nacimiento de hijos 2 días libres con goce de salario.</p> <p><b>d) Hormigón Premezclado</b></p> <p><b>V. GRATIFICACIONES.</b> Por nacimiento,.... El pago en efectivo del monto correspondiente a cien horas de peón, y tres días de licencia pagos.</p> <p><b>e) Metzen y Sena S.A.</b></p> <p><b>VIII. DÍAS PAGOS.</b> El trabajador gozará de un día de licencia por nacimiento de hijos.</p>
9	2 y 3	2008	<b>ARTÍCULO 10º LICENCIAS ESPECIALES:</b>

	a) Canteras en general, Caleras, Balasteras, extracción de piedra, arena y arcilla.		<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><b>ARTÍCULO 11º CLÁUSULA DE EQUIDAD DE GÉNERO.</b></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 laboral del MERCOSUR".)</p>
9	2 y 3 b) Hormigón premezclado y prefabricado	2008	<p><b>ARTÍCULO 11º LICENCIAS ESPECIALES:</b></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><b>ARTÍCULO 13º CLÁUSULA DE EQUIDAD DE GÉNERO.</b></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 laboral del MERCOSUR".)</p>
9	2 y 3 c) Cerámica roja, blanca, refractaria, gres y ladrillo de campo	2008	<p><b>ARTÍCULO 11º LICENCIAS ESPECIALES:</b></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><b>ARTÍCULO 13º CLÁUSULA DE EQUIDAD DE GÉNERO.</b></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 laboral del MERCOSUR".)</p>
10	1- Tiendas	2006  2008	<p><b>DÉCIMO PRIMERO: Licencias especiales.</b> 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</p> <p><b>DECIMO SEGUNDO: Cláusula de Género y Equidad.</b> 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</p>

			<p>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>
10	2- Artículos para el Hogar	2006	<p><b>DÉCIMO: Licencias especiales.</b> 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.</p>
10	3- Máquinas de Oficina.	2006	<p><b>DÉCIMO PRIMERO: Licencias especiales.</b> 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.</p>
10	4 – Bazares, ferreterías, pinturerías y jugueterías, casas de electricidad y electrónica.	2006	<p><b>DÉCIMO SEGUNDO: Licencias Especiales.</b> 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.</p>
10	6. Casas de Música.	2008	<p><b>OCTAVO: Cláusula de Género y Equidad.</b> 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>
10	8. - Barracas de Construcción (artículos y materiales de construcción).	2006	<p><b>DÉCIMO SEGUNDO: Licencias especiales.</b> 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>
10	9. Farmacias, Homeopatías y Herboristerías.	2006  2008	<p><b>DÉCIMO SEGUNDO: Licencias especiales.</b> 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><b>DECIMO SEGUNDO: Cláusula de Género y Equidad.</b> 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>
10	10. Ópticas.	2006	<p><b>DÉCIMO SEGUNDO: Licencias Especiales.</b> 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><b>OCTAVO: Cláusula de Género y Equidad.</b> 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>
10	11.- Casas de fotografía.	2006  2008	<p><b>DÉCIMO SEGUNDO: Licencias Especiales.</b> 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><b>NOVENO: LICENCIA POR PATERNIDAD.</b> Se acuerda 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.</p>
10	12 -. Casas dentales (ventas de artículos odontológicos).	2008	<p><b>OCTAVO: Cláusula de Género y Equidad.</b> 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</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, 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>
10	13-. Droguerías Farmacéuticas. Distribución de especialidades farmacéuticas.	2008	<p><b>DECIMO SEPTIMO:</b> <i>Las partes se comprometen a cumplir las disposiciones legales en materia de género y no discriminación.</i></p>
10	15-. Venta de motos, ciclomotores sus repuestos y accesorios.	2008	<p><b>OCTAVO: Cláusula de Género y Equidad.</b> 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>
10	16-. Empresas que comercializan productos, art. y/o equipos médicos hospitalarios y/o de uso en laboratorios.	2008	<p><b>OCTAVO: Cláusula de Género y Equidad.</b> 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>
10	17- Repuestos de automotores.	2008	<p><b>OCTAVO: Cláusula de Género y Equidad.</b> 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>
10	18- Supermercados .	2006  2008*	<p><b>DECIMO PRIMERO: Licencias especiales. Por nacimiento</b> – 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><b>DECIMO OCTAVO:</b> Se otorga media jornada laboral paga para el examen de mamografía o PAP, debiendo la empleada presentar el certificado correspondiente</p> <p><b>DECIMO NOVENO:</b> Se otorga media jornada laboral paga para el examen de próstata, debiendo el empleado presentar el certificado correspondiente.</p>
10	20-.	2006	<b>DÉCIMO: Licencias especiales.</b> Las partes acuerdan las siguientes licencias

	Barracas y Cooperativas de productos del país.	2008	<p><i>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><b>Artículo 12 Cláusula de Género.</b> “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>
10	21-. Supergas envasado	2006  2008	<p><b>DÉCIMO PRIMERO: Licencias Especiales.</b> 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><b>DÉCIMO OCTAVO: Cláusula de Género y Equidad.</b> 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>
10	22. Supergas distribución.	2006	<p><b>DÉCIMO PRIMERO: Licencias Especiales.</b> 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.</p>
10	23. Supergas fleteros.	2006	<p><b>DÉCIMO PRIMERO: Licencias Especiales.</b> 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</p>

			<i>del nacimiento.</i>
10	Residual	2008	<p><b>DÉCIMO SEGUNDO: Cláusula de Género y Equidad.</b> 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>
11	Comercio minorista de la alimentación-	2006*  2008	<p><i>“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”.</i></p> <p><b>DÉCIMO SEGUNDO: Cláusula de Equidad y Género:</b> 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</p>

			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.
12	1.- Hoteles, apart- hoteles, moteles y hosterías	2006	<p><b>DÉCIMO TERCERO:</b> <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><b>DÉCIMO CUARTO:</b> <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><b>DECIMO NOVENO.-</b> <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>
		2008	<p><b>DECIMO SEGUNDO:</b> <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><b>VIGESIMO TERCERO:</b> <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</p>





			<p>antes de su horario habitual.</p> <p><b>VIGESIMO PRIMERO: <u>Cláusula de Género y Equidad:</u></b> 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).</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>
12	3.2-. Pensiones	2006	<p><b>DECIMO PRIMERO: Licencias Especiales.</b> 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><b>DECIMO SEGUNDO: <u>Período de Lactancia.</u></b> - 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><b>DECIMO OCTAVO: <u>Cláusula de Género y Equidad:</u></b> 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>
		2008	2008 Negoció en general con Otros establecimientos de alojamiento_ tiene cláusula de género y de lactancia
12	4-.	2006	<b>DÉCIMO: Licencias Especiales.</b> Las partes acuerdan las siguientes licencias

<p>Restaurantes, parrilladas, cantinas</p>	<p>2008</p>	<p>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><b>DÉCIMO PRIMERO: Período de Lactancia:</b> 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><b>DÉCIMO SEPTIMO.- Leyes de género:</b> 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><b>DECIMO PRIMERO: <u>Período de Lactancia.</u></b>- 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><b>VIGESIMO SEGUNDO: <u>Cláusula de Género y Equidad.</u></b>- 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 de promover ascensos, adjudicar tareas y establecer la remuneración pertinente.-</p>
--	-------------	--



		2008	<p>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><b>DECIMO TERCERO: Periodo de lactancia:</b> 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><b>DECIMO CUARTO: Leyes de género:</b> 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><b>DECIMO CUARTO: <u>Período de lactancia.</u></b>- 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 horario habitual o saliendo una hora antes del mismo.</p> <p><b>DECIMO SEXTO: <u>Cláusula de Género y Equidad.</u></b>- 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.</p>
12	7-. Cafés, bares y pubs	2006	<p><b>DECIMO PRIMERO.- <u>Licencias Especiales:</u></b> 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</p>

		<p>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><b>DÉCIMO CUARTO.- <u>Período de lactancia:</u></b> 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><b>DÉCIMO SEXTO.- <u>Leyes de género:</u></b> 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>2008 <b>DECIMO PRIMERO.- <u>Período de lactancia:</u></b> 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><b>DECIMO NOVENO: <u>Cláusula de Género y Equidad.-</u></b> 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>
--	--	--



			hora e promover ascensos, adjudicar tareas y establecer la remuneración pertinente.
12	8- Rotiserías	2006	<p><b><i>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 Papanicolau y el de mamografía. En caso de coincidir ambos exámenes se otorgará un solo día.</i></b></p> <p><b><i>DECIMO 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.</i></b></p> <p><b><i>DECIMO 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.-</i></b></p>
		2008	<p><b><i>DECIMO QUINTO: <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.</i></b></p> <p><b><i>DECIMO SEPTIMO: <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)</i></b>  <b><i>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.</i></b>  <b><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></b></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.
13	1.- Transporte terrestre de personas. Urbano	2008	<p><b>Anexo 2: (Entre CUTCSA y UTC)</b></p> <p>1. Descanso pago:</p> <p>1.3 A partir del 1º de marzo de 2001:</p> <p>1.3.2: Se considera asistencia completa la concurrencia y presentación normal del servicio. No se considerará afectada la asistencia completa por:</p> <p>(iii) Licencia para realizarse exámenes de Papanicolau y mamografía.</p>
13	2.- Transporte Terrestre de Personas Internacional, Interdepartamental, Departamental Interurbano, Urbano del Interior y de Turismo.	2006  2008	<p><b>Licencias especiales</b> Se establece que las empresas del sector otorgarán a sus trabajadores licencias especiales de dos días pagos, en caso de nacimiento de hijos y por fallecimiento de cónyuges, concubina(o), padres e hijos.</p> <p><b>Partida de atención de Salud hijos menores de 16 años:</b> 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, que será abonada sin la exigencia de presentar los recibos correspondientes por parte del trabajador y según se establece en la tabla de definiciones salariales por categoría, que se adjunta a este documento.</p> <p><b>Licencias especiales:</b> Se establece que las empresas del sector otorgarán a sus trabajadores licencias especiales en los términos establecidos por la ley 18345, modificativas y concordantes.</p> <p><b>Partida de atención de Salud hijos menores de 16 años:</b> Las empresas pagarán mensualmente 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, que será abonada sin la exigencia de presentar los recibos correspondientes por parte del trabajador y según se establece en la tabla de definiciones salariales por categoría, que se adjunta a este documento.</p>
13	6.- Transporte Terrestre de pasajeros. Suburbano	2005	<p><b>CAPITULO I</b></p> <p><b>A.- DISPOSICIONES GENERALES</b></p> <p><b>Partida de atención de salud de los hijos menores de 16 años:</b> 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</p>

			<i>que el presente beneficio no tiene carácter salarial.</i>
13	7.2. Transporte de leche a granel	2008	<b>DECIMOCUARTO: Cláusula de género:</b> <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>
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 f) Embalajes con fines de transporte h) Terminales terrestres de carga.	2006  2008	<b>b) + d) + f)</b> <b>DECIMO SEGUNDO: Licencia por paternidad:</b> <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> <b>b) +f) +h)</b> <b>DECIMO SEGUNDA: Período de lactancia:</b> <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 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> <b>d) DÉCIMO SEGUNDO. Licencia Maternal:</b> <i>Se establece que la misma será de 13 semanas.</i> <b>DÉCIMO TERCERO. Licencia Paternal:</b> <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>
13	12.8. Servicio de rampas	2006	<b>Segundo: ACUERDO LABORAL: 8. Licencias Especiales.</b> <i>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.</i>
14	Convenio colectivo de los Bancos.	1998	<b>CAPÍTULO X: Licencias</b> <b>Licencias especiales:</b> <b>Artículo 101º:</b> <i>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.</i> <b>Artículo 102º:</b> <i>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.</i>  <b>CAPITULO XII: Guardería Infantil de AEBU</b> <b>Artículo 110º:</b> <i>Con destino a la Guardería Infantil y Jardín de Infantes de AEBU,</i>

		<p>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><b>CAPÍTULO XIII: Compensación Especial por Núcleo Familiar:</b>  <b>Artículo 111º:</b> Serán beneficiarios del CENAF los empleados que se encuentren en las situaciones siguientes:  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. (...)  <b>Artículo 113º:</b> 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  <b>Artículo 114º:</b> 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><b>CAPÍTULO XIV: Seguros de Salud</b>  <b>Artículo 115º</b> 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.  <b>Artículo 116º:</b> 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.  <b>Artículo 119º:</b> Con similar régimen, abonarán las cuotas de afiliaciones de sus empleados a las empresas que ofrecen servicios de emergencias móviles o similares  <b>Artículo 121º:</b> 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 <u><b>Se ratifica convenio madre de 1998</b></u> <u><b>QUINTO: COMPENSACION ESPECIAL DE AYUDA AL NUCLEO FAMILIAR</b></u> <i>La Compensación Especial de Ayuda al Núcleo Familiar vigente a la fecha se regirá por la siguiente escala:</i> Soltero, viudo o divorciado.: \$ 672 Soltero, viudo o divorciado con una persona a cargo: \$ 1.287

			<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 exista obligación alimentaria legal (art. 116 s.s, correlativos y concordantes del Código Civil);</i></p> <p><i>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;</i></p> <p><i>c) Se considerará como casado cuando las situaciones de hecho estén fehacientemente comprobadas. (Fuente: cc 03/09/87)</i></p> <p><b><u>DUODECIMO: LICENCIAS</u></b> e) <i>Por paternidad.: Se otorgarán 2 días por nacimiento de cada hijo. (Fuente: CC 03/09/87).</i></p> <p><b><u>DECIMOCUARTO: HORARIO MATERNAL:</u></b> 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.</p> <p>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><b><u>VIGESIMO SEGUNDO: DISPOSICIONES GENERALES</u></b></p> <p><i>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.</i></p>
14	3.2. Fondos complementarios	2006	<p><b><u>CAPITULO III LICENCIAS ESPECIALES</u></b></p> <p><b><u>Artículo 9º:</u></b> <i>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.</i></p> <p><b><u>Artículo 10º:</u></b> <i>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.</i></p>
14	5.1. Cooperativas de capitalización	2006	<p><b><u>CAPITULO V Por nacimiento: Artículo 27º.-</u></b> <i>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></p>
14	6. Casas de cambios	2006	<p><b><u>Capitulo III: Régimen de Licencias</u></b></p> <p><b><u>DECIMOSEGUNDO: (Licencias Especiales)</u></b></p> <p>d) <i>En ocasión del nacimiento de sus hijos los empleados de sexo masculino</i></p>

			<p>tendrán derecho a una licencia especial de dos días corridos a partir del nacimiento.</p> <p>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.</p> <p><b>Lactancia-</b> 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.</p>
15	1- Salud privada	2008*	<p><b>GARANTÍAS PARA LOS TRABAJADORES NO MÉDICOS SUPLENTE.</b></p> <p><b><u>DECIMO PRIMERO</u></b> (...)</p> <p>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.</p> <p><b>GÉNERO, EQUIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.</b></p> <p><b><u>DECIMO TERCERO. Antecedentes</u></b> La República ha aprobado y ratificado los Convenios Internacionales del Trabajo Números 100, 103, 111 y 156.</p> <p>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 lactancia. 17.242 – Prevención de Cáncer Genito Uterino. 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><b><u>DECIMO CUARTO Comisión Tripartita Sectorial</u></b> – 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 <b>Grupo 15 de los Consejos de Salarios</b>.</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</p>

presidirá la Comisión. La DINATRA podrá en cualquier momento modificar su representación.

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 la Comisión Tripartita Sectorial.

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.

"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.

**Instancias de colaboración a nivel de cada empresa.**

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.

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.

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 DECIMO TERCERO.

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.

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><b>CAPITULO VI – APORTES ESPECIALES DE LAS EMPRESAS</b></p> <p><b>VIGÉSIMO.</b> Partida Guardería para el personal no médico. Se incrementa la partida guardería establecida por Decreto N° 519/87 y sus modificativos, a partir del 1º de julio de 2008, a \$50 líquidos y se actualizará en el futuro, con los ajustes que se establezcan en cada convenio.</p>
15	2- Servicios de Acompañante	2006  2008	<p><b>DECIMO SEXTO:</b> 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 y c) lo establecido por la OIT según CIT 100,111 y 156”.</p> <p><b>DÉCIMO SEPTIMO: GENERO, EQUIDAD DE OPORTUNIDADES</b></p> <p>Las partes 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 normas legales vigentes. Se acuerda en forma expresa el cumplimiento de lo establecido en las normas legales vigentes sobre prevención del cáncer genito-mamario.</p>
15	3.1 Casas de Salud y Residenciales de Ancianos con fines de lucro	2006  2008	<p><b>DECIMO TERCERO:</b> “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 y c) lo establecido por la OIT según CIT 100,111 y 156”.</p> <p><b>SEXTO: COMISIÓN TRIPARTITA:</b> Crease una comisión tripartita que tendrá como cometido:</p> <p>a) 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.</p> <p>b)Adopción de medidas en materia de salud laboral</p> <p>c) Adopción de medidas en términos de Genero, Equidad e igualdad de Oportunidades.</p>
15	3.2 Casas de Salud y Residenciales de Ancianos sin fines de lucro	2006  2008	<p><b>DECIMO PRIMERO:</b>“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 y c) lo establecido por la OIT según CIT 100,111 y 156”.</p> <p><b>SEXTO. 1. Antecedentes</b> La República ha aprobado y ratificado los Convenios</p>

			<p>Internacionales del Trabajo Números 100, 103, 111 y 156.</p> <p>Quedando 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 lactancia. 17.242 – Prevención de Cáncer Genito Uterino. 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 leyes referidas en la presente cláusula.</p> <p><b>2. Instancias de colaboración a nivel de cada empresa.</b></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 <b>cada empresa una “Comisión de Cooperación en Materia Género, Equidad e Igualdad de Oportunidades”</b>, 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><b>SEPTIMO Comisión Tripartita Sectorial</b> – <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>
15	4- Ambulancias	2006*	<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</i></p>

		2008	<p><i>prohíbe estrictamente toda discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector y c) lo establecido por la OIT según CIT 100,111 y 156”.</i></p> <p><b>DÉCIMO SEXTO: GENERO, EQUIDAD DE OPORTUNIDADES</b></p> <p><i>Las partes 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 normas legales vigentes. Se acuerda en forma expresa el cumplimiento de lo establecido en las normas legales vigentes sobre prevención del cáncer genito-mamario</i></p>
16	2- Enseñanza preescolar, escolar, secundaria y superior	2005  2008	<p><b>NOVENO: IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.</b> 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)</p> <p><b>SEXTO.- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.</b> Las partes, asumiendo el compromiso propuesto por la Comisión Tripartita de Oportunidades y trato en el empleo, acuerdan promover dentro del ámbito de la negociación colectiva, el cumplimiento de la ley 16.045, Convenios Internacionales de Trabajo N° 100, 103, 111 y 156 ratificados por el Principio de Igualdad de Oportunidades de 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 suposiciones legales vigentes.</p>
16	3.- Técnica, comercial, academias de choferes	2008	<p><b>NOVENO.- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.</b> Las partes, asumiendo el compromiso propuesto por la Comisión Tripartita de Oportunidades y trato en el empleo, acuerdan promover dentro del ámbito de la negociación colectiva, el cumplimiento de la ley 16.045, Convenios Internacionales de Trabajo N° 100, 103, 111 y 156 ratificados por nuestro país, y la declaración socio-laboral del MERCOSUR. 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- etnia, orientación sexual, credo, u otras formas de discriminación, de conformidad con las suposiciones legales vigentes.</p>
16	5.- Enseñanza de idiomas	2005	<p><b>NOVENO: IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.</b> 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).</p>
17	1. Talleres gráficos de	2005	<p><b>9. (Igualdad de trato y oportunidades):</b> Se establece la plena vigencia del principio de igualdad de trato y oportunidades regulado por ley 16.045 de</p>

	obra		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.
17	2. – Talleres gráficos de las empresas periodísticas, diarios y publicaciones.	2005  2006  2008	<p><b>9. (Igualdad de trato y oportunidades):</b> 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><b>7- (Asueto por Nacimiento):</b> 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.</p> <p><b>8- (Igualdad de trato y oportunidades):</b> “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 establecidos en el presente convenio, se refieren indistintamente a hombres y mujeres”</p> <p><b>6.- IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDAD:</b> 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>
18	1 -. Cines de Montevideo y costa balnearia	2005  2006  2008	<p><b>NOVENO:</b> 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><b>OCTAVO:</b> 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><b>SEPTIMO: Cláusula de Género:</b> 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>
18	2.1- Prensa escrita de Montevideo y sus ediciones periodísticas digitales	2005  2006	<p><b>12. (Igualdad de trato y oportunidades):</b> 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><b>DECIMO: Igualdad de trato y oportunidades:</b> <i>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</i></p>

		2008	<p><i>indistintamente a hombres y mujeres.</i></p> <p><b>NOVENO: Igualdad de trato y oportunidades:</b> <i>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.</i></p>
18	2.2 Prensa escrita del Interior y sus ediciones periodísticas digitales	2005	<b>Artículo 12º.</b> 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. .
18	3.1.- Radios de AM y FM de Montevideo	2005  2006  2008	<p><b>OCTAVO:</b> 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><b>UNDECIMO:</b> <i>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.</i></p> <p><b>DECIMO SEGUNDO:</b> 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>
18	3.2. Radios del Interior y sus ediciones periodísticas digitales	2005        2008	<p><b>QUINTO: Licencias especiales:</b> Se establecen las siguientes licencias especiales: <b>Licencia por nacimiento:</b> 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> <p><b>SEXTO:</b> 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><b>NOVENO: Equidad de género:</b> 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.</p>
18	4.1.	2005*	“Las empresas promoverán la equidad de género en todos los aspectos de las

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><b>Artículo 10º.</b> 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.</p> <p><b>DECIMO:</b> 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.</p>
18	4.2.- TV abierta del Interior y sus ediciones periodísticas digitales	2005	<p><b>Artículo 12º.</b> 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.</p>
18	4.3 TV por abonados de Montevideo y sus ediciones periodísticas digitales	2005  2006	<p><b>NOVENO:</b> 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><b>Artículo 13º.</b> 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.</p> <p><b>DECIMO: Equidad de género:</b> 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.</p>
18	4.4. TV por abonados del Interior y sus ediciones periodísticas digitales	2008	<p><b>DECIMO: Equidad de género:</b> 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.</p>
18	4.5. Productoras de contenidos para TV abierta y/o TV por	2008	<p><b>DECIMO: Cláusula de género:</b> 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.</p>

18	5 – Agencias de noticias periodísticas y fotográficas	2008	<b>DECIMO CUARTO: Equidad de Género:</b> 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.
18	6.1. Sociedades Hípicas, Casinos Electrónico	2008	<b>VIGESIMA SEGUNDA: Equidad de Género: Enfoque de Género:</b> 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 16045 y Declaración Socio laboral del Mercosur).
18	8.1.- Alquiler y distribución de películas cinematográficas	2008	<b>SEPTIMO: Cláusula de Género:</b> 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.
19	1.- Despachantes de Aduana	2005	<b>DECIMO:</b> 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
		2006	<b>DECIMO SÉPTIMO: Licencias especiales.</b> 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.
		2008	<b>DECIMO NOVENO: Enfoque de Género:</b> 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.
19	2-. Empresas suministradora s de mano de obra	2006  2008	<p><b>NOVENO: Licencias especiales</b>  <b>D) Por paternidad</b> - Se establece el beneficio pago de licencia por paternidad, el día del nacimiento y el inmediato siguiente.</p> <p><b>DECIMO SÉPTIMO: Enfoque de Género:</b> 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).</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><b>DECIMO OCTAVO:</b> 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>
19	3. Personal de edificios de Propiedad Horizontal	2008	<p><b>DECIMO CUARTO: Enfoque de Género:</b> 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>
19	4. Empresas de Pompas Fúnebres y sus Previsoras	2005	<p><b>(Falta número) C) Licencia por paternidad</b></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>
		2006	<p><b>DECIMO SEXTO: Licencias especiales: C) Licencia por paternidad</b> 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>
19	5.- Inmobiliarias y administración de propiedades	2008	<p><b>DECIMO PRIMERO: Equidad de Género:</b> 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><b>DECIMO SEGUNDO:</b> 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>
19	6.- Recolección de residuos domiciliarios y barrido de calles	2005	<p><b>DECIMO SEGUNDO: Licencias especiales:</b></p> <p><b>C) Licencia por paternidad</b></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>
		2008	<p><b>DECIMO OCTAVO: Equidad de Género:</b> 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,</p>

			<p>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 al 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 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>
19	6.2. Recolección de residuos hospitalarios	2008	<p><b>DECIMO PRIMERO: Enfoque de Género:</b> 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 Socio laboral del Mercosur).</p> <p><b>DÉCIMO SEGUNDO:</b> 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>
19	7.- Empresas de limpieza	2005  2008	<p><b>DÉCIMO: LICENCIAS ESPECIALES</b> – Durante la vigencia de este convenio los trabajadores gozarán de las siguientes licencias especiales con goce de sueldo: En caso de nacimiento de hijos: dos días consecutivos, incluido el día del nacimiento. Para ser acreedor a este beneficio el trabajador deberá presentar certificado de nacimiento dentro de los treinta días siguientes</p> <p><b>DECIMO TERCERO:</b> 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 Socio laboral 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</p>

			<p>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><b>DECIMO CUARTO:</b> 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>
19	8 -. Empresas de seguridad y vigilancia	2005          2006*	<p><b>DÉCIMO PRIMERO:</b> Licencias especiales: 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><b>DÉCIMO CUARTO:</b> 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>“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><b>DECIMO TERCERO: Licencias especiales</b></p> <p><b>D) Por paternidad</b> - Se establece el beneficio pago de licencia por paternidad, el día del nacimiento y el inmediato siguiente.</p> <p><b>VIGÉSIMO SEGUNDO:</b> 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 Socio laboral 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><b>VIGÉSIMO TERCERO:</b> 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>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><b>DECIMO CUARTO:</b> 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>
19	10. – Estaciones de servicio, gomerías y estacionamientos	2006	<p><b>NOVENO: Licencias especiales para todo el sector.</b></p> <p><b>D) Por paternidad</b> - Se establece el beneficio pago de licencia por paternidad de dos días, el día del nacimiento y el inmediato siguiente</p> <p><b>DECIMO SEGUNDO: Igualdad de oportunidades.-</b> 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>
19	11.- Agencias de viaje (excluidas las pertenecientes a empresas de transporte)	2008	<p><b>DECIMO PRIMERO: Equidad de género:</b> 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><b>DÉCIMO SEGUNDO:</b> 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</p>

			ninguna diferencia en las remuneraciones, por lo que las categorías se refieren indistintamente a hombres y mujeres.
19	12. Agencias de publicidad	2008	<p><b>DECIMO PRIMERO: Equidad de género:</b> 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><b>DÉCIMO SEGUNDO:</b> 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>
19	13.- Investigación de mercado y estudios sociales	2005  2006  2008	<p><b>NOVENO: Licencias especiales ( para personal mensual permanente)</b> <b>C) Licencia por paternidad.</b> 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><b>DECIMO SEXTO: Licencias especiales para personal mensual permanente</b> Se confirma lo acordado en la cláusula novena del Convenio firmado el 18 de Agosto del 2005.</p> <p><b>VIGÉSIMO SEXTO: Equidad de género:</b> 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 Socio laboral del Mercosur).</p> <p>Se acuerda de forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la ley 17242</p>

			<p>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>
19	14. Distribuidores de cine	2005	<b>NOVENO:</b> 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
		2006*	“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”.
19	14.1 Alquiler y distribución de películas cinematográficas	2006	<b>OCTAVO:</b> 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.
		2008	<b>SEXTO:</b> 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.
19	15. Peluquerías Unisex (de damas, hombres y niños)	2006	<b>DECIMO NOVENO: Licencias especiales D) Por paternidad</b> - Se establece el beneficio pago de licencia por paternidad, el día del nacimiento y el inmediato siguiente.
		2008	<p><b>DECIMO CUARTO: Equidad de género:</b> 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 Socio laboral del Mercosur).</p> <p><b>DÉCIMO QUINTO:</b> 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><b>DÉCIMO SEXTO:</b> Las empresas promoverán la equidad de género en toda relación laboral. A tales efectos comprometen respetar el principio de no</p>

			discriminación a la hora de fijar remuneraciones, promover ascensos o adjudicar tareas
19	16. - Áreas Verdes	2006	<b>DECIMO SEGUNDO:</b> Licencias especiales - D) Por paternidad Se establece el beneficio pago de licencia por paternidad, el día del nacimiento y el inmediato siguiente.
		2008	<b>TRIGESIMO TERCERO: Enfoque de género:</b> 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 Socio laboral 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.
19	17. Estudios contables profesionales y no profesionales	2006	<b>NOVENO: Licencias especiales:</b> <b>C) Por paternidad</b> - Se establece el beneficio pago de licencia por paternidad, el día del nacimiento y el inmediato siguiente.
		2008	<b>DECIMO TERCERO: Equidad de género:</b> 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 Socio laboral del Mercosur). <b>DÉCIMO CUARTO:</b> 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><b>DÉCIMO QUINTO:</b> 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>
19	18. -Sanitarias	2006	<p><b>DECIMO SEGUNDO:</b> Licencias especiales:  <b>D) Por paternidad.</b> Se establece el beneficio pago de licencia por paternidad, el día del nacimiento y el inmediato siguiente.</p> <p><b>DECIMO OCTAVO: Enfoque de género:</b> 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 Socio laboral del Mercosur).</p> <p><b>DÉCIMO NOVENO:</b> 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><b>VIGÉSIMO:</b> 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><b>Idem 2006 en cuanto a la igualdad de oportunidades</b></p>
		2008	
19	19.1- Call Centers	2008	<p><b>DECIMO SÉPTIMO: Equidad de género:</b> 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</p>

			<p>respetar el principio de no discriminación a la hora de fijar remuneraciones, promover ascensos o adjudicar tareas.</p> <p><b>DECIMO OCTAVO:</b> 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><b>DÉCIMO SEGUNDO:</b> 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>
19	19.2 Servicios 0900	2008	<p><b>VIGÉSIMO TERCERO: Equidad de Género:</b> 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 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><b>VIGÉSIMO CUARTO:</b> 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>
19	Residual	2008	<p><b>DÉCIMO PRIMERO: Equidad de Género:</b> 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). Las empresas promoverán la equidad</p>

			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
19	21.1.Administración de centros comerciales industriales y de servicios	2008	<p><b>DECIMO CUARTO: Enfoque de género:</b> 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)..</p> <p><b>DECIMO QUINTO:</b> 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><b>DÉCIMO SEXTO:</b> 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>
19	21.2.Emresas explotadoras y/o administradoras de zonas Francas comerciales, industriales y de servicio	2008	<p><b>DECIMO PRIMERO: Enfoque de género:</b> 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)..</p> <p><b>DÉCIMO SEGUNDO:</b> 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><b>DÉCIMO TERCERO:</b> 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>

19	22. Informática	2008	<p><b>DECIMO: Equidad de género:</b> 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)..</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>
20	1.- Entidades deportivas	2008	<p><b>Artículo X.- Género y Equidad.</b> Las partes, asumiendo el compromiso propuesto por la “Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo”, acuerdan promover dentro del ámbito de la negociación colectiva el cumplimiento de la Ley N° 16.045, Convenios Internacionales de Trabajo N° 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>
20	1.1.- Básquetbol	2008	<p><b>NOVENO- Género y Equidad:</b> 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</p>

			principio de no discriminación a la hora de fijar remuneraciones, promover ascensos o adjudicar tareas.
20	2. Entidades gremiales	2006	<b>Artículo XI. Leyes de Género:</b> 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.
		2008	<b>DÉCIMO TERCERO- Género y Equidad.</b> 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 Socio laboral del Mercosur. Se acuerda en forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la Ley 17.242 sobre prevención del 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 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
20	3. Entidades sociales	2008	<b>OCTAVO- Período de Lactancia.</b> 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.  <b>NOVENO- Capacitación de Trabajadores con cargas familiares.</b> 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.)  <b>DECIMO TERCERO- Género y Equidad:</b> Las partes acuerdan exhortar al

20	3. Entidades sociales	2008	<p><b>OCTAVO- Período de Lactancia.</b> 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><b>NOVENO- Capacitación de Trabajadores con cargas familiares.</b> 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><b>DECIMO TERCERO- Género y Equidad:</b> 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 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>
21	Trabajadoras del hogar o servicio doméstico	2008	<p><b>DÉCIMO SEXTO: IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:</b> 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 socio laboral del MERCOSUR).</p>