

LA INCORPORACIÓN DE LAS CLÁUSULAS DE GÉNERO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LOS CONSEJOS DE SALARIOS: DE LA DISCRIMINACIÓN A LA PROMOCIÓN DE LA EQUIDAD EN URUGUAY

INCORPORATION OF GENDER CLAUSES IN WAGE COUNCILS' COLLECTIVE BARGAINING: FROM DISCRIMINATION TO THE PROMOTION OF EQUALITY IN URUGUAY

Graciela GIUZIO¹

RESUMEN: En Uruguay, la desigualdad de género en el mercado de trabajo es estructural y se expresa, entre otros aspectos, en la brecha salarial, la segregación horizontal y vertical, la menor tasa de actividad y mayor desempleo, así como la mayor carga de trabajo no remunerado.

La perspectiva de género constituye una herramienta inclusiva de los intereses de las mujeres que contrarresta las políticas descritas como “neutrales”, que vienen a consolidar las desigualdades de género existentes, y se convierte, así, la citada perspectiva en una estrategia central para lograr la igualdad de hecho.

Lo anteriormente expresado explica la necesidad de utilizar todas las herramientas posibles de promoción de la equidad de género; y la negociación colectiva constituye una de las más apropiadas a fin de lograr el propósito referido. En efecto, la negociación colectiva cumple un importante rol en el Derecho del Trabajo en tanto mecanismo idóneo tanto para reforzar el cumplimiento de los derechos y beneficios laborales ya establecidos, como para ampliarlos e incorporar otros nuevos.

La característica enunciada convierte a este instrumento en crucial a fin de avanzar hacia la efectiva igualdad de género.

Lo expuesto anteriormente nos ha llevado a relevar cuáles son los principales aportes de la negociación colectiva en la promoción de la equidad de género en el ámbito de los Consejos de Salarios.

Las preguntas que orientan esta contribución se refieren a: desde cuándo se incluyen contenidos de género; en qué medida se incluyen; y en qué consisten los contenidos más habituales de las denominadas cláusulas de género, en la negociación llevada a cabo en los Consejos de Salarios.

Palabras clave: Negociación colectiva; Consejos de Salarios; discriminación; perspectiva de género; equidad de género.

ABSTRACT: In Uruguay, gender inequality in the job market is structural and results in, among others, wage gap, horizontal and vertical segregation, less participation in the workforce and more unemployment, as well as a greater load of unpaid labor.

Gender perspective is an inclusive tool for women's interests and counteracts policies described as “neutral” that consolidate existing gender inequalities, becoming a main

¹ Profesora Adjunta de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Facultad de Derecho. Universidad de la República. Montevideo-Uruguay. giuziograciela@gmail.com.uy

strategy for achieving true equality.

It's necessary to make use of every possible tool to promote gender equality, and collective bargaining is one of the most fitting for such purposes. Collective bargaining fulfills an important role in worker rights, as an ideal tool for reinforcing compliance with already established work rights and benefits, as well as for expanding them and add new ones. This makes it crucial in marching towards gender equality.

All the aforementioned has led us to assess what the major contributions of collective bargaining in promoting gender equality in wage councils are.

The questions that guide this study are as follows: in wage councils and collective bargaining, since when and how much is gender taken into account? What does the content of the most usual gender clauses consist of?

Keywords: Collective bargaining; wage councils; discrimination; gender perspective; gender equality.

SUMARIO: 1. INTRODUCCIÓN. 1.1. Principales características del sistema de negociación colectiva en el sector privado. 1.2. Justificación de la introducción de la perspectiva de género en la negociación colectiva. 1.3. Por qué analizar las cláusulas de género específicamente en el ámbito de los Consejos de Salarios. 2. LA EVOLUCIÓN DE LAS CLÁUSULAS DE GÉNERO EN LOS CONSEJOS DE SALARIOS. 2.1. De 1944 a 1968: Discriminación salarial directa hacia la mujer. 2.2. De 1985 a 1992. Eliminación de criterios discriminatorios. 2.3. De 2005 a 2015. Consolidación de la tendencia hacia la inclusión de cláusulas de género. 2.4. De 2015 a 2025. Incremento apreciable de las cláusulas de cuidados. 3. CONCLUSIONES. 4. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

1. INTRODUCCIÓN

La negociación colectiva cumple un importante rol en el Derecho del Trabajo como herramienta apta tanto para reforzar el cumplimiento de los derechos y beneficios laborales ya establecidos, como para ampliarlos e incorporar otros nuevos.

La característica enunciada convierte a este instrumento en un mecanismo particularmente idóneo para avanzar hacia la igualdad de género.

A modo ilustrativo, a través de la negociación colectiva se posibilita la implementación de planes y procedimientos que facilitan la efectivización del principio de "a igual tarea, igual remuneración"; la igualdad de acceso a mejores puestos de trabajo; la eliminación de elementos discriminatorios en los procesos de selección y promoción; así como de dispositivos que promueven la corresponsabilidad en las tareas de cuidados. La potencialidad enunciada se acrecienta en el caso de Uruguay, donde existe una importante tradición de negociación colectiva continuada en el tiempo y sólida, predominando la centralizada —por rama de actividad— que alcanza prácticamente a todos los trabajadores (en el caso que se analiza, el sector privado). La citada negociación colectiva presenta también una gran variedad y riqueza en los temas abordados, entre otras especificidades que la singularizan y la dotan de una identidad propia, y a su vez la diferencian de la materializada en el

resto de América Latina, contribuyendo a conformar el denominado sistema de relaciones laborales uruguayo.

Lo expuesto anteriormente nos ha llevado a relevar cuáles son los principales aportes de la negociación colectiva en la promoción de la equidad de género en el ámbito de los Consejos de Salarios en el tiempo.

En este sentido, la pregunta orientadora se refiere a: desde cuándo, en qué medida y con qué contenidos se ha incorporado el enfoque de género en la negociación colectiva tripartita (Consejos de Salarios).

Para ello, resulta indispensable abordar previa y brevemente dos cuestiones: las principales características de la negociación colectiva en Uruguay y los motivos que justifican el introducir las cláusulas de género en dicha negociación.

1.1. *Principales características del sistema de negociación colectiva en el sector privado*

En primer lugar, presentaremos su marco normativo. A nivel internacional, este se compone de los Convenios núm. 98, núm. 151 y núm. 154, los cuales han sido ratificados por nuestro país. En consonancia con lo dispuesto por dichas normas, el principio general es que la negociación colectiva puede desarrollarse en cualquier nivel (establecimiento, empresa, rama de actividad o nacional).

En lo nacional, tiene su base fundamentalmente en las siguientes normas:

- a.** El art. 57 de la Constitución, disposición que establece en su inciso primero que “La ley promoverá la organización de sindicatos, acordándoles franquicias y dictando normas para reconocerles personalidad jurídica” y en el segundo “Declárase que la huelga es un derecho gremial. Sobre esa base se reglamentará su ejercicio y efectividad”. Esta formulación, según ha entendido pacíficamente la doctrina laboralista uruguaya, aunque no se refiere expresamente a la negociación colectiva, implica su protección, porque ella es consecuencia de la promoción de organizaciones gremiales y del reconocimiento del ejercicio del derecho de huelga².
- b.** La Ley 10.449 de Consejos de Salarios de 1943.
- c.** La Ley 18.566 del 11 de setiembre de 2009³, que introduce cambios en la Ley 10.449 (esta ley tuvo como propósito fundamental armonizar los dos métodos de negociación colectiva vigentes en el país para la actividad privada: el tripartito y el bipartito).

² Raso J. *La negociación colectiva en el Uruguay*. En AA.VV. Cuadernillos de Relaciones Laborales Num. 2 (FCU Montevideo 2025) p. 20.

³ Con las modificaciones introducidas por la ley 20.145 de 17/05/2023.

d. Y, en el sector público, la Ley 18.508, promulgada el 26 de junio de 2009.

Nuestro país se ha caracterizado desde hace muchos años por un sistema negocial donde conviven una negociación colectiva bilateral o típica, junto a una atípica (tripartita) que se desarrolla en el seno de los Consejos de Salarios (con suspensiones que tuvieron lugar desde 1968 a 1984⁴ y desde 1992 a 2005⁵).

Los Consejos de Salarios son órganos de integración tripartita, en los que participan el Estado y las organizaciones de trabajadores y empleadores, con la finalidad de fijar, por rama de actividad, salarios, categorías, condiciones de trabajo y licencia sindical⁶.

Mediante la negociación colectiva en los organismos citados se definen los salarios (mínimos y aumentos generales) para la rama de actividad. También se pueden negociar otras condiciones de trabajo no salariales (categorías; salud e higiene; libertad sindical; no discriminación e igualdad de trato y oportunidades; información; cláusulas de paz, procedimiento de preventión de conflictos colectivos, beneficios sociales, etc.), así como reglamentar la licencia sindical. Esta negociación tripartita se complementa con la negociación colectiva bilateral o clásica, que en nuestro sistema puede tener lugar a todo nivel. Esto es, puede llevarse a cabo tanto a nivel superior (totalidad de las ramas o nacional) como medio (rama o sector de actividad) e inferior (empresa, establecimiento).

1.2. Justificación de la introducción de la perspectiva de género en la negociación colectiva

El ámbito laboral constituye un espacio donde se reproducen las relaciones de poder en relación al sexo, género, orientación sexual, identidad de género, edad, nacionalidad, etnia, etc.

La participación laboral femenina en el mercado de trabajo que se hace masiva entre 1980 y 1990 en América Latina, contrasta con las múltiples formas de discriminación de género que lo atraviesan. Ello se vincula con el hecho de que los empleos se encuentran moldeados, en general, bajo lógicas masculinas. El enfoque de género examina cómo interactúan las diferencias

⁴ La negociación colectiva tripartita deja de funcionar en 1968 en mérito a la no convocatoria por el Estado de los Consejos de Salarios e igualmente prácticamente desaparece la bipartita o típica por la promulgación decreto 420/1968 de congelación de precios y salarios. La imposibilidad de negociar salarios por causa de dicho decreto, en los hechos extingue también este último tipo de negociación (bipartita). La estocada final vendrá con el golpe de Estado cívico-militar de 1973, que reprime ferozmente la actividad sindical, entre otros derechos fundamentales y esta situación se prolonga por 12 años. Con la vuelta de la democracia (1985) se recobra entre otros derechos conculcados, el derecho a la libertad sindical en todos sus aspectos, y con ella la negociación colectiva.

⁵ En este último periodo se trata de una suspensión en un gobierno democrático, al no ser convocados los Consejos de Salarios.

⁶ Loustaunau, N., “Fijación del salario”, en Raso, Juan (director), Derecho del Trabajo, T. II, FCU, Montevideo, 2012, pp. 153 y ss.

biológicas y sociales, y cómo todo ello genera desigualdad en los resultados en la educación, el mercado de trabajo, la salud, etc.

El enfoque referido constituye, pues, una herramienta inclusiva de los intereses de las mujeres en la idea de desarrollo y para contrarrestar las políticas descritas como “neutrales”, que venían a consolidar las desigualdades de género existentes, convirtiéndose en una estrategia central para lograr la igualdad de facto.

En Uruguay, la desigualdad de género en el mercado de trabajo es estructural y se expresa, entre otros aspectos, en la brecha salarial; la segregación horizontal y vertical; la menor tasa de actividad y mayor desempleo; así como la mayor carga de trabajo no remunerado.

Así puede relevarse que la tasa de actividad de los hombres era, en setiembre de 2023, del 72,8% mientras que para las mujeres alcanzaba el 55,6%; el porcentaje de sub-empleo en hombres era 7,8 %, en mujeres, 11,1%; el desempleo de los hombres se situó en el 7,5%, y el de las mujeres fue del 9,3%⁷. Por su parte, surge de estudios realizados respecto del período 2018-2024, que la brecha salarial entre hombres y mujeres persiste en el mercado de trabajo uruguayo. En promedio, los hombres perciben remuneraciones 27% superiores respecto de las mujeres, incluso en actividades donde la participación de estas es mayoritaria⁸.

Según datos de la Encuesta de Uso del Tiempo de 2013, el 70% del trabajo no remunerado recae en las mujeres⁹. Se observa asimismo la penalización de la maternidad. En efecto, se advierte que, luego de diez años de tener el primer hijo, las mujeres experimentan una reducción del 42% de su salario mensual en comparación con mujeres con características similares que no tuvieron hijos. Parte de esta reducción se debe a que trabajan un 60% menos que las mujeres que no tuvieron hijos (en horas). La otra parte se explica por ingresos por hora menores que las mujeres similares a ellas, pero sin hijos¹⁰.

Lo anteriormente expresado explica la necesidad de utilizar todas las herramientas posibles de promoción de la equidad de género. Y, tal como se expresará supra, la negociación colectiva constituye una de las más aptas a fin de lograr el propósito referido.

⁷ INE (2023), *Informe diferencial de mercado de trabajo. Actividad, Empleo y Desempleo, por aperturas*. <https://www5.ine.gub.uy/documents/Demograf%C3%ADAdayEESS/HTML/ECH/Diferencial/2023/Informe%20diferencial%20de%20mercado%20de%20trabajo%20-%20Setiembre2023.html>

⁸ INE, *Evolución salarial y brecha salarial por sexo en Uruguay 2018-2024*. Recuperado de: <https://www.gub.uy/instituto-nacional-estadistica/comunicacion/noticias/evolucion-salarial-brecha-sexo-uruguay-2018-2024>

⁹ Batthyány, K. *Los tiempos del bienestar social*, en V.V.A., Género, trabajo no remunerado y cuidados en Uruguay, p. 45-86. 2015, Montevideo-Uruguay.

¹⁰ Batthyány,K., *Los tiempos del bienestar social. Género...cit.*, p. 45-86.

1.3. *Por qué analizar las cláusulas de género específicamente en el ámbito de los Consejos de Salarios*

Pretendemos identificar cómo se incorpora y expresa la perspectiva de género en la negociación colectiva en los Consejos de Salarios, desde su puesta en marcha (1944) hasta la fecha. Nos hemos decantado por centrarnos en dicha órbita, por varias razones. En primer lugar, porque ha sido este organismo el responsable de generar un verdadero “perfil uruguayo” de la negociación colectiva, al condicionar estilos de actuación sindical y la propia estructura negocial (y por ende, de los sindicatos) al imponer un esquema predominantemente por rama de actividad a través de la sectorización del espectro productivo¹¹. En segundo lugar, porque el instrumento, además de su repercusión en la esfera salarial, ha introducido contenidos que eran poco frecuentes en los convenios colectivos, tales como salud y seguridad; licencias sindicales; igualdad y no discriminación; cláusulas de paz; descuentos de cuotas sindicales; reducción de la jornada de trabajo, entre otros. En tercer lugar, la posibilidad de negociar de forma centralizada tiene incidencia respecto a lo salarial, en tanto reduce las diferencias en la remuneración, pero también contribuye a uniformizar (mejorando) otras condiciones de trabajo —sectores y empresas—, lo que puede favorecer especialmente a las mujeres, que, en mérito a la segmentación del mercado de trabajo (horizontal y vertical) tienden a concentrarse en aquellos sectores peor remunerados y con un menor nivel de sindicalización. En cuarto lugar, porque están comprendidos prácticamente todos los trabajadores del sector privado en este tipo de negociación (abarca incluso a sectores que, en general, quedan fuera de la negociación colectiva bipartita, como los trabajadores domésticos y rurales).

2. LA EVOLUCIÓN DE LAS CLÁUSULAS DE GÉNERO EN LOS CONSEJOS DE SALARIOS

Para facilitar la comprensión del tema, hemos segmentado el análisis en los siguientes períodos:

2.1. *De 1944 a 1968: Discriminación salarial directa hacia la mujer*

De 1944 hasta 1968, la negociación colectiva se caracterizó por la inclusión de criterios discriminatorios hacia las mujeres en materia de categorías y salarios en numerosos sectores¹². En este sentido, resulta ilustrativo

¹¹ Ermida Uriarte, O., *Tendencias y problemas del Derecho Colectivo en América Latina. Las Relaciones de Trabajo en América Latina*, en Derecho Colectivo del Trabajo, Pontificia Universidad Católica del Perú, Facultad de Derecho, Materiales de enseñanza, 2.a edición, Lima, 1992, p.62 y ss.

¹² 12 Márquez Garmendia, M. Uruguay: *Negociación colectiva y equidad de género*. En VV.AA., p.268

el decreto del 14 de diciembre de 1945, en el cual se regulan dos escenarios con criterios diferenciados: uno se adopta respecto a las tareas que, en clara aplicación de los estereotipos de género, la norma tipifica como femeninas. Y aquí la pauta es aplicar un salario que contemple la adecuada valoración y jerarquización del esfuerzo, así como la función social e industrial que estas desempeñan. Pero muy otra es la pauta en relación a tareas que, según expresa el decreto referido, podrían ejecutar indistintamente hombres o mujeres. En efecto, para este otro escenario, establece: “se debe apreciar ‘juiciosa y medidamente’, la utilidad y conveniencia del empleo de la mujer, como sus posibilidades de rendimiento”. En el decreto se avala, pues, la desigualdad salarial, aun cuando los rendimientos sean iguales, siempre que haya “razones económico-sociales que así lo aconsejen”. Para este caso se estableció la posibilidad de fijar salarios hasta un 20% menores para las mujeres (la decisión quedaba librada a cada consejo de salario); el fundamento esgrimido: si la remuneración era la misma, podría desestimular la contratación de mujeres; y si la diferencia era muy grande, podría generar un desplazamiento de los hombres. En estos casos, quedó librado a cada consejo instituir las diferencias de salarios, teniendo en cuenta las tareas de cada categoría. Posteriormente, se presentaron varios proyectos de ley que proponían la equiparación de salarios, pero no fueron aprobados.

De 1968 a 1984 no solo permanecieron inactivos los Consejos de Salarios, sino que en realidad desapareció toda negociación colectiva (en todos los ámbitos: en el tripartito, pero también en el bipartito) razón por la cual pasamos al análisis del período que va de 1985 a 1992.

2.2. *De 1985 a 1992: Eliminación de criterios discriminatorios*

En 1985, con la restauración de la democracia, se volvieron a convocar y, por tanto, a funcionar los Consejos de Salarios.

A partir de ese momento, se eliminó una de las discriminaciones más evidentes y groseras en relación con la mujer: la disparidad salarial (menor remuneración) en igualdad de categoría.

En adelante, también comenzaron a ser eliminados otros criterios discriminatorios, persistiendo, no obstante, —por lo menos hasta 1990 y en algunos aun después— solamente el que consiste en denominar a ciertas categorías en femenino (reserva de puestos a mujeres)¹³.

En 1986, en Montevideo, tuvo lugar un evento que marcaría un hito en la promoción de la equidad de género en el país. En efecto, en ese año se llevó a cabo el “Seminario Tripartito sobre prácticas no discriminatorias en materia de empleo”, auspiciado por la OIT. Como consecuencia de las observaciones

¹³ Márquez Garmendia, M. *Negociación colectiva...*, ob. cit., p. 268.

y recomendaciones vertidas en esta jornada, se pasó a incluir en la negociación tripartita de forma generalizada el siguiente texto: “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”. Este tipo de cláusulas se clasifican como “cláusulas generales de igualdad de oportunidades y de trato” o simbólicas, e incorporan de forma explícita dichos principios (de igualdad de oportunidades) en los convenios. Ello reviste una particular importancia, no obstante, el hecho de que se limitan a la reiteración de contenidos de normas heterónomas. La reiteración no es banal, sino que posee un significado y consecuencias, tal como nos señala la abogada y experta en género, Martha Márquez Garmendia, aclarando que ello implica la incorporación de la problemática en el ámbito cotidiano en el que el convenio se establece como la norma entre las partes. A su vez, sigue expresando la autora referida, el hecho de que el tema se lleve a la mesa de negociación, constituye un indicio de que el principio de igualdad de oportunidades no tiene una aplicación satisfactoria en el ámbito laboral¹⁴. La inclusión del principio en el convenio facilita, asimismo, fundamentar con base a su consagración convencional, futuras reivindicaciones acerca de distintos aspectos concretos vinculados ya sea a la remuneración, las condiciones de ascenso, las posibilidades de acceder a la capacitación, etc.¹⁵ La limitación de estas cláusulas antidiscriminatorias radica en que reproducen los mandatos legales, pero no incorporan mecanismos para asegurarlos y requieren, por tanto, el desarrollo de otras disposiciones a efectos de implementar efectivamente la igualdad normativa enunciada.

Las cláusulas más reiteradas en esta época, aparte de las generales o simbólicas, tienen que ver con aspectos relativos a la maternidad. En varios sectores se establece la jornada pos-natal reducida (cooperativas de consumo, banca privada, prensa y salud), y en algunos se acuerda un complemento del subsidio de maternidad. Aparecen con cierta frecuencia también las licencias por paternidad, así como las que conceden licencia por matrimonio y por fallecimiento de familiares directos¹⁶. Es importante destacar la incorporación de dichos beneficios por la negociación colectiva, puesto que se adelantan en muchos años respecto a su efectiva consagración por ley. En efecto, recién en 2008, con la promulgación de la ley 18.345, se establece de forma general una licencia por matrimonio de tres días hábiles que incluyen el día de la celebración, así como la licencia por fallecimiento de familiares directos, también equivalente a tres días hábiles.

En el período 1992-2004, durante el cual permanecieron inactivos los Consejos de Salarios (debido a que el gobierno de la época no los convocara), se advierte cierto estancamiento en el desarrollo de las cláusulas de

¹⁴ Márquez M., “Negociación colectiva…”, cit. p. 281.

¹⁵ Márquez M., “Negociación colectiva…”, cit. p. 266.

¹⁶ Márquez M., “Negociación colectiva…”, cit. p. 265.

género, lo que queda demostrado con el hecho de que los contenidos de la etapa anterior permanecieron en su mayoría sin modificaciones. Es posible señalar, sin embargo, cierta generalización de algunos rubros (como las licencias de paternidad y por fallecimiento de familiares directos)¹⁷. Esto nos da la pista de que hay vínculo entre la negociación colectiva centralizada y el avance en la promoción de la equidad de género.

No obstante, cabe destacar de este período la constitución de una entidad que va a tener un papel muy influyente en los futuros desarrollos del género en las políticas públicas nacionales. Se trata de la creación, en calidad de “mesa de trabajo” (en la órbita del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social) de la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo (CTIOTE). Ello tiene lugar el 7 de marzo de 1997. La citada Comisión fue institucionalizada en 1999, a través del Decreto 365/99. Este organismo, implementado a instancias de la OIT, tiene como objetivo principal la promoción de la igualdad de oportunidades y trato en el ámbito laboral, fomentando el diálogo social tripartito entre el gobierno, los sindicatos y los empleadores. Está integrada actualmente por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el Instituto Nacional de las Mujeres, el Ministerio de Desarrollo Social (en adelante, MIDES), como organismo técnico asesor, así como por las Cámaras Empresariales y por el PIT-CNT, en representación del sector trabajador. La CTIOTE constituye un espacio clave para el diseño e implementación de estrategias que promuevan la equidad en el acceso al empleo y la eliminación de la discriminación de género en el ámbito laboral. Algunos hitos del organismo refieren a la elaboración del anteproyecto de Ley de Regulación del Trabajo Doméstico, el cual sirvió de base para la promulgación de la Ley 18.065 de 2006, que regula actualmente el trabajo doméstico en el Uruguay (ley que trajo, entre otras novedades, la limitación de la jornada para estas trabajadoras); y el anteproyecto de ley sobre las normas de prevención y sanción del acoso sexual en lo laboral y en las relaciones docente-alumno. El citado anteproyecto de ley daría lugar posteriormente a la promulgación de la Ley 18.561 del 11/9/2009 que previene y sanciona las citadas conductas. La CTIOTE impulsó asimismo la creación de PROIMUJER (2001), que fue el primer programa a nivel nacional de capacitación laboral con enfoque en equidad de género. Además, tuvo —y sigue teniendo— un protagonismo indiscutible en la elaboración de modelos de cláusulas de género a incluir en la negociación colectiva.

2.3. De 2005 a 2015: Consolidación de la tendencia hacia la inclusión de cláusulas de género

En 2005 se reinstalaron los Consejos de Salarios y, en esta ocasión, van a funcionar ininterrumpidamente hasta la actualidad. Cabe destacar que en

¹⁷ Márquez M., “Negociación colectiva...”, cit. p. 265 y ss.

este período se convocaron por primera vez en la historia del país, los Consejos de Salarios respecto del sector rural (2005) y, posteriormente (2008), respecto de las trabajadoras domésticas.

En este período que se abre en 2005, se consolida la tendencia a la inclusión creciente de las cláusulas de género. Es así que, entre 2005 y 2009, se hace particularmente común la inserción de cláusulas generales de igualdad. Asimismo, con mucha frecuencia se insertan disposiciones generales de igualdad de trato en el empleo, y se crean comisiones bipartitas o tripartitas con esta temática.

Por ejemplo, en la actividad de la enseñanza, en el Decreto 300/05 del 12 de septiembre de 2005, que extiende el acuerdo celebrado en el Consejo de Salario del grupo 16 (servicios de enseñanza), subgrupo 02 (enseñanza preescolar, primaria, secundaria y superior) a todo el territorio nacional, 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...”, de acuerdo con los convenios internacionales de trabajo núms. 100, 111, 156 y con la Ley 16.045¹⁸.

Otra interesante disposición del estilo, aunque más completa, aparece en el Convenio del 2 de septiembre de 2005 celebrado entre la Cooperativa Agraria Limitada del Norte (CALNU) y el Sindicato de obreros de CALNU, en el marco del Consejo de Salarios del grupo 1 “Procesamiento y conservación de alimentos, bebidas y tabacos”, subgrupo 04 “Industria azucarera”. Las partes acordaron: a) “Promover ámbitos de negociación para instrumentar lo establecido en la Ley 16.045 y en los convenios internacionales de trabajo núms. 103, 100, 111 y 156. b) Promover la equidad en la promoción y capacitación. c) La no discriminación para el acceso al empleo. d) La prevención y sanción del acoso moral y sexual. e) Poner todo su esfuerzo para la protección de la maternidad, la paternidad y la lactancia. d) Promover el plan de igualdad de trato y oportunidades en el empleo elaborado en 2004 por la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades y de Trato en el Empleo, que funciona en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social”.

El abordaje del acoso sexual y moral tiene una especial significación no solo por su relevancia intrínseca, sino también debido a que, para el año 2005, fecha en la que se ubican las disposiciones convencionales citadas precedentemente, existía una regulación normativa nacional heterónoma escasa e insuficiente en relación con el acoso sexual, y ninguna respecto al acoso moral¹⁹. Queda de manifiesto en esta instancia cómo la negociación colectiva

¹⁸ Mangarelli, C., Acoso sexual y discriminación por maternidad en el empleo, Revista Latinoamericana de Derecho Social, Núm. 4, enero-junio de 2007, p. 102. file:///D:/Downloads/%23%23common.file.namingPattern%23%23%20(4).pdf

¹⁹ A 2005 la única norma que abordaba el tema era el Decreto 37/97 reglamentario de la Ley 16.045 lo cual resultaba absolutamente insuficiente.

incluye nuevos temas que representan avances significativos en relación a la equidad de género, allanando así el camino para futuros progresos.

Se advierte un énfasis especial e incluso la profundización del enfoque de género, en 2008, nuevamente a través de la acción de la Comisión Tripartita para la Igualdad de Trato y Oportunidades en el Empleo ya referida. Dicha comisión resuelve establecer algunos lineamientos para la negociación. Entre dichos lineamientos, se incluye, en primer lugar, el establecimiento de una cláusula general de igualdad de oportunidades y trato.

Su formulación fue la siguiente: “Las partes, asumiendo el compromiso propuesto por la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo, acuerdan promover dentro del ámbito de la negociación colectiva el cumplimiento de la Ley N° 16.045, Convenios Internacionales del Trabajo N° 103, 100, 111 y 156 ratificados por nuestro país, y la Declaración Socio-Laboral del Mercosur. Reafirman el principio de igualdad de oportunidades, trato y equidad en el trabajo sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza, orientación sexual, credo u otra forma de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes”.

La Comisión mencionada también promovió la implementación en las diversas ramas de actividad de cláusulas orientadas a materializar los siguientes aspectos: 1. Principio de igual remuneración para trabajo de igual valor. 2. Igualdad de oportunidades de acceso entre mujeres y varones a puestos de trabajo mejores y más calificados, así como a la capacitación. 3. Eliminación de elementos discriminatorios en los procesos de selección y promoción. 4. Garantía y protección legal a la maternidad, y a otros dispositivos que promuevan un mayor equilibrio entre el ejercicio de la maternidad y la paternidad. 5. La prevención y sanción de acoso moral y sexual²⁰.

Entre 2005 y 2008 se advirtieron avances en lo cuantitativo, puesto que se incrementó significativamente el número de convenios que incorporaron disposiciones referentes al género. En este sentido, quien era el Ministro de Trabajo y Seguridad Social en dicho momento, el Sr. Ernesto Murro, da cuenta del fuerte aumento, expresando que en las rondas de negociación colectiva que tuvieron lugar entre 2005 y 2012, las cláusulas de género pasaron del 15% al 71% del total²¹. Asimismo, se indica por la misma fuente que en la ronda de negociación de 2015, el 73% de los grupos habían acordado cláusulas de género²².

²⁰ CIEDUR, *Cláusulas de Género en la Negociación Colectiva 2005-2008*, Proyecto: Fortalecimiento del Instituto Nacional de las Mujeres, Coordinación: Alma Espino Gabriela Pedetti, en https://www.ciedur.org.uy/adm/archivos/publicacion_220.pdf

²¹ Trabajo y derechos de las mujeres. Presidencia Uruguay, 2016, en <https://www.gub.uy/presidencia/comunicacion/noticias/consejos-salarios-acuerdos-clausulas-genero-aumentaron-71-entre-2005-2012>

²² Trabajo y derechos...ob. cit.

Dentro de estas disposiciones, se puede mencionar particularmente, además de las de carácter general, aquellas que refieren a la duración de la licencia por maternidad; prestaciones económicas y sanitarias; las facilidades para la lactancia; la conservación en el puesto de trabajo o la reincorporación en caso de que la maternidad haya sido el motivo del despido; etc.

El tema de la maternidad está incluido en un número significativo de convenios y representa avances respecto de lo establecido en las leyes de la época.

Cabe tener presente que la citada licencia es aquella de la que dispone únicamente la madre, puesto que su objetivo fundamental es preservar la salud de ésta y del recién nacido. Es un instituto de larga data que nace en Europa a finales del siglo XIX. Concretamente, Alemania fue el primer país que aprobó una ley nacional de seguridad social, en 1883, y en ella se instauró por primera vez un permiso de maternidad pagado. A lo largo de la primera mitad del siglo XX, el fenómeno se fue generalizando; los permisos fueron alargándose y pasaron a estar pagados. En Uruguay, el 23 de octubre de 1958, la Ley 12.572, más allá de posteriores modificaciones, establece una licencia para las madres con duración de 12 semanas en forma paga, para el sector privado. Es con la negociación colectiva que se consiguen logros de diversas magnitudes respecto de los permisos de maternidad, pero que implican todos ellos avances respecto del piso mínimo establecido por la ley nacional. El citado mínimo legal se mantuvo durante un largo período, hasta que fue modificado por la Ley 19.161 de 2013 (la cual, entre otras mejoras, establece una licencia por maternidad de 14 semanas).

La superación de los pisos legales mínimos por la negociación colectiva se refleja al analizar las cláusulas firmadas desde el año 2005 en adelante. A modo de ejemplo, en el Grupo 13, Subgrupo 11 “Organización y coordinación del transporte en nombre de terceros. Contratación de fletes” se encuentra la extensión a 13 semanas del período de maternidad, equiparando así a las trabajadoras del sector privado con las del público (que en ese momento tenían un mínimo legal de 13 semanas de licencia por maternidad). Asimismo, pueden relevarse sectores privados que aplicaron una reducción a media jornada de trabajo para el período posterior a la licencia maternal y por los seis meses posteriores. Este es un beneficio que no se incorpora por ley hasta 2013, donde se va a desarrollar lo que se denomina subsidio parental, estableciendo tal derecho para todos los trabajadores de la actividad privada²³.

Se advierte asimismo un número significativo de cláusulas por las que se incorpora la licencia por paternidad.

²³ Este subsidio parental implementado por la citada ley 19.161 puede ser usado indistintamente por el padre o la madre una vez finalizada la licencia maternal o la licencia especial por adopción. Les corresponde a los trabajadores de la actividad privada y se otorga hasta que el hijo cumpla 6 meses de edad. Se subsidia la reducción a la mitad del horario para el cuidado del hijo/a.

La licencia por paternidad está destinada a los padres únicamente, y en la generalidad de los casos se dispone para ser utilizada poco después del nacimiento de un hijo/a, siendo su fin el de posibilitar al padre pasar tiempo con su compañera y participar del cuidado del recién nacido/a. Desde hace más de una década, varios países de la región han empezado a reconocer el derecho del padre a cuidar y atender a los hijos e hijas recién nacidos/as. En Uruguay, dicha licencia se implementa recién a partir de 2008, a través de la Ley 18.345.

Muchas de las cláusulas relevadas, tienen que ver justamente con la inexistencia de una regulación sobre permisos o licencias de paternidad en Uruguay, carencia que se extendió, reiteramos, hasta 2008.

La cantidad de días otorgados a los padres variaba de 1 a 6 días y excepcionalmente, llegaba a 10 días consecutivos. En las cláusulas firmadas en el 2005 predominó el otorgamiento de 1 día de licencia; en el 2006, casi el 100% de los acuerdos referentes a paternidad otorgaban 2 días.

El análisis de este tipo de cláusulas permite advertir que la mayor parte de las licencias paternales (o de paternidad) fueron incorporadas en las primeras rondas de negociación colectiva. En general, éstas estipulaban que el trabajador tenía derecho al goce de un determinado número de días. A modo de ejemplo de contenidos: “Licencia paternal por nacimiento de hijo. Se establece en 5 días corridos de licencia paternal, incluido el día del nacimiento, hasta tanto no se sancione un nuevo régimen legal al respecto. En tal caso, cobrará vigencia el régimen legal. La licencia otorgada no rige en caso de que ya se esté gozando otro tipo de licencia y no genera otros beneficios, ni salariales ni extrasalariales ni de otra índole”²⁴.

La situación actual en Uruguay en relación con la licencia por paternidad ha experimentado cambios significativos, y al día de hoy, se ha superado de manera notable la cantidad de días que se otorgaban como licencias de paternidad en los Consejos de Salarios cuyas rondas de negociación transcurrieron entre 2005 y 2008. En efecto, de acuerdo con la Ley 20.312, modificativa de la Ley 18.345, los empleados dependientes del sector privado tienen un permiso por tal motivo que alcanza los 20 días; y los empleados no dependientes, 15 días continuos. Este aumento ubica a Uruguay dentro de los países que otorgan más días de licencia por paternidad en América del Sur. Pero resulta innegable y es justo así destacarlo, que los acuerdos alcanzados por empleadores y trabajadores precedieron y alentaron estas consagraciones legales relevantes vinculadas a los cuidados, acaecidas con la aprobación de las Leyes 18.345, 19.161 y 20.312 de los años 2008, 2013 y 2024, respectivamente.

²⁴ Instituto Cuesta Duarte, Algunos apuntes sobre el vínculo entre los cuidados y la negociación colectiva. Un análisis de las cláusulas vigentes, 2024, en <https://www.cuestaduarte.org.uy/node/5706>

Es importante anotar asimismo que la aprobación de las leyes referidas no solo no quitó esas materias de la negociación colectiva, sino que, por el contrario, imprimió un fuerte impulso y dinamizó la incorporación de cláusulas de este estilo con ampliación de contenidos respecto a los nuevos pisos instituidos legalmente.

Otro tipo de cláusulas frecuentes son las relacionadas con la concesión de licencias para la realización de exámenes médicos.

Se distinguen dentro de este tipo de licencia por su reiteración, las referidas a licencia por exámenes mamarios y ginecológicos.

En este sentido se observan dos orientaciones: a) Aquellas disposiciones en las que únicamente se acuerda de forma expresa lo establecido en la Ley N.º 17.242; esto es, un día al año de licencia con goce de sueldo a efectos de facilitar su concurrencia para realizarse exámenes de Papanicolaou y/o radiografía mamaria. b) Las cláusulas en que, sin perjuicio del día legalmente establecido, las trabajadoras tendrán derecho a un día complementario pago para exámenes ginecológicos, cuando el médico ordene la reiteración o ampliación del examen, o cuando no sea posible realizarse los dos exámenes (mamografía y Papanicolaou) en un mismo día²⁵.

2.4. De 2015 a 2025: Incremento apreciable de cláusulas de cuidados

Del relevamiento de las resoluciones de los Consejos de Salarios adoptadas en cada una de las aproximadamente 240 unidades de negociación en las 10 rondas que transcurrieron de 2005 hasta la fecha, surge que se incorporaron aproximadamente 3.530 cláusulas a las resoluciones de los Consejos de Salarios, referidas a un amplio espectro de aspectos vinculados a las condiciones de trabajo, el empleo y las relaciones entre las partes sociales.

Cabe subrayar que, en el período comprendido entre 2015 y 2024, se observa una incorporación creciente de cláusulas relacionadas con el ámbito de los cuidados. En términos absolutos, la ronda que evidenció la mayor inclusión de disposiciones vinculadas a este tema fue la séptima, la cual se llevó a cabo en su mayoría durante la segunda mitad del año 2018. En dichas instancias de negociación se incluyeron más de 100 cláusulas de cuidados, un 15,8% del total²⁶.

Se advierte del contenido de dichas disposiciones que algunas se orientan claramente a la corresponsabilidad en los cuidados. La gran mayoría de ellas hace referencia a días de licencia en caso de enfermedad, internación o discapacidad de las personas a cargo, sin que en general se contemple el

²⁵ Murias, M. J., Sierra, C., *Licencias especiales por Convenios colectivos*, en <https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/108/1/M-CD4049.pdf>

²⁶ Instituto Cuesta Duarte, *Cuidados y negociación colectiva...* ob.cit.

tiempo para cuidar, más allá de situaciones extraordinarias vinculadas a la salud. En un número significativo de casos incluso, las licencias por enfermedad están vinculadas a la internación, ya sea hospitalaria o en domicilio. A modo de ejemplo, se pueden encontrar cláusulas del estilo: “Cuidado de hijos: Las empresas otorgarán hasta 5 días pagos al año para todo trabajador que tenga a su cargo hijos de hasta 15 años de edad que se encuentren en situación de internación hospitalaria o domiciliaria, fehacientemente acreditada”²⁷.

En estilo similar se reproduce la siguiente cláusula: “Se establece una licencia de tres días para trabajadores que tengan hijos con discapacidad, a efectos de acompañarlos a consultas, terapias o en situación de enfermedad, siempre que se encuentren inscriptos en el Registro Nacional de Discapacidad del PRONADIS (MIDES) y/o sean declarados incapaces por el BPS. En estos casos debe realizarse un preaviso, excluyendo casos de urgencia, con 2 días hábiles previos y acreditación dentro de los 3 días hábiles siguientes. Cuando la certificación exceda los 3 días antes mencionados, se considerará como falta justificada”²⁸.

Cabe mencionar asimismo que este período se caracteriza también por el aumento de las cláusulas referidas al acoso sexual y moral en el trabajo.

Dentro del conjunto de cláusulas que abordan situaciones de acoso en el trabajo, se han identificado tres tipos de contenidos: los de carácter genérico en la forma de expresiones de interés o promoción del cumplimiento de leyes (disposiciones generales o simbólicas); protocolos de actuación frente a situaciones de acoso; e implementación de talleres de capacitación respecto del acoso laboral.

A modo de ejemplo del segundo tipo de cláusulas, en el Protocolo de Acoso Laboral, “Las partes acuerdan que, de forma bipartita, negociarán en cada empresa a fin de procurar implementar protocolos de Acoso Laboral”.

En los Consejos de Salarios se han generado, además, cláusulas que abordan la problemática de la violencia de género. Esto se relaciona con el cambio radical de enfoque que ha tenido lugar en los últimos años respecto de estas circunstancias.

En efecto, esta violencia que históricamente se consideraba y relegaba a una cuestión “privada”, no relacionada con el trabajo, es reconocida en la actualidad como generadora de impactos reales negativos para los trabajadores, las empresas y la sociedad en general.

Esta es, por otra parte, la perspectiva que impone el Convenio Internacional del Trabajo núm. 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso

²⁷ Instituto Cuesta Duarte, *Cuidados y negociación colectiva...ob.cit.*

²⁸ Instituto Cuesta Duarte, *Cuidados y negociación colectiva...ob.cit.*

en el trabajo, y la Recomendación núm. 206. En efecto, en el Preámbulo del Convenio se indica que “la violencia doméstica puede afectar al empleo, la productividad, así como la seguridad y la salud, y que los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las instituciones del mercado de trabajo pueden contribuir, como parte de otras medidas, a reconocer, afrontar y abordar el impacto de la violencia doméstica”. Este instrumento (ratificado por Uruguay en 2019), exige a los Estados que implementen, en la medida de lo posible, acciones destinadas a mitigar sus consecuencias. En este sentido, es pertinente considerar que contar con un empleo seguro y digno que garantice a la mujer su sustento es un factor que contribuye significativamente a la decisión de desvincularse de una relación violenta.

El cambio de enfoque respecto a la relación entre la violencia de género y el ámbito laboral, sumado a la promulgación de la Ley 19.580 (Ley de violencia basada en género del 22 de diciembre de 2017) —que introduce modificaciones en la conceptualización de la violencia hacia las mujeres, comprende sus diversas manifestaciones e incorpora asimismo una perspectiva integral sobre el fenómeno— se refleja en la negociación colectiva. Se reconoce que las repercusiones que la violencia basada en el género ejerce en el ámbito laboral, imponen imperiosamente la necesidad de implementar medidas de mitigación; y ello lleva a establecer cláusulas que ingresan con mayor o menor profundidad en esta problemática. Algunas de estas disposiciones constituyen cláusulas generales o simbólicas, en la medida en que reproducen normas vigentes en el país sobre el tema que se pretende abordar. En otros casos, se incorporan beneficios adicionales a la legislación existente. En esta última circunstancia, las cláusulas suelen incrementar de uno a cinco días más la licencia, en comparación con lo establecido en el marco normativo. Como ejemplo de este tipo de cláusulas puede citarse la siguiente:

“El trabajador/a que haya sido víctima en su persona de violencia física doméstica, podrá disponer de hasta 5 (cinco) días en el año sin goce de sueldo, para atender los requerimientos policiales y judiciales que la situación amerite. Para acceder a esta licencia el trabajador deberá presentar la constancia policial y judicial o el informe del médico forense, cuando corresponda”. En caso de posterior levantamiento de la denuncia, se perderá el derecho a usufructuar este beneficio nuevamente. No obstante, cuando fuere certificada por DISSE²⁹ una licencia por afectación de violencia doméstica, por al menos 10 días de corrido en el año, tendrá derecho a percibir de parte de su empleador, las sumas correspondientes a los días no cubiertos por DISSE, el monto a abonar por la empresa será en el mismo porcentaje que brinda DISSE para los días que cubre.

²⁹ DISSE, Dirección de los Seguros Sociales por enfermedad. Era la Institución que cubría la salud de los asalariados del sector privado. Fue reemplazado por el Fonasa (Fondo Nacional de Salud) que amplió su cobertura incluyendo a trabajadores públicos, unipersonales, cónyuges, hijos menores de 18 años, hijos con alguna discapacidad de cualquier edad, jubilados y pensionistas.

Según los datos del informe realizado por la Unidad de Estadística de Trabajo y Seguridad Social del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, respecto de la negociación en los Consejos de Salarios de 2023, hubo un total de 199 mesas de negociación. Y el 22% presenta cláusulas que hacen alguna referencia a la violencia y el 5% del total cuenta con referencias específicas de acoso, es decir, que tiene un mayor avance que el mero nombramiento de la normativa³⁰.

La promoción de licencias por violencia de género representa un avance notorio, pero se ve matizado significativamente, dado el perjuicio económico que el uso de este beneficio implica (las licencias implementadas son habitualmente sin goce de sueldo).

3. CONCLUSIONES

1. Desde la instalación y puesta en funcionamiento de los Consejos de Salarios en 1944 hasta 1968, se evidencia la naturalización en la sociedad uruguaya de la época, de la discriminación hacia la mujer en el ámbito laboral (entre otros). Tal fue el grado de dicha aceptación que se incorporaron explícitamente criterios discriminatorios a su respecto, en relación con las categorías y salarios en numerosos sectores. Esta naturalización de la desigualdad de género puede ser comprendida a la luz de los estereotipos de género y de la división sexual del trabajo imperantes, los cuales se erigieron como paradigmas prácticamente incuestionables en dicho período.

2. El lapso que transcurre entre 1985 y 1992 se caracteriza por el inicio en la eliminación de la disparidad salarial (menor remuneración) en igualdad de categoría, que se había establecido expresamente en algunos sectores de actividad. En adelante también comenzaron a ser eliminados otros criterios discriminatorios, persistiendo, no obstante —por lo menos hasta 1990 y en algunos casos aún después— solamente el que consiste en denominar a ciertas categorías en femenino (reserva de puestos a mujeres).

Es especialmente destacable el hecho de que la inclusión generalizada de los principios de igualdad de oportunidades se originó en la negociación colectiva centralizada, precediendo a su reconocimiento por normas heterónomas, salvo por una disposición constitucional que reconoce la igualdad formal³¹. En efecto, Uruguay ratificó los CIT denominados de igualdad 100, 111 y 156 de forma relativamente tardía (11/1989). Y, por su parte, la Ley 16.045, primera norma legal de igualdad de género, es de junio de 1989.

³⁰ *Beneficios y otros contenidos de los Consejos de Salarios en el período 2020-2025* (Octava, Novena y Décima Ronda de Negociación), Unidad Estadística de Trabajo y Seguridad Social, 2024, en <https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/datos-y-estadísticas/datos/beneficios-otros-contenidos-consejos-salarios-periodo-2020-2025-octava>

³¹ Art. 8o de la Constitución, “Todas las personas son iguales ante la ley no reconociéndose otra distinción entre ellas sino la de los talentos o las virtudes”.

Sin embargo, ya en 1986, por negociación colectiva, se incorporaban de forma explícita los principios de igualdad de oportunidades y trato, lo que contribuyó sin duda a visibilizar las desigualdades de género y sirvió de base a futuras reivindicaciones acerca de distintos aspectos concretos vinculados a dicha temática.

3. Concretamente, es recién a partir de 2005, y especialmente desde 2008, que es posible asumir una verdadera generalización de las cláusulas de género, así como su evolución creciente en lo cuantitativo y cualitativo, tendencia que se mantiene en la actualidad.

Puede advertirse asimismo que los temas de género siguen en la negociación colectiva vernácula dos orientaciones o vertientes principales:

- A. La concreción de cláusulas generales de igualdad o simbólicas, es decir, aquellas que exhortan al cumplimiento de las normas vigentes.
- B. Disposiciones de ampliación de derechos y beneficios concretos.

A su vez, las cláusulas referidas (simbólicas y de beneficios concretos) pueden agruparse, en general, de la siguiente manera: discriminación e igualdad de oportunidades; cuidados y la conciliación de la vida familiar y laboral, acoso sexual o moral, salud sexual y reproductiva, y violencia de género. De la mera enunciación de contenidos se advierte la variedad y riqueza de los temas que impulsan la equidad de género que se vienen abordando.

4. Puede relevarse asimismo un importante incremento de las cláusulas específicas de cuidados, en efecto las mismas pasaron de ser casi inexistentes en las negociaciones de 2005, a estar presentes en una tercera parte de las mesas de negociación en la ronda de 2015-2016.

Y para la séptima ronda (2018-2019) el 86% de las mesas habían incorporado al menos una cláusula de género y cuidados, el 40% había incorporado algún tipo específico de licencia parental, el 50% de las cláusulas de cuidados incorporadas referían a cuidados generales para familiares directos y un 19% de las mesas había logrado más de una cláusula al respecto (según datos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 2020).

Esto constituye una interesante evolución, puesto que la inclusión de cláusulas relacionadas con la conciliación de la vida laboral y familiar en la negociación colectiva tripartita es fundamental para avanzar en la cobertura y ampliación de los derechos y beneficios previstos por la legislación y para instituir nuevos. Si bien las cláusulas que dan facilidades para el cuidado familiar no necesariamente son portadoras de una adecuada perspectiva de género, el hecho de que fundamentalmente sean mujeres quienes asumen esta responsabilidad, permite afirmar que esto benefició la igualdad de género³².

³² CIEDUR, *Cláusulas de Género en la Negociación Colectiva...*cit.

5. En relación a las orientaciones y perspectivas en las negociaciones que se están llevando a cabo en la actualidad, corresponde destacar que la Comisión Tripartita de Igualdad de Trato y Oportunidades se propuso acompañar la ronda de los Consejos de Salarios con propuestas concretas de cláusulas con perspectiva de género. En particular, hizo foco en dos ideas fuerza o ejes temáticos:

- a) La prevención y abordaje de la violencia basada en género y el acoso en el ámbito laboral.
- b) La promoción de la corresponsabilidad de género en las tareas de cuidado.

La citada Comisión propone los siguientes modelos de cláusulas posibles en Acoso Laboral: Modelo 1. “De conformidad con lo previsto en la Ley Nro. 18.561 de Acoso Sexual y su reglamentación en el Decreto 256/2017, las partes ratifican el compromiso de continuar con las medidas que prevengan, desalienten y sancionen los comportamientos de acoso sexual en el ámbito laboral. En este sentido, declaran su voluntad de divulgar una política coherente contra el acoso sexual, incorporando la temática tanto en la gestión de seguridad y salud de la empresa como en la agenda de los ámbitos bipartitos correspondientes”.

Modelo 2. “Las partes se comprometen a sostener y profundizar lo previsto en art. 6 y 14 de la Ley N. 18.561 de Acoso Sexual. Dichos artículos se refieren a las obligaciones del empleador y de las asociaciones profesionales y gremiales, de carácter laboral y estudiantil deberán establecer políticas preventivas y de sanción para los agremiados que incurran en conductas de acoso sexual”.

Modelos de cláusulas posibles respecto a la violencia de género:

“Atentos a la ratificación del CIT 190 por parte de Uruguay, por Ley Nro. 19.849 de 23 de diciembre de 2019 y recomendación Nro. 206 de la OIT sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, y en el marco de la gestión y prevención de riesgos laborales, las partes asumen el compromiso de tomar acciones para la prevención, difusión y comunicación de la normativa a través de las instancias y ámbitos bipartitos y tripartitos”³³.

Otro modelo también respecto a la violencia de género:

“Con el fin de lograr ámbitos de trabajo libres de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, las partes acuerdan que, el 25 de noviembre de cada año, “Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres” será tomado por las empresas y las personas que trabajan en ellas como un día de conmemoración y difusión de esta

³³ Comisión Interinstitucional Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo (CTIOTE), Cláusulas de Género: Violencia Basada en Género y Acoso Laboral, en https://www.cuestaduarte.org.uy/sites/default/files/2025-07/CTIOTE_VBG%20y%20Acoso%20junio2025.pdf

fecha histórica, para realizar actividades conjuntas en las empresas y/o una actividad central organizada en conjunto. Las actividades que se realicen en forma conjunta, dentro o fuera de las empresas, serán tomadas como horas trabajadas sin que esto suponga afectación en la remuneración, acordando previamente los horarios y características de las mismas”³⁴.

Esta cláusula busca visibilizar en toda la sociedad, la problemática de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo por razón de género en el marco del compromiso y la aplicación del CIT 190.

La citada Comisión propone que las cláusulas acordadas por los sectores sean difundidas a los afiliados de las organizaciones de los trabajadores y empleadores, con el objetivo de fortalecer las políticas públicas tanto en materia de violencia basada en género y acoso laboral desde una perspectiva generacional, y la corresponsabilidad en los cuidados en el ámbito laboral en la negociación de la 11a Ronda de Consejos de Salarios (2025)³⁵.

6. Es imperativo considerar que, a pesar de los avances en materia de género, para continuar profundizando en los logros alcanzados, es esencial la activa participación de las mujeres, así como la superación de la significativa brecha de representación, especialmente en los cargos de liderazgo dentro de los sindicatos. En definitiva, se trata de integrar a las mujeres en los espacios donde se procede a la toma de decisiones, en tanto estrategia para abordar la falta de priorización de sus inquietudes, en la agenda sindical. En este sentido y refiriéndonos específicamente al caso de Uruguay, es pertinente advertir que un estudio realizado por la Facultad de Psicología de la UDELAR y el Instituto Cuesta-Duarte, mostró que durante el Congreso del PIT-CNT³⁶ en noviembre de 2021, la participación femenina alcanzaba un récord histórico con un 45% de delegadas, lo que representa un avance significativo respecto a 2018 y 2015, cuando las delegadas representaban solo el 29% y el 19% respectivamente.

A pesar de estos avances, la participación de las mujeres en roles de liderazgo sindical sigue siendo insuficiente. Y, especialmente en lo que respecta a la negociación colectiva, su presencia sigue reflejando la segmentación horizontal del mercado de trabajo, puesto que se concentran en sectores donde las mujeres son mayoría, tales como la educación, la salud y los servicios sociales. Esta relativa ausencia de la mujer en los procesos de negociación colectiva se vincula principalmente a barreras culturales, sociales y estructurales que dificultan su plena integración en las decisiones estratégicas.

³⁴ Comisión Interinstitucional Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo (CTIOTE), Cláusulas de Género...*cit.*

³⁵ Comisión Interinstitucional Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo (CTIOTE), Cláusulas de Género...*cit.*

³⁶ EL PIT-CNT (Plenario Intersindical de Trabajadores – Convención Nacional de Trabajadores), constituye la Central (única) que representa a todos los trabajadores uruguayos.

Estas razones justifican, el continuar en la senda de la promoción, inclusión y participación femenina en los sindicatos, en tanto fundamental para abordar las desigualdades persistentes en el lugar de trabajo y en los procesos de negociación colectiva³⁷.

7. Las cláusulas de género constituyen, sin duda, herramientas particularmente idóneas para avanzar hacia la igualdad de género. Y entendemos que el caso de Uruguay es un ejemplo de ello, tal como surge del propio análisis que realizáramos.

Pero la sola incorporación de las citadas disposiciones no es ciertamente suficiente. Depende de cómo se implementen y controlen, y de su acompañamiento por otras medidas. Por ejemplo, para efectivizar las cláusulas de igualdad salarial, éstas deberían ir acompañadas de la aplicación de políticas de transparencia y rendición de cuentas (divulgación periódica de las remuneraciones, informes o auditorías regulares sobre las diferencias salariales entre hombres y mujeres, y el derecho de los trabajadores a acceder a los datos salariales o a las herramientas digitales).

Resulta asimismo fundamental abordar los estereotipos, las normas sociales y la cultura patriarcal que perpetúan la discriminación. En este sentido, en Uruguay, la Encuesta de Desarrollo Infantil (ENDIS) realizada en 2013 sobre niños/as menores de 4 años, indaga en algunos estereotipos de género presentes en la forma en que se distribuye el cuidado entre varones y mujeres en el hogar. De dicha encuesta surge que, para mis connacionales en el “deber ser” del cuidado predomina para las madres la obligación del cuidado directo, mientras que en el “deber ser” del cuidado de los padres prevalece el garantizar el cuidado. Se evidencia aquí la vigencia de la división sexual del trabajo, que dispone para las mujeres el rol de cuidadoras y para los varones el de proveedores económicos del hogar. El peso de las inercias de género es indudable y son muy difíciles de modificar en el corto plazo. Están marcadas fuertemente en los procesos de socialización y requieren políticas activas que promuevan las transformaciones. Lo expresado se refleja luego en el uso que se les da a las licencias parentales. Así, respecto de las licencias maternales, el 97% de las potenciales usuarias las utiliza, frente a los permisos de paternidad, donde el 83% de los varones hace uso de ellos; y en relación con el medio horario para cuidados, 7 de cada 10 mujeres lo utilizan, mientras que menos del 3% de los usuarios de la reducción de horario son varones³⁸. Lo referido supra, muestra que los importantes avances normativos, ya sean de fuente legal o de la negociación colectiva, no han sido suficientes para reducir de forma significativa la carga de cuidados de

³⁷ Federación Uruguaya de Comercio y Servicios, Mujeres y disidencias en la negociación colectiva, en <https://fuecys.org/2024/11/26/mujeres-y-disidencias-en-la-negociacion-colectiva-en-uruguay/>

³⁸ Bathány K. Et al. Uso de licencias parentales y roles de género en el cuidado. Seminario “Los cuidados en clave de mercado laboral: miradas múltiples” 2018, en https://dinem.mides.gub.uy/innovaportal/file/95745/1/uso-de-licencias-parentales-y-roles-de-genero_final.pdf

las mujeres, que sigue siendo una de las mayores causas de desigualdad en el mercado de trabajo en Uruguay.

Una adecuada difusión de la temática desde el Estado, los medios de comunicación y la sociedad civil organizada, contribuiría al cambio de estas representaciones sociales.

4. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Battyány K. Et al. (2018), *Uso de licencias parentales y roles de género en el cuidado*, Seminario “Los cuidados en clave de mercado laboral: miradas múltiples”, en https://dinem.mides.gub.uy/innovaportal/file/95745/1/uso-de-licencias-parentales-y-roles-de-genero_final.pdf
- Battyány, K. (2015), *Los tiempos del bienestar social*, en VV.AA., Género, trabajo no remunerado y cuidados en Uruguay.
- CIEDUR. *Cláusulas de Género en la Negociación Colectiva 2005-2008*, Proyecto: Fortalecimiento del Instituto Nacional de las Mujeres. Coordinación: Espino, A., Peditti, G.
- Comisión Interinstitucional Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo CTIOTE, (2025).
- Cláusulas de Género: Violencia Basada en Género y Acoso Laboral*, en https://www.cuestaduarte.org.uy/sites/default/files/2025-07/CTIOTE_VBG%20y%20Acoso%20junio2025.pdf
- Ermida Uriarte, O. (1992), *Tendencias y problemas del Derecho Colectivo en América Latina. Las Relaciones de Trabajo en América Latina*, en Derecho Colectivo del Trabajo, Pontificia Universidad Católica del Perú, Facultad de Derecho, Materiales de enseñanza, 2.a edición.
- Federación Uruguaya de Comercio y Servicios (2024). *Mujeres y disidencias en la negociación colectiva* <https://fuecys.org/2024/11/26/mujeres-y-disidencias-en-la-negociacion-colectiva-en-uruguay/>
- INE (2023). *Informe diferencial de mercado de trabajo. Actividad, Empleo y Desempleo, por aperturas*. <https://www5.ine.gub.uy/documents/Demograf%C3%ADAdayEESS/HTML/ECH/Diferencial/2023/Informe%20diferencial%20de%20mercado%20de%20trabajo%20%20Setiembre2023.html>
- INE (2024), *Evolución salarial y brecha salarial por sexo en Uruguay 2018-2024*. <https://www.gub.uy/instituto-nacional-estadistica/comunicacion/noticias/evolucion-salarial-brecha-sexo-uruguay-2018-2024>
- Instituto Cuesta Duarte. (2024), *Algunos apuntes sobre el vínculo entre los cuidados y la negociación colectiva. Un análisis de las cláusulas vigentes*, en <https://www.cuestaduarte.org.uy/node/5706>
- Loustanou, N. (2012) *Fijación del salario*, en Raso, Juan (director), *Derecho del Trabajo*, T. II, FCU.

- Mangarelli,C. (2007), Acoso sexual y discriminación por maternidad en el empleo, Revista Latinoamericana de Derecho Social, Núm. 4, file:///D:/Downloads/%23%-23common.file.namingPattern%23%23%20(4).pdf
- Márquez Garmendia, M. (2003), *Uruguay: Negociación colectiva y equidad de género*.
- Murias, M. J., Sierra, C. (2009), *Licencias especiales por convenios colectivos*. <https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/108/1/M-CD4049.pdf>
- Presidencia del Uruguay (2016), *Trabajo y derechos de las mujeres*.://www.gub.uy/presidencia/comunicacion/noticias/consejos-salarios-acuerdos-clausulas-genero-aumentaron-71-entre-2005-2012
- Raso J. (2025), *La negociación colectiva en el Uruguay*, En AA.VV., Cuadernillos de Relaciones Laborales, núm. 2.
- Unidad Estadística de Trabajo y Seguridad Social. (2024), *Beneficios y otros contenidos de los Consejos de Salarios en el período 2020-2025* <https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/datos-y-estadisticas/datos/beneficios-otros-contenidos-consejos-salarios-periodo-2020-2025-octava>

