

*Mapa de Género:
CIEDUR_ Departamento de Género y Equidad_ PIT-CNT*

conservación de alimentos, bebidas y tabaco), 13 (Transporte y almacenamiento) y 14 (Intermediación financiera, seguros y pensiones) presentarían una gran disparidad, es decir, incluyen cláusulas en determinados Sub Grupos sin tomar una postura como Grupo.

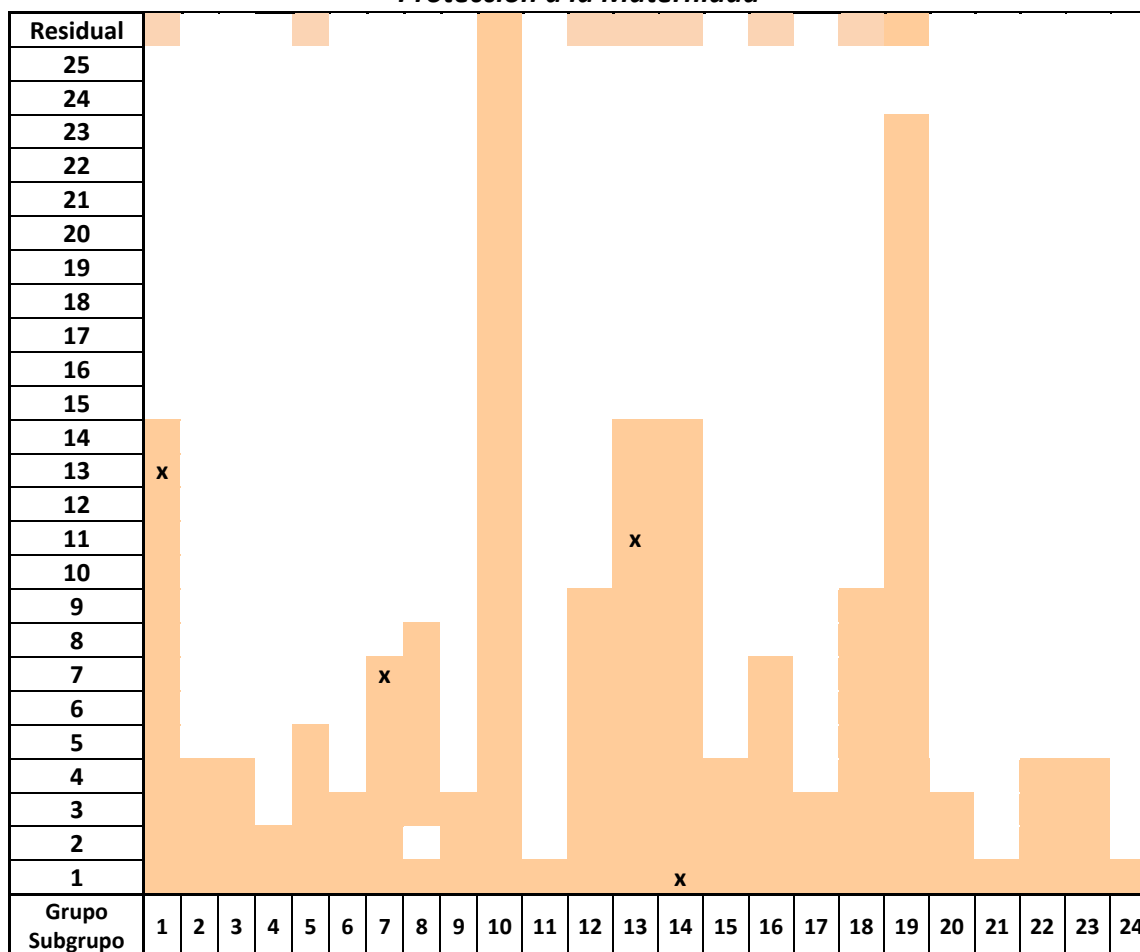
Al contabilizar los Subgrupos que han incorporado cláusulas de género por año se observa un aumento con el transcurrir del tiempo.

Cuadro 7: Cantidad de Cláusulas incorporadas en los Convenios Salariales, por año⁴.

Año Nº	Cláusulas
2005	21
2006	38
2008	97

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

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



⁴ En el Anexo 3 se encuentran los Grupos y Sub grupos con cláusulas de Igualdad de Oportunidades por año.

*Mapa de Género:
CIEDUR_ Departamento de Género y Equidad_ PIT-CNT*

Muchas de las cláusulas encontradas se basan en la inexistencia hasta el año 2008 de una regulación sobre este tema en el Uruguay⁵.

La cantidad de días otorgados a los padres varían de 1 a 6 días consecutivos. En las cláusulas firmadas en el 2005 predominó el otorgamiento de 1 día por licencia; en el 2006 casi el 100% de los acuerdos referentes a paternidad otorgaban 2 días; y para el 2008 se encuentran realidades diferentes ya que algunos Sub Grupos llegaron a otorgar 1 ó 2 días de licencia, mientras otros mencionan que se debe acatar la Ley 18.345, y por esto hacen referencia a 3 días por paternidad. Este último hecho podría basarse en que los acuerdos fueron firmados en diferentes meses del año 2008⁶.

Los dos Sub Grupos que se destacan en ese sentido son del Grupo 10 el Sub Grupo 11 “Casas de fotografía” y del Grupo 13 el Sub Grupo 11d “Organización y coordinación del transporte en nombre de terceros. Contratación de fletes”. En el primero, se acordó que: *“con motivo de nacimiento de su hijo, el padre podrá gozar de una licencia con goce de sueldo de 6 días consecutivos, incluido el día del nacimiento”*; y en el caso del segundo Sub Grupo mencionado, se otorgó una licencia de 5 días hábiles, en las mismas condiciones.

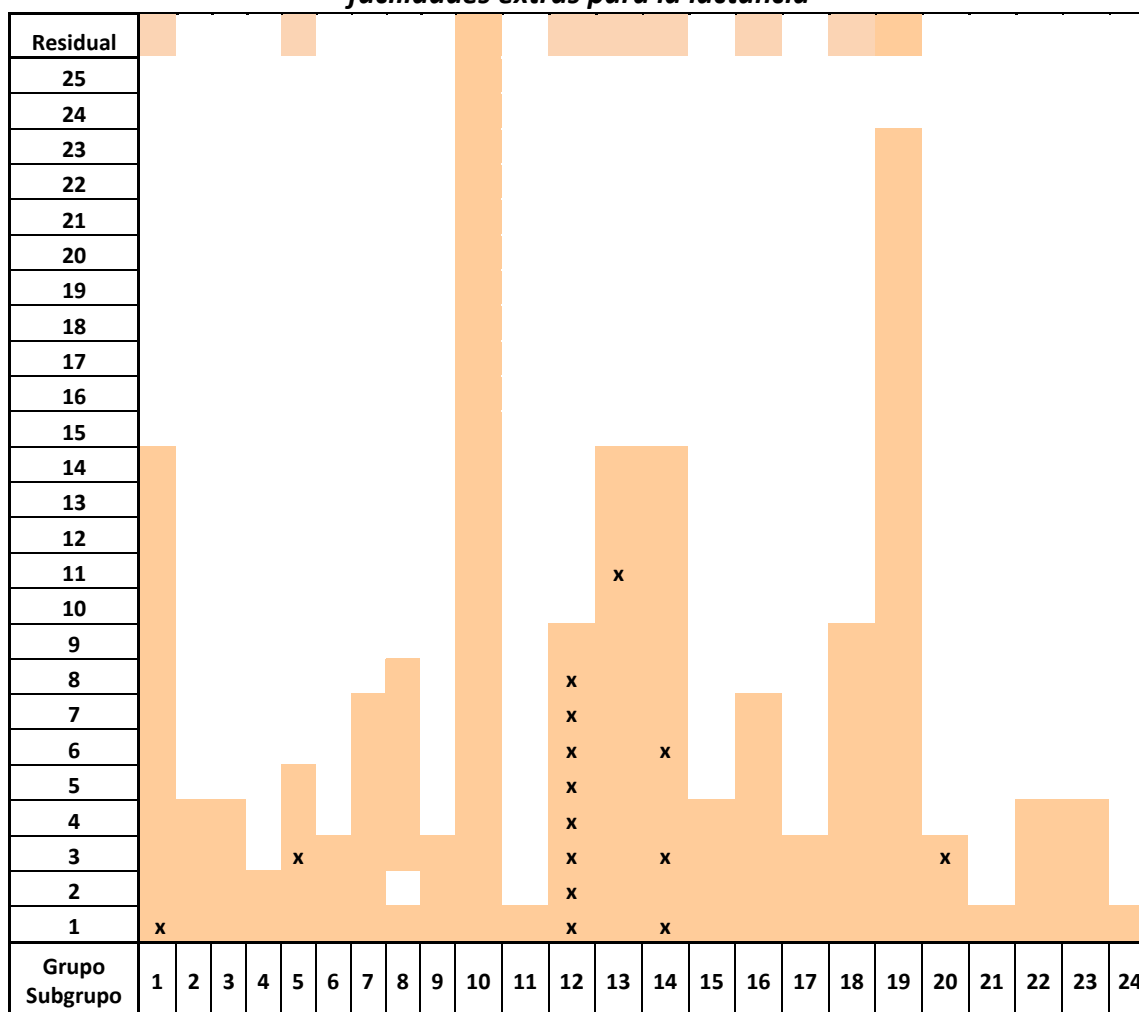
Otra particularidad puede ser encontrada en el acuerdo firmado en el año 2006 por el Grupo 8, Sub. Grupo 7 “Industria del plástico, juguetes y fibra de vidrio”; en que se acordó que para establecer prima por presentismo, no podía contarse como ausencia el día de nacimiento de los hijos del trabajador.

En el caso de las “Malterías” del Grupo 1, se hace referencia al otorgamiento de licencias especiales para el nacimiento de un hijo, pero se deja libertad para que cada empresa negocie el número de días.

⁵ Recién a partir del 2008, a través de la Ley 18.345 los empleados del sector privado legitimaron 3 días de licencia por paternidad.

⁶ La Ley 18.345, fue publicada el 23 de Septiembre del 2008, mientras los consejos de salarios se firmaron desde junio a diciembre de dicho año aproximadamente.

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



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

Existen sectores privados que aplican una reducción de media jornada de trabajo para el período posterior a la licencia maternal y por los seis meses posteriores. Esta es opcional para la trabajadoras, y en algunos casos el reintegro de las horas es progresivo; por ejemplo, si la funcionaria trabaja 8 horas, los primeros tres meses tendría exoneradas 4 horas, los siguientes tres meses sería de 2 horas hasta cumplir seis meses desde el nacimiento.

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

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

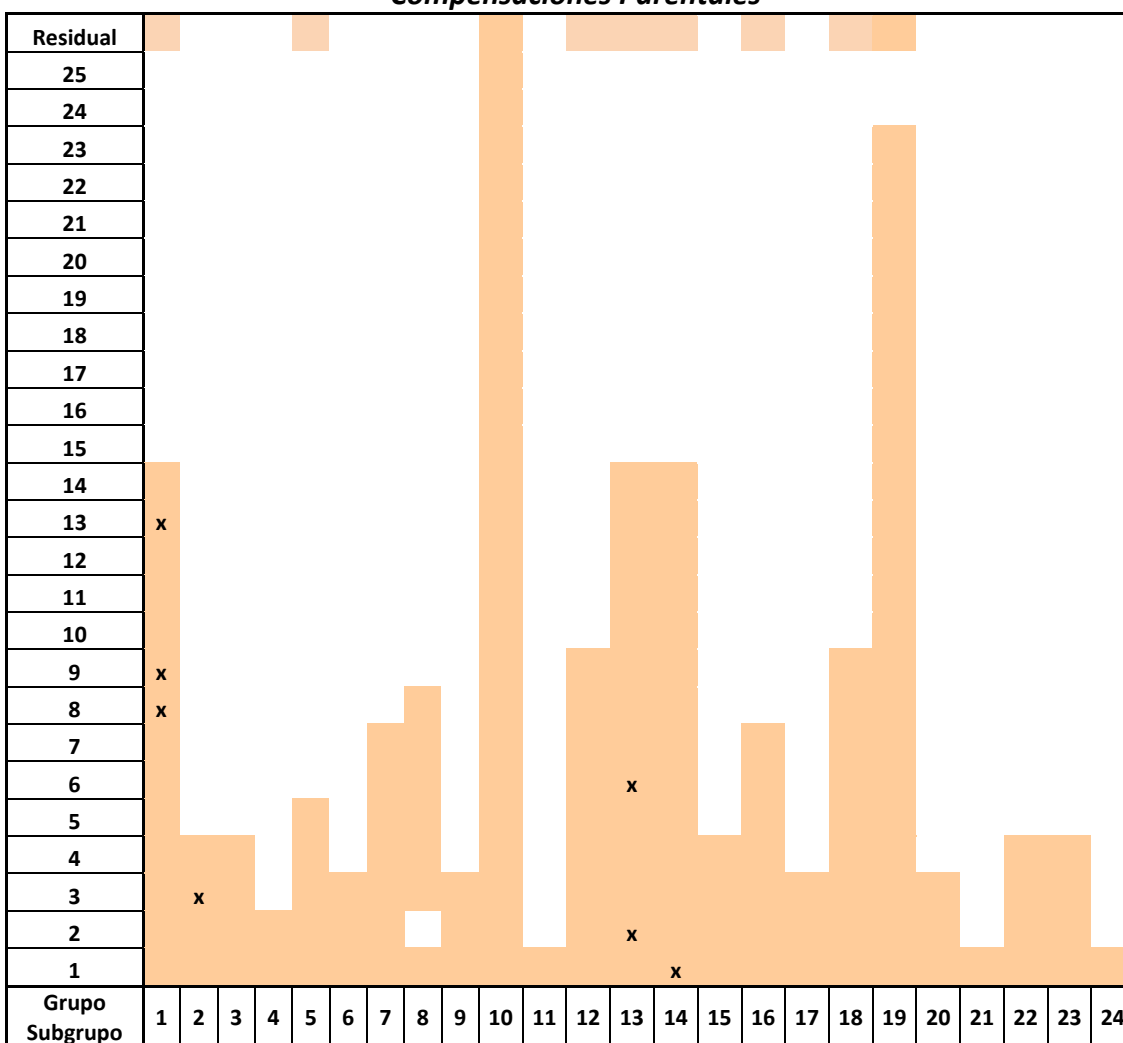
*Mapa de Género:
CIEDUR_ Departamento de Género y Equidad_ PIT-CNT*

Sub Grupo “Prendas de Vestir y Afines”, se pautó a partir del 2008 una reducción de media hora, a las estipuladas legalmente con goce de sueldo, y otra media hora más sin goce de sueldo. El Sub Grupo “Instituciones Financieras Externas” (IFES) por su parte otorgó: *“a las empleadas madres naturales o adoptivas legitimadas de acuerdo a la ley, 3 horas diarias de ausencia durante el horario de trabajo, computando ese tiempo como trabajado”*. Por su parte la Industria Láctea, Sub Grupo 1, del Grupo1, estipuló en el 2009: *“una hora adicional remunerada por concepto de lactancia”*, así como se explicita la intención de llegar a una igualación del sector respecto a las trabajadoras públicas.

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

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

**Recuadro 5: Grupos y Sub Grupos que incluyeron
Compensaciones Parentales**



*Mapa de Género:
CIEDUR_ Departamento de Género y Equidad_ PIT-CNT*

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

Dentro del Grupo 14 (Intermediación financiera, seguros y pensiones), las “Casas bancarias” y las IFES establecen lo que llaman *Compensación Especial de Ayuda al Núcleo Familiar*. En este caso se hace una distinción en base al estado civil del trabajador diferenciando:

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

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

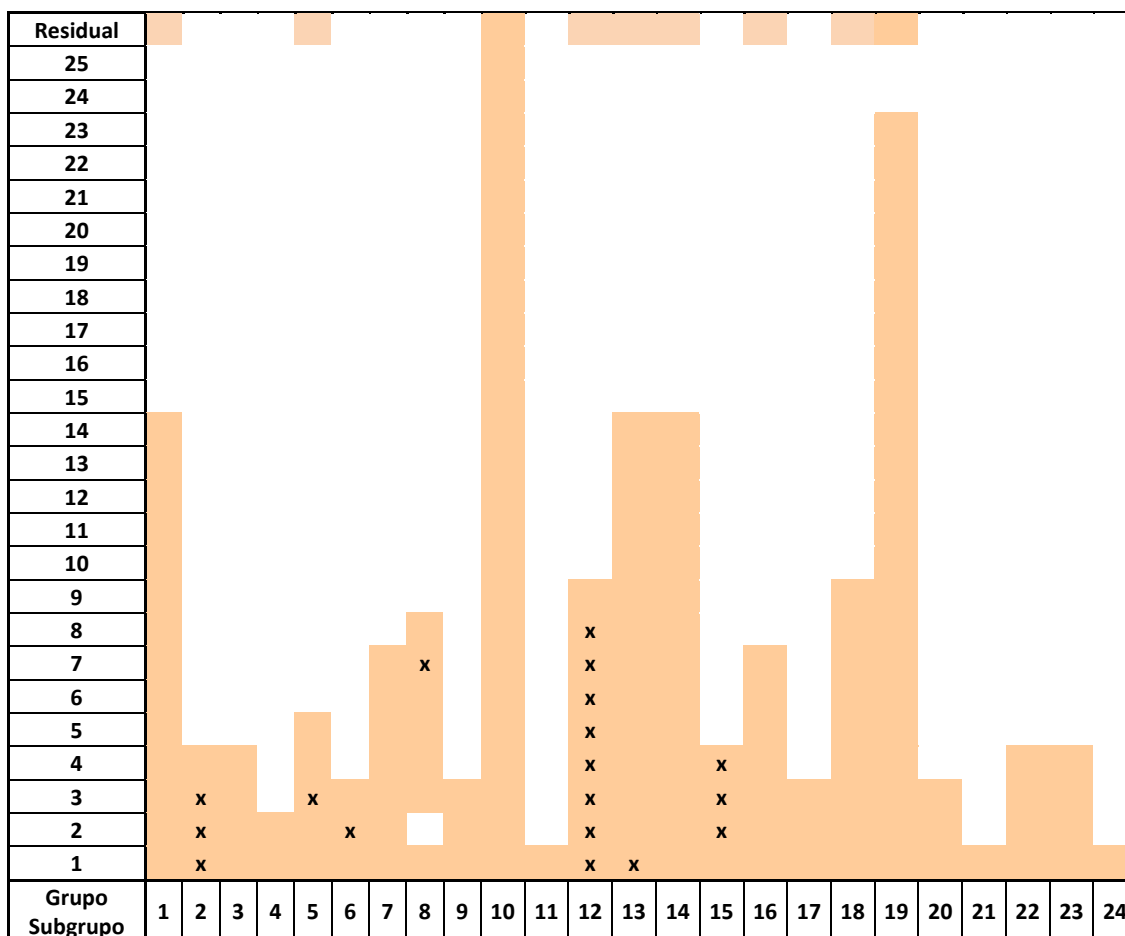
En acuerdos firmados antes de la implementación de la Reforma de la Salud⁷ (a través de la cual el Sistema Nacional Integrado de Salud otorga cobertura a todos los hijos de trabajadores y trabajadoras, y progresivamente hacia el 2010, a todos los cónyuges) los Sub Grupos del Sector del Transporte tenían acordado el reintegro de los gastos derivados de la atención en salud de los hijos menores de 16 años; por su parte los trabajadores de las “Casas Bancarias” tienen acordado el seguro de salud de los empleados y de su núcleo familia.

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

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

⁷ A partir del 2005, con la asunción del Gobierno del Frente Amplio se comenzó a instaurar una Reforma del Sistema de Salud Uruguayo; la meta de dicha Reforma es “asegurar el acceso universal a servicios integrales de salud, orientados por principios de equidad, continuidad, oportunidad, calidad según normas, interdisciplinariedad y trabajo en equipo, centralización normativa y descentralización en la ejecución, eficiencia social y económica, atención humanitaria, gestión democrática, participación social y derecho del usuario a la decisión informada sobre su situación” Bai, H. (2008)

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



La negociación colectiva sobre este tema permite hacer una clara agrupación de las cláusulas. Por un lado tanto los Sub Grupos del Grupo 12 (Hoteles restaurantes y bares) como los del 15 (Servicios de salud y anexos) realizan una ratificación de la Ley mencionada, indicando en dichas cláusulas:

- *Las partes acuerdan las siguientes licencias especiales con goce de sueldo: ...)- Exámenes genito- mamarios: se otorgará a las trabajadoras el día que se realicen el examen de Papa Nicolau y el de mamografía. En caso de coincidir ambos exámenes se otorgará solo un día*
- *Se acuerda en forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la ley 17.242 sobre prevención del cáncer genito mamario*

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

Mapa de Género:
CIEDUR_ Departamento de Género y Equidad_ PIT-CNT

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

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

Algunas cláusulas más específicas:

1. Capacitación de trabajadores con cargas familiares

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

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

2. Guarderías

En lo que respecta a los Convenios Colectivos solamente las “Casas Bancarias” y la “Salud Privada” han establecido cláusulas que implican parte del financiamiento de las guarderías para los hijos de los trabajadores; por otra parte se debe mencionar que en algunos organismos públicos se rembolsan los gastos en que incurra los y las trabajadoras por estos servicios.

3. Días libre por enfermedad de hijos con discapacidad

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

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