

**LICENCIAS PADRES Y MADRES EN
LOS CONSEJOS DE SALARIOS ENTRE
LA PRIMERA Y LA SÉPTIMA RONDA DE
LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.**

**DEL NACIMIENTO A LA AMPLIACIÓN
DE DERECHOS.**

Soc. Alejandra Gallo

LICENCIAS PADRES Y MADRES EN LOS CONSEJOS DE SALARIOS ENTRE LA PRIMERA Y LA SÉPTIMA RONDA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

Del nacimiento a la ampliación de derechos.

Soc. Alejandra Gallo

Asesoría en Políticas de Seguridad Social

Diciembre 2020

1. Introducción

Este trabajo tiene por objetivo general analizar la presencia de cláusulas de asignación de tiempo (permisos y licencias) para facilitar cuidados de hijos e hijas de trabajadores/as del sector privado, de la primera a la séptima ronda de los Consejos de Salarios de la Negociación Colectiva en Uruguay (2005 - 2019). Sintetiza parte de los principales resultados de la tesis *La agenda de cuidados en la negociación colectiva. Análisis y evolución desde el enfoque de género*, realizada en el marco de la Maestría en Políticas de Igualdad de FLACSO UY¹.

Para este artículo, se propone una mirada amplia que hace foco en los acuerdos alcanzados ronda a ronda, la diversidad de situaciones entre grupos, y la vinculación entre consejos de salarios y protección social. La mirada sobre las licencias, a partir de un examen del ciclo de vida al que atiende y de las distintas situaciones a las que da respuesta (nacimiento, enfermedad, dependencia, discapacidad)², se desancla del formato tradicional de permisos y licencias acotadas al nacimiento o primeros meses de vida. Constituye una primera entrega sobre derechos de seguridad social en la negociación de consejos de salarios, que será completada en los próximos meses a partir de otras miradas³.

El estudio presentado encuentra justificación en varios sentidos. Por una parte, en base a la importancia que tienen las responsabilidades de cuidados en la participación plena en el mercado laboral, especialmente para las mujeres. A pesar de los avances registrados, ellas enfrentan tasas de participación significativamente más bajas, tasas de empleo inferiores, y mayores índices de desempleo (INE, 2019). Además, suelen concentrarse en ocupaciones menos valoradas social y económicamente, y tienen más obstáculos para acceder a puestos de decisión (segregación horizontal y vertical). Por el contrario, en la esfera del trabajo no remunerado las mujeres enfrentan una alta sobrecarga, con mayores tasas de

¹ La mencionada tesis, de mi autoría, fue tutorada por la Profesora Delia Dutra y defendida en diciembre del año 2020.

² Estos aspectos se encuentran contemplados en el Convenio 156 de OIT del año 1981, sobre trabajadores con responsabilidades familiares.

³ Actualmente en la APSS - AGSS se está preparando un informe sobre respuestas de seguridad social en los consejos de salarios.

participación, y más tiempo destinado a las tareas domésticas y de cuidados. Esto último es aún más marcado en hogares con presencia de hijos e hijas, y más aún cuando se trata de niños y niñas (EUT - INE, 2013). En este sentido, los acuerdos alcanzados vía consejos de salarios de la negociación colectiva pueden contribuir a aliviar las tensiones de ambos mundos y las desigualdades que esta genera en clave de género, en tanto facilitan el acceso a respuestas concretas a partir de un compromiso explícito entre sindicatos y empresas. Lo que constituye un argumento de peso para transformarlo en objeto de estudio.

Por otra parte, evidencia reciente muestra que los consejos de salarios de la negociación colectiva ocupan un lugar central para proyectar y concretar modificaciones al esquema de protección social en general, dado que algunas normativas extendidas al conjunto de trabajadores tienen origen en ese ámbito (Alles Irigoyen, 2017; Midaglia y Villegas, 2018; MTSS, 2020); lo que refuerza el interés.

Por último, porque el estudio de la temática específica de permisos y licencias para madres y padres constituye un buen punto de partida para el desarrollo de estudios futuros sobre la vinculación entre seguridad social y negociación colectiva, cuyos resultados pueden ser relevantes.

Las líneas que siguen se estructuran de la siguiente manera. Primeramente, se exponen algunas precisiones conceptuales básicas para comprender el abordaje del estudio. Posteriormente, se realiza un acercamiento a los principales antecedentes de investigación, lo cual es clave para entender el recorte analítico realizado en esta oportunidad. A esto se suman algunos comentarios breves sobre la metodología empleada. Le siguen los hallazgos más relevantes, organizados en dos ejes: la mirada ronda a rondo que describe características de los acuerdos alcanzados, y una primera a aproximación a la diversidad entre grupos, y el vínculo con la protección social. El trabajo cierra con reflexiones finales, tareas pendientes, y líneas de investigación hacia adelante.

2. Precisiones conceptuales básicas

Las bases conceptuales del presente trabajo abarcan las nociones de cuidado desarrolladas desde las ciencias sociales, y las conceptualizaciones realizadas en torno a su transformación en objeto de política pública (o para el presente caso en respuestas específicas).

En relación con lo primero, la forma en que se fue construyendo el concepto de cuidados ha ido cambiando a lo largo del tiempo. Las primeras reflexiones sociológicas datan de la década del '70 y principios de los '80s, y se basan en la separación entre las tareas de reproducción de la población (elaboración de alimentos, limpieza y mantenimiento de la casa, entre otras), de las de gestión de las relaciones humanas (bastante cercanas a la idea de cuidados). En simultáneo, Balbo (1986), aborda lo que denomina "*Lavoro di cura*", con reflexiones sobre las características de este tipo de tareas con eje en el tiempo necesario para su producción y su inminente feminización (Balbo en Carrasco et al, 2011). A mediados de los '90s, Folbre (1995), con base en el análisis de distintas necesidades de cuidados y formas de provisión, plantea la relevancia de este tipo de tareas en las restricciones que enfrentan las mujeres para su plena participación en el mercado laboral.

Desde esas primeras problematizaciones hasta la actualidad, la conceptualización sobre cuidados ha ido ganando precisión, atendiendo a:

- **Las dimensiones que lo conforman.** Actualmente se identifican las siguientes: i) la identidad social de la persona que cuida, ii) la identidad social de la persona receptora de cuidados, iii) el dominio social en que se da la relación de cuidados (público doméstico o público privado), iv) el carácter económico de la relación (es remunerada o no), v) la existencia o no de un ámbito institucional. Las distintas combinaciones de estas, dan cuenta de diferentes modelos de respuesta y provisión. (Thomas, 2011)
- **Las tareas que abarca.** La discusión se centra fundamentalmente en la inclusión o no de los cuidados en las tareas domésticas. El concepto amplio propone que todas las actividades domésticas destinadas a la reproducción social de las personas son cuidados. Y distingue entre cuidados directos (los que se realizan directamente con las personas receptoras) e indirectos (lo que tradicionalmente se entiende como tarea doméstica). (Salvador, 2019)
- **Su operacionalización y medición.** Se ha ganado densidad metodológica a través del impulso de las encuestas de uso del tiempo, que permiten visibilizar con evidencia empírica el aporte económico que supone el tiempo destinado al trabajo no remunerado, en que los cuidados comportan una porción central.
- **La vinculación con la agenda pública, los tipos de respuesta y sus impactos.** Según Blofield y Martínez (2014), las respuestas (o políticas) pueden clasificarse en medidas de **alternancia** (cuando alternan tiempos de trabajo y de cuidados como las licencias y permisos), **derivativas** (cuando derivan al mercado a un tercero el trabajo de cuidados como los servicios), y **regulativas** (cuando refieren a la regulación del trabajo doméstico). La discusión sobre el impacto se da en torno a sus resultados en clave de conciliación y corresponsabilidad. La conciliación supone los efectos potenciales para aliviar tensiones entre el trabajo productivo y el reproductivo. La corresponsabilidad implica la transformación del vínculo entre ambos mundos, a partir de una redistribución de género y social. La dimensión de género refiere a la redistribución de las responsabilidades de cuidado al interior de las familias entre varones y mujeres, mientras que la social hace referencia a la responsabilidad compartida por distintos agentes (estado, mercado, familia) en la provisión y resolución de los cuidados. En esta última se ubica la negociación colectiva. (Salvador, 2019)

3. Antecedentes de investigación

Los avances no salariales en el marco de los consejos de salarios (en lo que hace a género y/o cuidados), ha sido objeto de investigación desde el 2008, con enfoques que se acotan a alguna dimensión, ronda o grupo.

A partir de las primeras rondas de consejos de salarios CIEDUR (2009), utiliza el enfoque de género para analizar y clasificar las cláusulas de igualdad de oportunidades, y las que facilitan la conciliación entre esfera laboral y familiar. Entre los principales hallazgos se destacan los acuerdos sobre licencias de maternidad y paternidad por nacimiento de hijos, y las compensaciones económicas por el mismo motivo.

Posteriormente, este trabajo es retomado por Alles Irigoyen (2017) con el objetivo de aportar evidencia sobre la forma en que se promueve la igualdad de género en la quinta ronda de los Consejos de Salarios. Concluye que un 30% de las cláusulas cumplen esta condición. Sostiene reflexiones sustantivas sobre el vínculo entre negociación y legislación, mostrando que existe una relación recíproca entre ambos mundos. A veces los avances en la negociación dan lugar a cambios en la legislación particular, y otras esta última condiciona los avances de la negociación.

También en 2017, Fernández Ripa (2017) analiza la cuarta y la quinta ronda de los consejos de salarios para algunos sectores seleccionados con énfasis en la corresponsabilidad social y de género. Plantea una mirada sobre el tipo de acción (secuencial, derivativa o simbólica), el problema al que da respuesta (rutina, evento o emergencia) y si altera o no la organización de roles de género. Encuentra que la mayoría de las medidas son simbólicas, con pocas novedades en políticas de asignación de tiempo (secuenciales), sin intención de modificación de roles y con escasas propuestas derivativas.

Más recientemente, Midaglia y Villegas (2018) realizan un estudio de las Cláusulas de Género (CdG) en la sexta ronda de los consejos de salarios para estudiar su papel como generador de prácticas de equidad en el mundo del trabajo. Entre los resultados destaca;

- La integración de la perspectiva de género tiene una evolución creciente, aunque con particularidades que contribuyen a matizar esta conclusión como el alto porcentaje de cláusulas declarativas.
- El 40% de las CdG pueden clasificarse vinculadas a compatibilizar vida laboral y familiar, de las cuales su mayoría promueve acciones de corresponsabilidad (46%), seguidas de garantías al piso maternalista (41%), y por último las de conciliación (9%).
- La disparidad entre grupos es considerable, y no se verifica una relación directa en la consagración de CdG y la acumulación tradicional de beneficios extrasalariales.

Además, el estudio concluye que *“...los Consejos de Salarios han desempeñado desde su fundación, un papel crucial en la promoción de bienestar social. En algunos momentos, el Estado ha usado modelos implementados en dichas negociaciones para elaborar políticas nacionales; en otros momentos, dichos beneficios cubrieron vacíos en materia de protección en el entorno de un Estado -en ciertos momentos históricos- ausente en lo social.”* (Midaglia y Villegas, 2018: p32)

En el año 2019, Salvador investiga rondas seleccionadas de los consejos de salarios con la intención de promover el debate sobre la corresponsabilidad social y de género en los cuidados. Concluye que a partir

de la cuarta ronda se verifica un impulso en la presencia de cláusulas de cuidados. Además, identifica un avance diferencial por grupos, distinguiendo los que realizan una inclusión temprana (por ejemplo, Salud y Construcción), de aquellos que lo hacen más adelante, y los que no presentan avances. Además, señala que las licencias por paternidad y maternidad (acotadas al nacimiento) son las primeras que se registran. El estudio es muy relevante en relación a las categorías que genera para el análisis, que en lo que respecta a licencias propone clasificarlas en i) cambio de turno, reducción y flexibilización, ii) licencias de maternidad, paternidad o adopción, flexibilización o reducción por lactancia, y cuidado del recién nacido, iii) licencias parentales para el cuidado de hijos en estado de enfermedad, para el control médico o para actividades escolares, y iv) licencia para el cuidado de personas en situación de dependencia.

Por último, corresponde reseñar el estudio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2020), que sistematiza los principales contenidos de los consejos de salarios en todas sus mesas para todas las rondas de negociación. Coincide con lo señalado por otros estudios (Alles Irigoyen, 2017; Midaglia, 2017), acerca de que muchos beneficios que tienen lugar en el ámbito de la negociación luego se constituyen como normativa nacional y alcanzan al colectivo de trabajadores. Entre sus resultados muestra que la licencia maternal es objeto de pocos acuerdos (posiblemente porque es un beneficio no salarial institucionalizado). Mientras la licencia paternal tiene gran importancia entre las cláusulas.⁴

Los estudios anteriores resultaron claves para la orientación de la tesis, y de este artículo, especialmente aportaron claridad metodológica a efectos de la clasificación de categorías, la atención a la diversidad o heterogeneidad de avances entre grupos, y la relación entre negociación colectiva y protección social.

4. Comentarios metodológicos

La metodología empleada para la realización de este artículo fue el análisis de contenido de 1500 acuerdos de los Consejos de Salarios, correspondientes a los 20 grupos de Industria y Comercio, de la primera a la séptima ronda (2005 a 2019)⁵. Con esa intención, se diseñó una estrategia de investigación que combina un abordaje cualitativo con un análisis de contenido cuantitativo.

⁴ El trabajo hace además un aporte muy valioso en relación a la mirada evolutiva, al tomar como criterio considerar las nuevas decisiones de los CS y también los beneficios que continúen vigentes por alguna cláusula de ratificación o que fueran acordados por rondas previas, y que no hayan sido derogados ni ratificados expresamente en rondas siguientes (con excepción de las partidas monetarias, las cláusulas obligacionales, gatillo e inflacionarias).

⁵ La negociación colectiva formal y estandarizada en Uruguay, se institucionalizó con la Ley 10.449 de Consejos de Salarios de 1943, y se modificó en el año 2009 por la Ley 18.566. Se estructura en tres modalidades: i) La negociación bipartita (que puede articularse por rama o sector de actividad, empresa o establecimiento), ii) la negociación colectiva por sector de actividad (que funciona por rama de actividad o cadenas productivas y se realiza a través de la convocatoria de Consejos de Salarios), y iii) el Consejo Superior Tripartito (que funciona como órgano de coordinación y gobernanza de las relaciones laborales, se integra de delegados por las tres partes, y puede ser convocado por el MTSS). Este trabajo atenderá a la negociación acaecida a nivel las convocatorias de Consejos de Salarios, que tiene por competencias la fijación del monto mínimo de los salarios por categoría laboral y la actualización salarial. Además, puede acordar condiciones de trabajo, siempre y cuando sean acordadas por delegados/as de empresas y trabajadores/as.

El objetivo general se orientó a analizar la presencia de cláusulas de asignación de tiempo (permisos y licencias) para facilitar cuidados de hijos e hijas de trabajadores/as del sector privado para Industria y Comercio⁶ en el período seleccionado.

Específicamente, se buscó:

- i. Identificar y mapear las cláusulas de cuidados, distinguiendo entre simbólicas y concretas.
- ii. Identificar, mapear y describir las que ofrezcan soluciones concretas en clave de asignación de tiempo (permisos y licencias) destinadas a los hijos e hijas de trabajadores/as.
- iii. Analizar y clasificar las cláusulas reseñadas, de acuerdo con: i) el tipo de respuesta que ofrece (licencia, reducción horaria, y flexibilidad), ii) el ciclo de vida (recién nacidos, infancia, adolescencia y juventud, y no definición de ciclo de vida), y iii) las situaciones a las que atiende (nacimiento, amamantamiento, discapacidad o dependencia, y enfermedad).
- iv. Ofrecer una primera aproximación de la heterogeneidad presente en relación con avances entre grupos, y en diversidad de beneficios consagrados.

Es importante precisar que el análisis ronda a ronda se realiza sobre nuevos beneficios, considerando nuevos aquellos que se consagran por primera vez o los que realizan modificaciones a cláusulas acordadas con anterioridad. Esto significa que el trabajo, lamentablemente, no atiende a una mirada evolutiva de los beneficios o sea que no considera en cada ronda aquellos que se mantienen (ya sea por ratificación explícita o no derogación).

Para una mejor comprensión de las categorías que serán tomadas en la descripción, se presenta el siguiente cuadro resumen. Estas fueron desarrolladas en función de la revisión conceptual, la de antecedentes, y una primera mirada exploratoria sobre grupos seleccionados.

⁶ Esto supone que no se incluyen los grupos 21 (Trabajo Doméstico), 22 (Ganadería, agricultura y actividades conexas), 23 (Viñedos, horticultura, fruticultura...), y 24 (Forestación).

Tabla 1 - Definición de variables y valores para el análisis de contenido cuantitativo	
Variable	Valores
1. Tipo de respuesta	<ol style="list-style-type: none"> 1. Simbólica: realiza un reconocimiento simbólico de la necesidad, no ofreciendo ninguna solución. Por ejemplo, cuando se exhorta al cumplimiento de normas, como el convenio 156 de OIT 2. Concreta: Ofrece solución concreta (ya sea en tiempo, dinero o acuerdos para el uso de servicios)
2. Tipo de Cláusula de cuidado	<ol style="list-style-type: none"> 1. Servicio 2. Transferencia económica 3. Asignación de tiempo
3. Tipo de respuesta de asignación de tiempo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Licencia 2. Reducción horaria 3. Flexibilización
4. Unidad de asignación de tiempo de licencia	<ol style="list-style-type: none"> 1. En días 2. En horas
5. Parentesco	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hijos – hijas 2. Padres – madres 3. Cónyuges – Concubinos 4. Otros familiares 5. No define
6. Ciclo de vida que atiende	<ol style="list-style-type: none"> 1. Recién nacido/a 2. Primera infancia 3. Adolescencia y juventud 4. No establece
7. Situación que atiende	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nacimiento 2. Amamantamiento 3. Dependencia o discapacidad 4. Enfermedad 5. Rutina (médica, escolar, institucional) 6. Dependencia/discapacidad y enfermedad conjunta 7. No establece
8. Condición de acceso - sexo del trabajador/a	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mujer 2. Varón 3. No establece
9. Condiciones de goce (en caso de asignación de tiempo)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Remunerada en su totalidad 2. Parcialmente remunerada 3. No remunerada
Fuente: Elaboración propia para este artículo	

5. Principales resultados

La presentación de resultados se organiza en dos secciones. La primera corresponde a un análisis ronda a ronda (agrupadas en tres). Inicia con una mirada general sobre la ronda, en la que se presenta la cantidad de acuerdos analizados, la presencia de cláusulas simbólicas de cuidados, y la de respuesta concreta (o sea, que efectivamente facilita cuidados). Luego se hace foco en las características de licencias y permisos que incluyan la atención a hijos e hijas de trabajadores. El examen atiende a si se trata de una licencia, reducción horaria, o flexibilidad, observando si es en horas o en días. Posteriormente se analiza el ciclo de vida al que presta atención y las situaciones, según las categorías definidas en el apartado anterior. Además, se presenta un acercamiento inicial sobre las condiciones de acceso (por ejemplo, si hay sesgo de género), y las de goce (como la diversidad de cuantía en los beneficios, si son remuneradas o no, y si pueden ser fraccionadas).

En la segunda sección se realiza una mirada más integral, que constituye una aproximación a dos cuestiones. Por un lado, se intenta dar cuenta de las tendencias de la negociación y su vinculación con la protección social en general. Por otro, se expone un pantallazo general de la heterogeneidad de avances entre grupos.

- a. Las licencias para padres y madres ronda a ronda.
 - i. De la primera a la tercera ronda (2005 - 2008), la maternidad y paternidad acotada al nacimiento.

De los 20 grupos analizados en la primera ronda, se constatan acuerdos con presencia de cláusulas de cuidados en 8 de ellos. Se trata de 24 cláusulas en un total de 205 acuerdos. De las 24 cláusulas relevadas, 18 ofrecen una respuesta concreta y 6 sólo un reconocimiento simbólico.

Tabla 2. Síntesis descriptiva: acuerdos analizados, presencia de cláusulas de cuidados y respuesta concreta. Ronda 1. Grupos de Industria y Comercio (IC).

Grupo	Acuerdos analizados	Cláusulas de cuidados	Con respuesta Concreta
1. Procesamiento alimentos, bebidas y tabaco	24	9	7
2. Industria frigorífica	4	0	0
3. Pesca	9	0	0
4. Industria textil	2	0	0
5. Industria del cuero, vestimenta, y calzado	8	0	0
6. Industria de la madera, celulosa, y papel	3	0	0
7. Industria química, del medicamento, combustibles y anexos.	9	1	1
8. Industria de productos metálicos, maquinarias, y equipo	10	1	0
9. Industria de la Construcción ⁷	6	1	1
10. Comercio general	24	0	0
11. Comercio minorista y de alimentación	4	0	0
12. Hoteles, restaurantes y bares	9	0	0
13. Transporte	29	1	1
14. Intermediación financiera, seguros y pensiones	19	0	0
15. Salud	5	0	0
16. Educación	7	2	0
17. Industria gráfica	2	0	0
18. Servicios culturales y esparcimiento	12	1	1
19. Residual (no comprendidos en otros)	16	8	7
20. Entidades deportivas y Sociales	3	0	0
Total	205	24	18

Fuente: Elaboración propia en base a acuerdos de CCSS del MTSS

En los 18 casos se trata de una licencia paternal por nacimiento de dos días abonada por la empresa, 14 de ellas están en los grupos 1 (Procesamiento de alimentos, bebidas y tabacos) y 19 (Residual). Es importante mencionar que esta licencia no existía en el sector privado⁸. Sus posibilidades de goce y ejercicio estaban libradas a acuerdos particulares (o bien entre sindicatos y empresas, o bien entre trabajadores y empleadores). Por ello, su incorporación en el marco de la negociación colectiva representa un avance, principalmente por su valor de institucionalización.

En la **segunda ronda de los consejos de salarios** (2007), se registran avances relevantes. En los 212 acuerdos analizados, se verifican 63 cláusulas de cuidados, distribuidas en 11 grupos (lo que representa más de la mitad). De estas 63 cláusulas, 51 ofrecen respuesta concreta a necesidades, se trata de licencia paternal (48) y reducción horaria por amamantamiento (3). Estos 51 acuerdos se distribuyen en 9 grupos. Se destaca la presencia de estas en el grupo 1. (Procesamiento alimentos, bebidas y tabaco), el 10.

⁷ En el caso del grupo 9, industrias de la construcción no se incluyó la totalidad de los grupos en todas las rondas. Esto no fue buscado, fue producto de la inexperiencia (primer grupo codificado). Debería ser corregido de cara a futuros trabajos, chequeando con el MTSS. Esto no fue así para el resto de los grupos, en que se incluyeron todos los subgrupos siempre que se contara con al menos, un acuerdo publicado.

⁸ Por la Ley 16.104 de 1990, vigente al momento de la primera ronda, se establecieron tres días de licencia para el sector público.

(Comercio general), el 12. (Hoteles, restaurantes y bares), y el 19. (Residual). En estos se concentran más de la mitad de las cláusulas con respuesta concreta registradas. Si se observa al interior de cada grupo, resalta el caso del grupo 10. (Comercio general), el 11. (Comercio minorista), y el 12. (Hoteles, restaurantes y bares), en que más de la mitad de sus mesas acuerdan cláusulas de este tipo.

Tabla 3. Síntesis descriptiva: acuerdos analizados, presencia de cláusulas de cuidados y respuesta concreta. Ronda 2. Grupos de IC

Grupo	Acuerdos analizados	Cláusulas de cuidados	Con respuesta Concreta
1. Procesamiento alimentos, bebidas y tabaco	24	5	5
2. Industria frigorífica	4	0	0
3. Pesca	9	0	0
4. Industria textil	2	0	0
5. Industria del cuero, vestimenta, y calzado	7	1	1
6. Industria de la madera, celulosa, y papel	3	0	0
7. Industria química, del medicamento, combustibles y anexos.	8	0	0
8. Industria de productos metálicos, maquinarias, y equipo	9	7	0
9. Industria de la Construcción	6	0	0
10. Comercio general	24	13	13
11. Comercio minorista y de alimentación	4	4	4
12. Hoteles, restaurantes y bares	12	12	9
13. Transporte	29	6	6
14. Intermediación financiera, seguros y pensiones	17	5	5
15. Salud	5	0	0
16. Educación	6	1	0
17. Industria gráfica	3	1	1
18. Servicios culturales y esparcimiento	14	0	0
19. Residual (no comprendidos en otros)	21	8	7
20. Entidades deportivas y Sociales	5	0	0
Total	212	63	51

Fuente: Elaboración propia en base a acuerdos de CCSS del MTSS.

Resulta bien interesante que, tras su aparición en la ronda pasada, la licencia por paternidad se multiplique habilitando en esta oportunidad entre 1 y 3 días de licencia. Si bien en clave de “suficiencia” se trata de un permiso algo magro, el hecho de que no existiera el derecho y se incorpore vía consejos de salarios es muy significativo. Además, el beneficio acordado es similar al consagrado por Ley para trabajadores del sector público, lo que le agrega valor en clave de equidad de derechos entre colectivos.

Los acuerdos de reducción horaria fueron alcanzados en los grupos 14 (Intermediación financiera) y 19 (Residual). En dos de los tres casos se trata de una hora diaria (incluida en normativa desde 1954). Algo completamente insuficiente si se lo compara con la normativa general del sector público de 1990 (Ley 16.104), que consagra el medio horario por este motivo con totalidad del sueldo hasta los 12 meses de edad del niño o niña. De todas formas, al igual que en el caso anterior, tiene su valor simbólico en tanto deja asentada una necesidad.

En la **tercera ronda** de los consejos de salarios, negociada mayoritariamente en el año 2008, se evidencian dos tendencias interesantes. Por una parte, se incrementa la presencia de cláusulas simbólicas para promover la igualdad de género (con mención al Convenio 156 de OIT). Por otra, a las licencias de maternidad y paternidad tradicional, se suma la posibilidad de contar con licencias en el caso de hijos e hijas en situación de discapacidad (Grupo 9. Industria de la construcción y actividades complementarias). Empiezan a concebirse otras necesidades de tiempo para cuidar para padres y madres, más allá del nacimiento y la lactancia.

Como puede apreciarse en el cuadro que sigue, en 12 de los 20 grupos se alcanzan acuerdos de cuidados. Se trata de 70 cláusulas en un total de 219 acuerdos analizados. Ahora bien, sólo 16 de estos acuerdos facilitan cuidados de manera concreta. Más de la mitad de estos se alcanzan en el grupo 9 de construcción (con la innovación mencionada), y en el 13. *Transporte*.

Tabla 4. Síntesis descriptiva: acuerdos analizados, presencia de cláusulas de cuidados y respuesta concreta. Ronda 3. Grupos de IC.

Grupo	Acuerdos analizados	Cláusulas de cuidados	Con respuesta concreta
1. Procesamiento alimentos, bebidas y tabaco	27	3	0
2. Industria frigorífica	4	0	0
3. Pesca	9	0	0
4. Industria textil	2	0	0
5. Industria del cuero, vestimenta, y calzado	7	1	1
6. Industria de la madera, celulosa, y papel	3	0	0
7. Industria química, del medicamento, combustibles y anexos.	9	1	1
8. Industria de productos metálicos, maquinarias, y equipo	9	1	0
9. Industria de la construcción	6	6	6
10. Comercio general	23	11	1
11. Comercio minorista y de alimentación	4	4	0
12. Hoteles, restaurantes y bares	9	9	0
13. Transporte	32	5	5
14. Intermediación financiera, seguros y pensiones	16	0	0
15. Salud	5	5	0
16. Educación	7	0	0
17. Industria gráfica	3	0	0
18. Servicios culturales y esparcimiento	15	0	0
19. Residual (no comprendidos en otros)	24	21	0
20. Entidades deportivas y sociales	5	3	2
Total	219	70	16

Fuente: elaboración propia en base a acuerdos de CCSS del MTSS.

Las 16 cláusulas de respuesta concreta corresponden a medidas de asignación de tiempo distribuidas en 6 grupos. Es menos del 10% de los acuerdos y apenas un cuarto de los grupos analizados. Se trata de licencias (10) y de cláusulas para reducción horaria por lactancia (6). Estas últimas, presentes en los grupos 5. *Industria del cuero, vestimenta y calzado*, el 13. *Transporte*, y el 20. *Entidades deportivas*, habilitan la posibilidad de contar con media hora adicional a la norma establecida para el sector privado

o la opción de reducción de jornada con abatimiento del salario en igual proporción. Nuevamente el beneficio es magro si se lo compara por ej. al medio horario del sector público, pero como se dijo, es significativo en tanto reconoce una necesidad (a pesar de no resolverla).

En cuanto a las 10 licencias, 4 son para recién nacidos. Por primera vez se registra una ampliación del beneficio de maternidad consagrado en la seguridad social, extendiéndose a 13 semanas el permiso. Los otros tres casos constituyen mejoras a la licencia por paternidad establecida en la Ley 18.345 del año 2008. Un derecho que, como vimos en oportunidad del análisis de la segunda ronda, se había extendido en varios sectores vía consejos de salarios, para luego ser tomado por la normativa general. Acá es oportuno reparar en el valor que los estudios antecedentes han dado a la negociación colectiva como promotora de normas generales.

Las restantes 6 licencias son para el cuidado de hijos e hijas en situación de discapacidad. Todas pertenecen al grupo 9 (Industrias e instalaciones de las construcción y actividades complementarias). Se trata de licencia en horas para ser tomadas de manera fraccionada o continua. Si bien los 6 acuerdos son iguales en cuanto al beneficio y la población objetivo, son distintos en cuantía. Los más beneficiosos establecen un máximo de 96 horas totales (64 remuneradas) y los menos de 48 horas (32 remuneradas). Es una licencia anual, parcialmente remunerada y con condiciones de acceso (pensión de discapacidad por BPS y aportes al Fondo Social de la Construcción).

Resulta oportuno subrayar algunas características de estos acuerdos. El hecho de que sea en horas sin modalidad de toma (máxima ó mínima) facilita que sea utilizada para distintas necesidades de cuidado, lo que ofrece una posibilidad real de alivio. El que sea destinada para situaciones de discapacidad, es bien importante en tanto reconoce el incremento en la carga de cuidados que pueden suponer estas situaciones para padres y madres. De esta manera, se amplía la noción tradicional sobre los derechos de licencias de paternidad y maternidad acotada al nacimiento. Además, el que tenga lugar en la industria de la construcción es relevante desde el punto de vista de género, dado que reconoce y facilita cuidados en un sector altamente masculinizado (lo que puede promover la incorporación de varones). Por último, el beneficio constituye una innovación en materia de derecho dado que no existía normativa general de permisos para estas situaciones. De hecho, recién en el año 2018 se consagró la Ley 19.729, que establece una licencia en iguales condiciones que esta cláusula para el colectivo de trabajadores/as de la actividad privada. Nuevamente emerge la relevancia, señalada por antecedentes, que tiene la negociación colectiva por consejos de salarios como puntapié o insumo de normativa general de protección social.

En suma, en estas primeras rondas de los consejos de salarios en los grupos 1 a 20 de IC, la presencia de cláusulas de este tipo es relativamente baja, los acuerdos son bastantes homogéneos en sus beneficios, con escasa diversidad en la población a la que se atiende. Está signada por licencias de paternidad/maternidad, que se restringe a hijos recién nacidos hasta la segunda ronda. No obstante, es importante resaltar que la licencia por paternidad solo existía en el sector público. Además, la cobertura de situaciones de discapacidad y dependencia eran inexistentes en la normativa general. En este sentido, y considerando que en 2008 se promulga la Ley 18.345, los acuerdos alcanzados toman otro valor. El de

reconocer derechos que no existían para este colectivo, y el de generar insumos para la normativa general.

- ii. Cuarta y quinta ronda, de la paternidad y maternidad asociada al nacimiento a la ampliación de situaciones.

En el cuadro que sigue se sintetiza la información general para la cuarta ronda (2010 - 2011), en que se analizaron 216 acuerdos. De estos, 70 presentan cláusulas de cuidados, distribuidas en todos los grupos. Ahora bien, si se atiende al tipo de cláusula, se comprueba que un tercio ofrece una respuesta concreta (23), alcanzando a 11 de los 20 grupos. Cabe resaltar la situación del grupo 19 que presenta acuerdos declarativos en casi todas sus mesas (22 de 26).

Tabla 5. Síntesis descriptiva: acuerdos analizados, presencia de cláusulas de cuidados y respuesta concreta. Ronda 4. Grupos de IC

Grupo	Acuerdos analizados	Cláusulas de cuidados	Con respuesta concreta
1. Procesamiento alimentos, bebidas y tabaco	26	6	3
2. Industria frigorífica	4	1	1
3. Pesca	9	1	1
4. Industria textil	2	0	0
5. Industria del cuero, vestimenta, y calzado	7	3	0
6. Industria de la madera, celulosa, y papel	2	0	0
7. Industria química, del medicamento, combustibles y anexos.	9	0	0
8. Industria de productos metálicos, maquinarias, y equipo	10	3	3
9. Industria de la construcción	5	5	3
10. Comercio general	23	8	1
11. Comercio minorista y de alimentación	4	4	0
12. Hoteles, restaurantes y bares	9	3	0
13. Transporte	32	5	3
14. Intermediación financiera, seguros y pensiones	13	2	1
15. Salud	5	4	4
16. Educación	7	1	0
17. Industria gráfica	3	0	0
18. Servicios culturales y esparcimiento	13	2	2
19. Residual (no comprendidos en otros)	26	22	1
20. Entidades deportivas y sociales	5	0	0
Total	214	70	23

Fuente: elaboración propia en base a acuerdos de CCSS del MTSS.

Las 23 cláusulas corresponden a políticas de asignación de tiempo, y todas incluyen a hijos e hijas de trabajadores/as. En el caso del Grupo 9 (Construcción), mejoran los beneficios alcanzados, en cantidad de tiempo y la situación a la que atienden (a la discapacidad, se suma la situación de enfermedad terminal).

En cuanto al tipo, 17 son licencias, 4 son reducción horaria por lactancia, y 2 son permisos de flexibilización. De estos, 1 permite acoplar la licencia reglamentaria tras el reintegro de la licencia maternal, y el otro considera faltas justificada la ausencia en caso de cuidados de hijos e hijas (por hasta 2 días, sin pérdida de jornal o presentismo).

Sobre las condiciones de goce se constata que, de las licencias consagradas, 11 son para ser tomadas en días y 6 son en horas. El tiempo en días es remunerado completamente, mientras que el tiempo en horas es remunerado totalmente en el grupo 8 (Industria de productos metálicos, maquinarias, y equipo) y parcialmente en el 9 (Construcción). En términos de avances en igualdad de género las licencias suelen ser más atractivas para su toma por parte de varones cuando pueden fraccionarse en horas y contar con remuneración.

Como fuera mencionado, todos los permisos y licencias acordados incluyen a hijos e hijas, aunque no limitados al nacimiento o la lactancia. Por lo que se pueden considerar innovaciones en clave de cobertura para maternidad y paternidad, menos restrictivos que los presentes en la normativa general. En las líneas que siguen se intentará presentar brevemente, qué tipo de situaciones se incluyen.

Lo primero que parece oportuno examinar dado lo anterior, es qué tan abarcativo del ciclo de vida son estos permisos y licencias. El cuadro siguiente permite apreciar que la atención al nacimiento sigue siendo importante pero ya no es mayoritaria, y se incluyen otras etapas vitales (como la infancia y/o la adolescencia). Además, adquieren importancia las situaciones que no definen ciclo de vida (dando centralidad al parentesco, por ejemplo, hijos) y a las situaciones que puedan atravesar con independencia de su edad (enfermedad o discapacidad).

Tabla 6. Cantidad de beneficios por ciclo de vida al que atiende. Ronda 4. Grupo IC.

Atiende recién nacidos	9
Atiende Infancia	4
Atiende adolescencia y juventud	2
No atiende ciclo de vida en particular	11
Fuente: Elaboración propia en base a acuerdos de CCSS del MTSS. El total de beneficios puede ser superior a la cantidad de acuerdos con respuestas de asignación de tiempo porque la cobertura puede ser múltiple.	

En concordancia con lo antedicho, en esta ronda se atiende y diversifica el tipo de situación para el que se ofrece la licencia. Al nacimiento y las situaciones de discapacidad presentes en la ronda anterior, se suma la cobertura por enfermedad en caso de internación en sanatorio u hospital. También se concede tiempo para dedicar a situaciones de rutina, como acompañar a centros de salud o a eventos del ámbito educativo. Los tiempos asignados varían de caso en caso. En el caso de lactancia, se posibilita adicionar desde 1 hora de permiso al establecido en la normativa de 1954 hasta la reducción significativa de las

horas de trabajo (con pérdida de salario en proporción). Lo mismo sucede con los tiempos otorgados para el caso de rutinas (que a veces se trata de un día por motivo de acto escolar).

Tabla 7. Cantidad de beneficios por tipo de situación a la que atiende. Ronda 4. Grupo IC.

Discapacidad	1
Enfermedad	6
Nacimiento	2
Amamantamiento	6
Rutina	4
Discapacidad y enfermedad conjunta	4
Total	23
Fuente: Elaboración propia en base a acuerdos de CCSS del MTSS.	

Para finalizar conviene observar si existe algún sesgo de género en la asignación de estas licencias. Al respecto aparecen situaciones interesantes con sentidos encontrados. Mientras cerca de la mitad de las situaciones no asigna el beneficio de acuerdo al sexo (11 casos), otras si lo hacen. Es el caso de los 3 beneficios consagrados para la cobertura de situaciones de rutina, establecido únicamente para mujeres, y una de las licencias por enfermedad. Desde el enfoque de igualdad de género, no es menor que las situaciones de rutina asociadas a cuidados (visitas médicas, acompañamiento en actividades educativas, entre otras) sean asignadas a las mujeres.

Tabla 8. Cantidad de beneficios por tipo de situación a la que atiende. Ronda 4. Grupo IC.

	No define	Mujer	Varón	Total
Enfermedad	5	1	0	6
Nacimiento	0	1	1	2
Rutina	1	3	0	4
Amamantamiento	0	6	0	6
Dependencia	1	0	0	1
Dependencia y enfermedad conjunta	4	0	0	4
Total	11	11	1	23
Fuente: Elaboración propia en base a acuerdos de CCSS del MTSS.				

A modo de cierre de esta ronda cabe resaltar que si bien los avances alcanzados en términos cuantitativos no parecen mayores (23 acuerdos con respuesta concreta); los avances en términos cualitativos son significativos. Especialmente en lo que respecta a la ampliación de la atención en clave de ciclo de vida y situaciones.

En la **quinta ronda** de los consejos de salarios, que tiene lugar entre los años 2012 y 2014, se analizaron 219 acuerdos colectivos. En ellos, se registran 97 cláusulas de cuidados, con más de la mitad con respuesta concreta (50). Nuevamente todos los grupos presentan cláusulas (aunque sea declarativas), y en la mayoría de ellos se alcanzan soluciones concretas (13 de 20). En varios la presencia de estos beneficios es significativa, por ejemplo, el 1 (Procesamiento de Alimentos), 7 (Industria química), 8 (Industria de productos metálicos), 9 (Construcción), 15 (Salud), y 20 (Entidades sociales y deportivas). Como contracara, en otros grupos se mantiene una elevada presencia de cláusulas de tipo simbólicas y los acuerdos con respuesta concreta son aún minoritarios.

Tabla 9. Síntesis descriptiva: acuerdos analizados, presencia de cláusulas de cuidados y respuesta concreta. Ronda 5. Grupos de IC.

Grupo	Acuerdos analizados	Cláusulas de cuidados	Con respuesta Concreta
1. Procesamiento alimentos, bebidas y tabaco	27	9	8
2. Industria frigorífica	4	1	1
3. Pesca	4	0	0
4. Industria textil	2	0	0
5. Industria del cuero, vestimenta, y calzado	8	2	1
6. Industria de la madera, celulosa, y papel	3	0	0
7. Industria química, del medicamento, combustibles y anexos.	9	5	5
8. Industria de productos metálicos, maquinarias, y equipo	8	5	5
9. Industria de la construcción	5	5	3
10. Comercio general	23	13	4
11. Comercio minorista y de alimentación	4	4	0
12. Hoteles, restaurantes y bares	10	4	3
13. Transporte	29	3	0
14. Intermediación financiera, seguros y pensiones	16	2	2
15. Salud	6	6	4
16. Educación	7	1	0
17. Industria gráfica	3	0	0
18. Servicios culturales y esparcimiento	17	4	1
19. Residual (no comprendidos en otros)	29	24	4
20. Entidades deportivas y sociales	6	11	11
Total	219	97	50
Fuente: elaboración propia en base a acuerdos de CCSS del MTSS.			

En lo que respecta al tipo de respuesta, 49 de ellas son políticas de asignación de tiempo. De estas, 41 son licencias, y 8 son de reducción horaria por lactancia. Entre las licencias se registran casos que mejoran acuerdos anteriores. Es la situación de las licencias de la construcción, que se acuerdan en la tercera ronda para hijos e hijas en situación de discapacidad, se amplían en la cuarta para cobertura de

situaciones de enfermedad terminal, y en esta quinta ronda se extienden para cónyuges y concubinos. También se verifican otras mejoras en otras licencias, como la cobertura en el caso de hijos e hijas internadas, que incrementa en algunos casos su cuantía.

En todas las situaciones se incluye la atención a hijos e hijas, no restringida al nacimiento o lactancia. Si bien no es objeto de este estudio, es conveniente dejar planteado que además de la cobertura a hijos e hijas, se impone con fuerza la cobertura para otros parentescos (cónyuges, concubinos, padres, madres, e incluso otros familiares). Esto da cuenta de una noción amplia de las necesidades de cuidados de trabajadores y trabajadoras, que no sólo supera al nacimiento sino al rol de padres/madres.

Atendiendo a que todas las respuestas de tiempo incluyen a hijos e hijas, y que esta no se acota al nacimiento o la lactancia, parece oportuno observar al ciclo de vida que se incluye. Al respecto, cabe destacar que si bien la mayoría de las situaciones incluyen a recién nacidos (33), 13 extienden la atención a la infancia (12 años), y 9 hasta la juventud (con variaciones entre los 18 y más edad). Además, hay 16 cláusulas que definen la posibilidad de tomar licencia o permiso de tiempo para determinadas situaciones que puedan atravesar hijos e hijas, sin importar edad o ciclo de vida.

Tabla 10. Cantidad de beneficios por ciclo de vida al que atiende. Ronda 5. Grupo IC.

Atiende recién nacidos	33
Atiende Infancia	13
Atiende adolescencia y juventud	9
No atiende ciclo de vida en particular	16

Fuente: Elaboración propia en base a acuerdos de CCSS del MTSS.

El total de beneficios puede ser superior a la cantidad de acuerdos con respuestas concretas porque la cobertura puede ser múltiple.

Vinculado a lo anterior, surge analizar a qué situaciones se incluyen en esta oportunidad. La información relevada muestra que se incrementa la presencia de soluciones para los casos de enfermedad (aunque acotadas a la internación en sanatorio o la existencia de enfermedades graves o terminales). También se generan nuevos beneficios para el caso de la discapacidad. Persisten las respuestas específicas para recién nacidos y el amamantamiento (19). En estos casos se trata de mejoras a la licencia paternal reglamentada (Ley 18.345) o a las posibilidades de reducción horaria por lactancia (inexistente en el sector privado).

Tabla 11. Cantidad de beneficios por tipo de situación a la que atiende. Ronda 5. Grupo IC.

Discapacidad/dependencia	6
Enfermedad	7
Nacimiento	11
Amamantamiento	8
Rutina	7
Discapacidad/dependencia y enfermedad conjunta	10
Total	49

Fuente: Elaboración propia en base a acuerdos de CCSS del MTSS.

Sobre la cuantía de los beneficios según situaciones vale hacer algunas apreciaciones. Acerca del tiempo destinado a la internación de hijos e hijas, se presenta diversidad de situaciones que van desde 3 a 10 días, siendo lo más frecuente que se acuerden licencias por menos de 5 días. Algo similar sucede con la atención a la discapacidad o la dependencia, que además de presentar variación en la cantidad de tiempo, lo hace en la forma de goce (horas o días), y en la remuneración (que puede ser total o parcial).

En lo que respecta a las medidas destinadas a paternidad por nacimiento, como se mencionó, se trata de mejoras a las establecidas por la ley vigente. En efecto, se adicionan días, que van desde los 2 a los 10 días de incremento. En relación con los permisos por lactancia, se registra también una gran heterogeneidad en los beneficios. Mientras algunos habilitan al medio horario con abatimiento del salario (por ejemplo, un caso del grupo 12. Hoteles, restaurantes y bares), otros consagran medio horario hasta el año del lactante con posibilidad de extensión (es el caso del grupo 1.1 de industria láctea perteneciente al grupo madre Procesamiento y conservación de alimentos). En el medio de estas situaciones, se presentan otras posibilidades como reducción de algunas horas sin pérdida de ingresos.

Un elemento no menor es que este avance en beneficios de maternidad y paternidad (acotada al nacimiento), sucede a la par de la discusión pública que dio lugar a la Ley 19.161. Esta amplió las licencias de maternidad y paternidad, y creó el medio horario para cuidados del recién nacido. Esto supone que los acuerdos alcanzados fueron absorbidos rápidamente por la normativa general. Podría analizarse como una señal, de parte de algunos sectores o grupos de la negociación, en tanto deja en evidencia la existencia de acuerdos entre sindicatos y empresas para apropiarse y efectivizar los avances que tenían lugar en la discusión. Es dable afirmar que en varias oportunidades la negociación por consejo de salarios innova, multiplica, e impulsa cambios en la protección social general, como lo han evidenciado estudios anteriores (Alles Irigoyen, 2017; Midaglia y Villegas, 2018; MTSS, 2020).

Como se hizo en la ronda anterior, es pertinente una aproximación a la mirada de género de los acuerdos de esta ronda. Nuevamente se dan situaciones encontradas. Por una parte, más del 50% de las situaciones no define asignación por sexo (o sea que son indistintas para madres o padres). El 20% de las situaciones define ampliaciones a la licencia por paternidad, lo que implica un sesgo de género en favor de la incorporación de los varones. Por último, una de cada 3 cláusulas define goce exclusivo para las mujeres. La mayoría vinculadas a alcanzar un piso mínimo de permisos por lactancia. Las otras, más preocupantes, orientadas a permisos de tiempo para situaciones de enfermedad y dependencia.

En estas cuarta y quinta ronda, la presencia de acuerdos se ha incrementado con señales interesantes, como la ampliación de la cobertura a diversidad de situaciones. De todas maneras, hay que mantener especial cautela, prestando atención a lo diverso que es la situación en varios sentidos. Lo es por grupo.

A su vez, es posible que un análisis pormenorizado de la situación al interior de cada grupo evidencie mayor heterogeneidad aún. También se aprecia una alta desigualdad en la cuantía de los beneficios acordados. Mientras algunas mesas consagran licencias remuneradas a padres y madres en caso de internación de hijos, otras se circunscriben a faltas justificadas en caso de enfermedad de descendientes. Todos estos son elementos no menores, que deben ser particularmente atendidos en futuros análisis.

- iii. Sexta y séptima ronda. La consolidación de la ampliación de licencias para padres y madres.

En la sexta ronda de los consejos de salarios se relevan 217 acuerdos colectivos, de los cuales 62 incorporan nuevas cláusulas de cuidados, y de estos, 34 ofrecen una respuesta concreta. Si se atiende a la consagración de nuevos beneficios por grupo, cabe subrayar la situación de los grupos 1 (Procesamiento de alimentos), 7 (Industria química), el 10 (Comercio en general), y el 19 (Residual). En ellos se concentra más del 80 % de las cláusulas de cuidado con respuesta concreta.

Tabla 12. Síntesis descriptiva: acuerdos analizados, presencia de cláusulas de cuidados y respuesta concreta. Ronda 6. Grupos de IC

Grupo	Acuerdos analizados	Cláusulas de cuidados	Con respuesta concreta
1. Procesamiento alimentos, bebidas y tabaco	23	9	6
2. Industria frigorífica	4	2	1
3. Pesca	4	0	0
4. Industria textil	2	0	0
5. Industria del cuero, vestimenta, y calzado	8	0	0
6. Industria de la madera, celulosa, y papel	3	0	0
7. Industria química, del medicamento, combustibles y anexos.	10	7	7
8. Industria de productos metálicos, maquinarias, y equipo	9	1	0
9. Industria de la construcción	4	4	0
10. Comercio general	23	13	5
11. Comercio minorista y de alimentación	4	0	0
12. Hoteles, restaurantes y bares	9	2	2
13. Transporte	33	4	0
14. Intermediación financiera, seguros y pensiones	15	0	0
15. Salud	5	3	3
16. Educación	7	0	0
17. Industria gráfica	3	0	0
18. Servicios culturales y esparcimiento	16	0	0
19. Residual (no comprendidos en otros)	30	15	8
20. Entidades deportivas y sociales	5	2	2
Total	217	62	34

Fuente: elaboración propia en base a acuerdos de CCSS de MTSS

Sobre el tipo de respuesta, las licencias y permisos constituyen 30 del total de beneficios acordados. En todas se incluyen hijos e hijas, y cada vez más se extiende a otros parentescos (en esta oportunidad, 24 incorporan a padres y madres, por ejemplo). Son en su mayoría licencias (28), a las que se suman acuerdos de flexibilidad (2). Al respecto de las condiciones de goce, se constata que 17 son permisos pasibles de tomarse en horas y 12 son en días. Todas son remuneradas (1 de ellas parcialmente). En el caso de la licencia en días, se habilita en ciertas ocasiones su fraccionamiento en un mínimo de cuatro horas diarias de labor. Estas modalidades que suponen posibilidades de flexibilidad suelen ser más adecuadas para facilitar la tarea y favorecer la inclusión de varones.

Las dos situaciones de flexibilidad consisten en permisos de ausencia sin sanción en determinadas situaciones vinculadas a cuidados. Como puede verse en la siguiente tabla una de las situaciones representa un costo personal (pérdida del jornal) y en la otra no está explicitado. Este tipo de permisos, a diferencia de las horas pagas, posiblemente sean tomados por mujeres.

19.2 Empresas suministradoras de mano de obra	VIGÉSIMO SEGUNDO: Licencias especiales. D. Los trabajadores madres padres tutores curadores de personas con discapacidad o enfermedad crónica que se vieran necesitadas de faltar por dicho motivo, no serán pasibles de sanción, siempre que la falta sea con previo aviso y presentación de constancia médica.
Sexta ronda de los consejos de salarios, acta correspondiente al grupo 19.2 sobre empresas suministradoras de mano de obra. Fuente: Acuerdo registrado en MTSS	
19.17 Estudios contables profesionales y no profesionales	DÉCIMO SÉPTIMO. Ausencias justificadas. La presentación de certificaciones médicas correspondiente a enfermedades de hijos menores, cónyuges no autónomos, serán consideradas válidas por la empresa a los efectos de justificar la inasistencia hasta un máximo de 44 horas anuales no pudiéndose sancionar por dicho hecho, limitándose a la pérdida del jornal respectivo.
Sexta ronda de los consejos de salarios, acta correspondiente al grupo 19.17 sobre Estudios contables profesionales y no profesionales. Fuente: Acuerdo registrado en MTSS	

Atendiendo a qué ciclo de vida se orientan estas licencias y permisos, resalta que en 17 situaciones (más de la mitad) no se define ciclo de vida de atención. Lo que significa que se otorga prioridad al parentesco (por ejemplo, hijos e hijas) sin importar su edad. De todas maneras, persisten situaciones definidas por ciclo de vida. Los y las recién nacidos/as están cubiertos por 13 situaciones, la infancia hasta los 12 años en 11, y la adolescencia y juventud en 10.

Tabla 13. Cantidad de beneficios por ciclo de vida al que atiende. Ronda 6. Grupo IC.

Atiende recién nacidos	13
Atiende Infancia	11
Atiende adolescencia y juventud	10
No atiende ciclo de vida en particular	17

Fuente: Elaboración propia en base acuerdos de CCSS de MTSS.

El total de beneficios puede ser superior a la cantidad de acuerdos con respuestas concretas porque la cobertura puede ser múltiple.

Sobre las situaciones a las que se otorga respuestas, como puede verse en la tabla que sigue, toma fuerza la atención a la discapacidad, la dependencia, y la enfermedad. En concreto, 7 cláusulas responden a la cobertura de discapacidad o dependencia, 16 a enfermedad, 5 contemplan tiempo de licencia para cualquiera de las dos situaciones. La cobertura en el caso de enfermedad es para casos graves o terminales, o que impliquen internación. No se trata de cuidados de rutina debido a convalecencias recurrentes (o que no sean de gravedad), un tipo de situación para el que escasean las respuestas.

Tabla 14. Cantidad de beneficios por tipo de situación a la que atiende. Ronda 6. Grupo IC.

Dependencia/discapacidad	7
Enfermedad	16
Nacimiento	2
Amamantamiento	0
Rutina	0
Discapacidad/dependencia y enfermedad conjunta	5
Total	30

Fuente: Elaboración propia en base acuerdos de CCSS de MTSS.

El análisis sobre la cuantía de beneficios muestra que para la licencia por paternidad por nacimiento, las dos cláusulas acordadas vienen a mejorar el tiempo otorgado en la Ley 19.161, con días adicionales (2 días). En las situaciones de enfermedad, se verifica que hay diferencias importantes, que van de 20 a 72 horas y de entre 2 a 6 días al año (también con diferencias sobre posibilidades de fraccionamiento o uso máximo mensual). De manera similar sucede para la dependencia o discapacidad, con variaciones de entre 3 y 8 días, y entre 30 y 96 horas anuales. Estas verificaciones invitan a indagar más en el análisis sobre heterogeneidad en los avances entre grupos, y al interior de estos. Lo que obliga a prestar atención no sólo a la consagración de beneficios, sino a la “suficiencia” de estos.

En lo que hace a la asignación del derecho según sexo, la amplia mayoría de las cláusulas no determinan acceso por sexo, lo que implica que puede ser tomado por varones o mujeres. Solo en 7 situaciones se presentan adjudicaciones por sexo, 2 de ellas corresponden a la ampliación de la licencia paternal (cuyo impacto podría ser positivo en cuanto a la redistribución en materia de género). De las restantes, 2 son para mujeres y 3 son para varones. Las 3 destinadas a varones constituyen la inclusión de estos en el beneficio, pero con menor cuantía que el original consagrado para ellas. Seguido de la tabla 15, se ilustran estas situaciones.

Tabla 15. Cantidad de beneficios por tipo de situación a la que atiende según condición de sexo. Ronda 6. Grupo IC.

	No define	Mujer	Varón	Total
Enfermedad	12	2	2	16
Nacimiento	0	0	2	2
Rutina	0	0	0	0
Amamantamiento	0	0	0	0
Discapacidad/dependencia	7	0	0	7
Discapacidad/dependencia y enfermedad conjunta	4	0	1	5
Total	23	2	5	30

Fuente: Elaboración propia en base acuerdos de CCSS de MTSS.

Ampliación de beneficios a varones en menor cuantía

7.2 Productos químicos, sustancias químicas básica	<p>DÉCIMO CUARTA. LICENCIA ESPECIAL PARA MUJERES: a. Se constituye como beneficio especial para las mujeres madres de menores de edad de hasta 15 años y/o con hijos con capacidades diferentes, estos últimos sin límite de edad y padres, una licencia especial de 64 horas al año calendario a partir de 1 de enero de 2017 para poder atender a sus padres e hijos (que cumplan con las condiciones anteriormente mencionadas) en estado de enfermedad o internación o para su traslado a controles médicos en centros asistenciales de salud pública o privada, como así también las actividades derivadas de los centros de estudio de hijos. Este beneficio se podrá usufructuar mensualmente a razón de un máximo de 8 horas por cada mes calendario y no se podrán gozar las mismas en más de dos días al mes, salvo en el caso de internación de hijos o padres. (quinta ronda)</p> <p>DÉCIMA QUINTA. LICENCIA ESPECIAL PARA HOMBRES. Se crea, en iguales condiciones y regulaciones que en la cláusula precedente, una licencia especial para trabajadores hombres equivalente a 24 horas por cada año calendario. (sexta ronda)</p>
<p>Quinta y sexta ronda de los consejos de salarios, acta correspondiente al grupo 7.2 sobre Productos químicos y sustancias químicas básicas.</p> <p>Fuente: Acuerdo registrado en MTSS</p>	

En la **séptima ronda** se analizaron 230 acuerdos colectivos, de estos 93 contienen cláusulas referidas a cuidados, de las que 73 son de respuesta efectiva. Cabe subrayar la elevada proporción de cláusulas, en general, y de cláusulas de respuesta concreta, en particular.⁹ Estas se encuentran presentes en 14 de los grupos. Destacándose, el caso del 15. (Salud), el 9. (Construcción), el 6. (Hoteles y restaurantes, y bares), y el 16. (Educación). En Salud y Educación, todos los acuerdos incorporan respuestas concretas.

⁹ Posiblemente esto se encuentra en relación con la presencia de *los cuidados* en la agenda pública, materializado en el despliegue y avance del Sistema de Cuidados (con participación institucional del PIT CNT, entre otros), la apropiación de la problemática por parte de la central obrera, y el llamamiento del MTSS a la incorporación de cláusulas de género en la negociación.

Tabla 16. Síntesis descriptiva: acuerdos analizados, presencia de cláusulas de cuidados y respuesta concreta. Ronda 7. Grupos de IC.

Grupo	Acuerdos analizados	Cláusulas de cuidados	Con respuesta Concreta
1. Procesamiento alimentos, bebidas y tabaco	29	8	6
2. Industria frigorífica	2	0	0
3. Pesca	9	0	0
4. Industria textil	3	0	0
5. Industria del cuero, vestimenta, y calzado	4	1	0
6. Industria de la madera, celulosa, y papel	3	0	0
7. Industria química, del medicamento, combustibles y anexos.	10	1	1
8. Industria de productos metálicos, maquinarias, y equipo	10	1	1
9. Industria de la construcción	6	5	5
10. Comercio general	25	15	14
11. Comercio minorista y de alimentación	4	4	4
12. Hoteles, restaurantes y bares	9	6	6
13. Transporte	33	3	0
14. Intermediación financiera, seguros y pensiones	17	5	5
15. Salud	5	5	5
16. Educación	7	7	7
17. Industria gráfica	3	1	1
18. Servicios culturales y esparcimiento	15	3	1
19. Residual (no comprendidos en otros)	30	22	17
20. Entidades deportivas y sociales	6	6	5
Total	230	93	78
Fuente: elaboración propia en base a acuerdos de CCSS de MTSS			

Sobre el tipo de respuesta, hay 73 cláusulas de asignación de tiempo. De estas, 72 son licencias y 1 es un permiso de flexibilidad horaria. Más del 60% de las licencias pueden tomarse en días (48 casos), y el resto en horas (24). La amplia mayoría son remuneradas, solo 10 no lo son. En estos casos, se avanza tímidamente en el reconocimiento de la necesidad, poco en la efectivización de respuesta, y posiblemente nada, en lo que hace a la igualdad de género.

Al igual que viene sucediendo en las rondas anteriores, todos los permisos y licencias contemplan a hijos e hijas, no acotada al nacimiento o el amamantamiento, por lo que implica reconocer que las demandas de cuidado de la maternidad y la paternidad van mucho más allá en el ciclo de vida. Lo que no es menor observando el incremento en la cantidad de cláusulas, dado por la incorporación de nuevos beneficios en mesas que hasta ahora no lo habían hecho y por la mejora de beneficios existentes. También como se constató en la pasada ronda, los nuevos beneficios son cada vez más abarcativos en términos de parentesco (44 incluyen también tiempo de licencia para los cuidados de padres y madres, por ejemplo).

Sobre el ciclo de vida, se constata que 41 incluye ante cualquier situación para recién nacidos, 39 a la infancia, 29 se extiende hasta la adolescencia y juventud, y 31 cubren a hijos e hijas de cualquier edad.

Tabla 17. Cantidad de beneficios por ciclo de vida al que atiende. Ronda 7. Grupo IC.

Atiende recién nacidos	41
Atiende Infancia	39
Atiende adolescencia y juventud	29
No atiende ciclo de vida en particular	31

Fuente: Elaboración propia en base acuerdos de CCSS de MTSS.

El total de beneficios puede ser superior a la cantidad de acuerdos con respuestas concretas porque la cobertura puede ser múltiple.

En relación con las situaciones a las que da cobertura, del cuadro adjunto se desprende que la atención a la enfermedad tiene prioridad. Se trata, en su mayoría, de licencias en caso de enfermedades graves, congénitas o que demanden internación, y no para la atención de rutina.

Tabla 18. Cantidad de beneficios por tipo de situación a la que atiende. Ronda 7. Grupo IC.

Dependencia/discapacidad	0
Enfermedad	51
Nacimiento	2
Amamantamiento	1
Rutina	1
Discapacidad/dependencia y enfermedad conjunta	18
Total	73

Fuente: Elaboración propia en base acuerdos de CCSS de MTSS.

En lo que refiere a la variación en los tiempos asignados, se observa que para las situaciones de enfermedad la cobertura va de 1 a 48 días, pero 2 de cada 3 cubre entre 1 y 3 días. En lo que respecta a las horas asignadas, van de 10 a 36 horas, y 3 de cada 4 son de hasta 24 horas. Para el caso permisos y licencias que incluyen la atención a la dependencia o la discapacidad, se observa que se habilitan entre 2 y 10 días, con la constatación que la mayoría cubre solo 3 días. O sea que los beneficios siguen siendo mayoritariamente bajos, con alta desigualdad entre subgrupos. Es llamativo, y positivo, que las situaciones más beneficiosas, constituyen mejoras de acuerdos anteriores. Lo que da cuenta de un proceso acumulativo al interior de subgrupos.

Sobre la adjudicación de estas licencias por sexo, se consolida en esta ronda la tendencia de no establecer este tipo de condición de acceso (70 de las 73 son indistintas). Las 3 restantes se definen en favor de las mujeres, extendiendo la licencia maternal. En 2 casos se habilita la posibilidad de incluir licencia sin goce de sueldo, y la tercera constituye una mejora sustantiva a la licencia por maternidad consagrado en la seguridad social (que se extiende, con base al subsidio de medio horario, a 24 semanas).

Estas dos últimas rondas muestran un avance sustantivo en la cantidad de acuerdos alcanzados. En las respuestas de permisos y licencias, se consolida la atención a situaciones diversas en las que siempre se

incluye a hijos e hijas. Esta prioridad a las situaciones trae aparejada una notable ampliación del ciclo de vida al que se atiende. En algunos casos, a las fórmulas conocidas de licencias en días y horas, se suman algunas innovaciones bajo la modalidad de permisos de ausencia. Estos podrían ser útiles para alcanzar la conciliación, pero son inadecuados para avanzar en la corresponsabilidad de género (por sus características) y social (en tanto no es posible hablar de redistribución de costos).

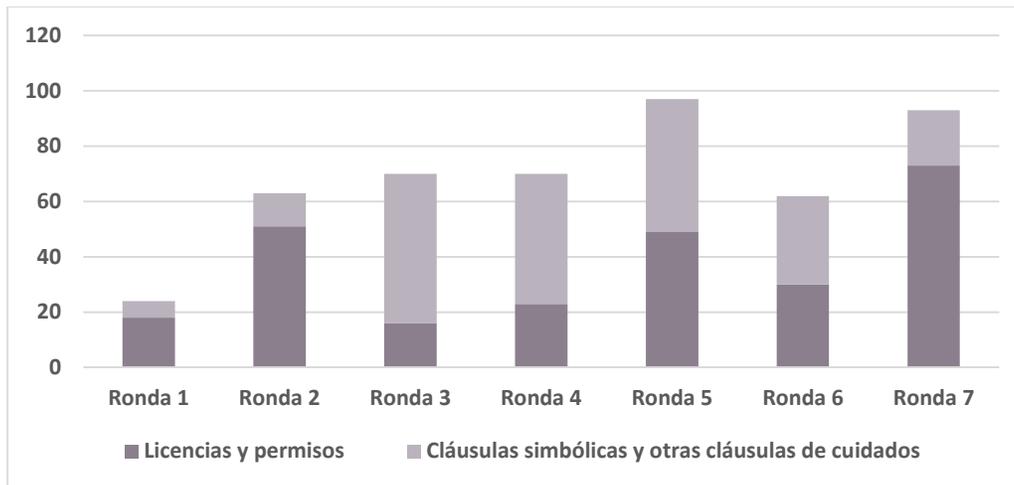
b. Licencias y permisos en consejos de salarios, vinculación con la protección social y heterogeneidad entre grupos

El apartado precedente se destinó a observar ronda a ronda los avances en los consejos de salarios en relación con los acuerdos alcanzados en torno a políticas de asignación de tiempo para el cuidado u atención de hijos e hijas de trabajadores/as. En este se ofrece una aproximación a su evolución en clave de protección social y heterogeneidad entre grupos¹⁰. Con ese objetivo se expone primero información resumida ronda a ronda sobre los nuevos beneficios consagrados, distinguiendo entre cláusulas simbólicas y cláusulas permisos y licencias, y otras cláusulas de cuidados (entre las cuales la amplia mayoría son simbólicas). A la lectura evolutiva, se suma una mirada sobre la vinculación entre la Protección Social, y los consejos de salarios de la negociación colectiva. Algo que se hace muy tangible en el caso de las licencias. Para cerrar se presenta información sobre la heterogeneidad de avances entre grupos en cuanto a licencias, permisos, y cuidados.

Como puede apreciarse en el Gráfico 1, la consagración de nuevos beneficios asociados a cuidados se incrementa entre 2005 y 2019. Si se consideran únicamente los extremos, prácticamente se cuaduplican. Si se observan solamente los acuerdos de permisos y licencias, la situación sigue siendo positiva, pero se presentan algunas particularidades que es conveniente atender. Por un lado, se aprecian momentos de claro crecimiento en consagración de nuevos beneficios, es el caso de las Rondas 2, 5, y 7. De acuerdo con el análisis expuesto, se verifica que en la segunda ronda se corresponde a licencias por paternidad en su sentido tradicional (nacimiento de hijos e hijas). Como fuera mencionado, este impulso en los consejos de salarios parece haber tenido su incidencia en la consagración de normas de carácter general (Ley 18.345). Posteriormente, se verifica una mengua de acuerdos específicos de asignación de tiempo en la tercera y cuarta ronda, aunque aparecen elementos interesantes. Por una parte, asociado a la respuesta tradicional de maternidad y paternidad, aparecen tímidos avances en materia de cobertura de lactancia. Por otro, comienza a desanclarse la respuesta del nacimiento o la lactancia, y emergen nuevas licencias de paternidad y maternidad, pensadas para dar respuesta a las situaciones de enfermedad, discapacidad y dependencia.

¹⁰ Se trata de una aproximación porque como se ha mencionado, la información analizada refiere a la consagración de nuevos beneficios (sin incluir los acuerdos que se mantienen ronda a ronda). No obstante, se entiende que es ejercicio válido para observar qué elementos nuevos son incorporados en la agenda de cuidados, y cómo se comportan desde el punto de vista de género.

Gráfico 1. Acuerdos referidos a cláusulas de cuidado y licencias y permisos para padres y madres ronda a ronda. Grupo IC.



En la quinta ronda de los consejos de salarios de la negociación colectiva, se aprecia un nuevo salto en la consagración de acuerdos de permisos y licencias, y nuevamente se registran situaciones interesantes. Por un lado, se multiplican los acuerdos para facilitar la respuesta de cuidados a hijos e hijas que atraviesen enfermedades graves o se encuentren en situación de discapacidad. Estas licencias, que en muchas ocasiones incluyen a otros familiares además de la descendencia, tienen cierta priorización por la infancia (hasta 12 años), pero incorporan otros ciclos de vida. De hecho, en varios casos no definen ninguno en particular, dando centralidad al parentesco y la situación. Por otro, vuelven a la agenda las respuestas de mejora para casos de nacimiento y lactancia. Vale mencionar que mientras tiene lugar esta quinta ronda (2012 - 2013), sucede la discusión pública de modificaciones a la licencia por maternidad, paternidad, y subsidio de medio horario de cuidados (que hará carne en la Ley 19.161). Esto parece tener eco en la negociación colectiva, que comienza a incorporar mejoras en este sentido.

Lo antedicho permite sospechar una relación interesante entre consejos de salarios y protección social en materia de licencias y permisos para padres y madres. A veces los avances en esta última inciden en la negociación (para ampliarla), y otras, la protección social toma de los consejos de salarios insumos para consagrar normativa general. De acuerdo con investigaciones antecedentes, cuando la negociación se hace eco de la protección social, lo hace de manera simbólica (Alles Irigoyen, 2017). En la dirección contraria, cuando la protección social se hace eco de los consejos de salarios, lo hace a partir de insumos concretos alcanzando a la protección social en su conjunto. De hecho, las autoras afirman que *“gran parte de la matriz de protección social encuentra sus raíces en acuerdos establecidos en la negociación colectiva.”* (Midaglia y Villegas, 2018: p34)

Tras este incremento verificado en la quinta ronda, vuelven a menguar los acuerdos de licencias y permisos en la siguiente. No obstante, a pesar de la baja, hay una particularidad que se consolida en la séptima ronda y que vale la pena señalar. Se trata de la ampliación del sujeto de cuidados en cuanto a las situaciones que se atiende (enfermedad, discapacidad y dependencia), el ciclo de vida (cada vez más

inclusivo, aunque con cierto sesgo hacia la infancia), y el parentesco (padres, cónyuges y otros familiares). Para la última ronda, esta situación se masifica y alcanza a 1 de cada 2 acuerdos de la negociación.

Ilustración 1. Vinculación entre consejos de salarios de la negociación colectiva y protección social general. Grupo IC, 2005 a 2019.



Parece oportuno mencionar que, más allá de las tendencias reseñadas, los avances no son homogéneos entre los grupos, tampoco al interior de ellos, ni en el tipo de beneficio acordado y sus niveles de “suficiencia”. Punto que ha sido abordado en el análisis ronda a ronda pero que deberá ser retomado en instancias futuras para una mejor comprensión del tema. Con respecto a la diversidad por grupo, en el cuadro que sigue se muestran aquellos que han consagrado al menos una respuesta concreta a lo largo de este ciclo de rondas. En él se aprecia que conviven progresos significativos con nulos o bajos. En estas dos últimas categorías se encuentran los grupos 4 y 6, cuyas mesas no han acordado ni una sola respuesta concreta a lo largo de las rondas, y el 3, 11, 16, 17, que apenas alcanzaron en una o dos rondas al menos una cláusula con respuesta concreta. Si se observa al interior de cada ronda, se verifica que mientras en la primera hay 6 grupos que incluyen al menos una cláusula en alguna de sus mesas, en la última hay 14.

Tabla 20. Presencia de cláusulas con respuesta concreta (al menos 1) de la primera a la séptima ronda. Grupo IC.

GRUPO	RONDAS						
	1	2	3	4	5	6	7
1. Procesamiento alimentos, bebidas y tabaco	■	■		■	■	■	■
2. Industria frigorífica				■	■	■	■
3. Pesca				■	■	■	
4. Industria textil				■			
5. Industria del cuero, vestimenta, y calzado		■	■	■	■		
6. Industria de la madera, celulosa, y papel					■		
7. Industria química, del medicamento, combustibles y anexos.	■		■		■	■	■
8. Industria de productos metálicos, maquinarias, y equipo				■	■	■	■
9. Industria de la Construcción	■		■	■	■	■	■
10. Comercio general		■	■	■	■	■	■
11. Comercio minorista y de alimentación		■	■	■	■	■	■
12. Hoteles, restaurantes y bares					■	■	■
13. Transporte	■	■	■	■	■	■	■
14. Intermediación financiera, seguros y pensiones		■		■	■	■	■
15. Salud				■	■	■	■
16. Educación				■	■	■	■
17. Industria gráfica		■					
18. Servicios culturales y esparcimiento	■			■	■	■	■
19. Residual (no comprendidos en otros)	■	■		■	■	■	■
20. Entidades deportivas y Sociales			■		■	■	■
Cantidad de grupos que presentan al menos una cláusula en una de sus mesas (subgrupos)	6	9	6	11	13	8	14

Fuente: Elaboración propia en base a CCSS del MTSS.

Para avanzar en mostrar la diversidad entre grupos, se presenta en el siguiente cuadro la proporción de convenios colectivos que incorporan cláusulas de licencias o permisos. La mirada sobre el total deja en evidencia que, si se atiende a los extremos, se verifica una tendencia positiva interesante en el avance

de acuerdos de este tipo, con uno de cada 10 en la primera ronda y una de cada tres en la séptima. Dentro de cada grupo la situación es bien diversa, registrándose casos del 3% de convenios con acuerdos de este tipo y 100%. Se señalan los casos en que los acuerdos están presentes en más del 50% de las mesas. Vale recordar que sólo se registran los nuevos acuerdos (o siempre que se constaten modificaciones positivas a acuerdos precedentes), y no todos aquellos que tienen validez al momento de las rondas. Esto puede estar subvalorando la presencia de acuerdos, aunque se entiende constituye una buena aproximación.

Tabla 21. Proporción de mesas con acuerdos de licencias y permiso para padres y madres, de la primera a la séptima ronda. Grupo IC.

	Ronda 1	Ronda 2	Ronda 3	Ronda 4	Ronda 5	Ronda 6	Ronda 7
1. Procesamiento alimentos, bebidas y tabaco	29%	21%	0%	8%	22%	17%	21%
2. Industria frigorífica	0%	0%	0%	25%	25%	25%	0%
3. Pesca	0%	0%	0%	11%	0%	0%	0%
4. Industria textil	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
5. Industria del cuero, vestimenta, y calzado	0%	14%	14%	0%	13%	0%	0%
6. Industria de la madera, celulosa, y papel	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
7. Industria química, del medicamento, combustibles y anexos.	11%	0%	11%	0%	56%	40%	10%
8. Industria de productos metálicos, maquinarias, y equipo	0%	0%	0%	10%	25%	0%	10%
9. Industria de la Construcción	17%	0%	100%	60%	60%	0%	0%
10. Comercio general	0%	54%	4%	4%	17%	9%	56%
11. Comercio minorista y de alimentación	0%	100%	0%	0%	0%	0%	100%
12. Hoteles, restaurantes y bares	0%	75%	0%	0%	30%	22%	67%
13. Transporte	3%	21%	13%	6%	0%	0%	0%
14. Intermediación financiera, seguros y pensiones	0%	18%	0%	8%	13%	0%	29%
15. Salud	0%	0%	0%	80%	50%	60%	80%
16. Educación	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
17. Industria gráfica	0%	33%	0%	0%	0%	0%	33%
18. Servicios culturales y esparcimiento	8%	0%	0%	8%	6%	0%	7%
19. Residual (no comprendidos en otros)	44%	33%	0%	4%	14%	27%	57%
20. Entidades deportivas y Sociales	0%	0%	40%	0%	50%	40%	50%
Total	9%	23%	7%	8%	17%	12%	31%

Fuente: Elaboración propia en base a CCSS del MTSS.

6. Reflexiones finales

En este artículo, que sintetiza parte de los resultados obtenidos en la tesis de maestría *La agenda de cuidados en la negociación colectiva. Análisis y evolución desde el enfoque de género*, se analizaron 1500 acuerdos de los Consejos de Salarios de Uruguay, correspondientes a la totalidad de grupos de Industria y Comercio de la primera a la séptima ronda (2005 a 2019). El objetivo general fue describir y analizar los acuerdos, alcanzados entre sindicatos y empresas, correspondientes a políticas de asignación de tiempo que incluyen a hijos e hijas, y su modificación a lo largo del tiempo.

Una primera conclusión es que, aunque con saltos, la presencia de acuerdos destinados a cuidados va de menos a más. Este crecimiento se verifica en términos cuantitativos y cualitativos. En efecto, la cantidad de acuerdos, simbólicos y concretos, se incrementa ronda a ronda. Las cláusulas referidas a permisos y licencias monopolizan la agenda en las primeras rondas, y continúan siendo mayoritarias hasta la séptima.

Una mirada sobre los nuevos acuerdos de tiempo ronda a ronda, deja al descubierto que a medida que se avanza, se diversifican las situaciones a las que se da respuesta. Mientras en las dos primeras rondas las licencias se orientan al cuidado de hijos e hijas recién nacidos o lactantes; en las rondas siguientes el ciclo de vida va mucho más allá. Si bien se mantiene cierto sesgo hacia la infancia (hasta 12 años), se amplía a otras etapas vitales. De hecho, se desancla del ciclo de vida o la edad, y empieza a dar prioridad a situaciones que puedan incrementar las demandas de cuidados y tensionar la relación vida familiar-vida laboral, como la enfermedad, la discapacidad o la dependencia.

En lo que tiene que ver con la cuantía de las prestaciones acordadas, estas presentan una gran diversidad en el tiempo asignado, en la forma de goce (fraccionada o no) y en sus condiciones de remuneración (total, parcial o nula). En lo que hace a las condiciones de acceso por sexo, la tendencia mayoritaria es la de no limitar el acceso según sexo. De todas maneras, persisten situaciones sesgadas hacia las mujeres, y que establecen beneficios de menor cuantía para varones.

Estas modificaciones que amplían progresivamente el tipo de licencia y permisos para padres y madres, dan cuenta de una modificación del imaginario sobre trabajador/trabajadora. Este parece mutar de un modelo de trabajador ideal (o cuyas responsabilidades familiares se restringen al nacimiento), a otro con cargas de cuidados de familiares múltiples, y situaciones diversas.

Más allá de estas tendencias positivas, cabe reparar que los avances no son heterogéneos. Lo son en la cuantía de los beneficios que establecen, en su presencia entre los grupos, y al interior de estos.

Partiendo de estas conclusiones surgen desafíos interesantes a futuro. Por una parte, enriquecer el análisis sobre permisos y licencias. Una primera tarea pendiente es mejorar la mirada evolutiva, atendiendo a la totalidad de beneficios vigentes y no solo a la novedad. Otra, analizar con mayor detenimiento la heterogeneidad de beneficios para ofrecer una mejor aproximación a la “suficiencia” de

estos. Algo que en este trabajo ha sido tratado de manera muy periférica. También atendiendo a la diversidad de situaciones, sería deseable (una vez alcanzada una mirada evolutiva más integral) construir un índice que permita arribar a conclusiones sobre los avances diferenciales entre grupos.

Por otra parte, sería deseable enriquecer la mirada del vínculo entre la seguridad social y la negociación colectiva, incorporando al análisis otro tipo de contingencias. En esta oportunidad se prestó atención a los permisos y licencias de paternidad y maternidad, vinculados al nacimiento y más allá. En una línea complementaria, sería oportuno prestar atención a la presencia de otras formas de ampliación de las respuestas de seguridad social, como el subsidio de enfermedad, el de desempleo, los fondos complementarios, y otras formas de cobertura que pudieran tener lugar. Cualquier abordaje futuro al respecto, no debería pasar por alto la mirada integral sobre el mantenimiento y la acumulación de beneficios, en tanto lo que se negocia está relacionado a lo que se ha negociado. Debería incluir también un acercamiento a la heterogeneidad, con atención a la diversidad en las características de los beneficios, y también en los grupos en los que tiene lugar. Otro elemento que podría incluirse es una mirada más atenta a la vinculación de la negociación no salarial de consejos de salarios con factores externos. Por ejemplo, con su vinculación con las pautas salariales, y con el devenir económico. Por último, no debe dejarse de ahondar en la relación entre protección social (o seguridad social en particular) y negociación colectiva. Especialmente a la luz con hallazgos precedentes, que han adelantado evidencia acerca de que los consejos de salarios suelen ser insumo para la protección social general.

7. Referencias Bibliográficas

Alles Irigoyen (2017) ¿La igualdad de género se negocia? Análisis de las cláusulas de género en la quinta ronda de los consejos de salarios. Informe de pasantía de egreso de la Licenciatura en Desarrollo de FCS - UdelaR. Ciedur

Carrasco, C.; Borderias, C. y Torns (2011) El trabajo de Cuidados: Antecedentes históricos y debates actuales en Torns (ed) El trabajo de Cuidados: Historia, teoría y políticas. Los libros de la Catarata. España.

CIEDUR (2009) Espino, A. (coord.) y Pedetti, G. (2009). Cláusulas de género en la negociación colectiva 2005-2008. Proyecto: Fortalecimiento del Instituto Nacional de las Mujeres.

Fernández Ripa (2017) La reproducción del capital y la reproducción de la vida, ¿dos espacios en conflicto? Reflexiones sobre la corresponsabilidad social y de género en Uruguay por sectores de actividad. Informe de pasantía de egreso de la Licenciatura en Desarrollo de FCS - UdelaR. Ciedur

Folbre, N. (2011) Medir los Cuidados: Género, empoderamiento y la economía de los cuidados en El trabajo de Cuidados: Historia, teoría y políticas. Los libros de la Catarata. España.

INE, 2019 Anuario estadístico. Disponible en <http://www.ine.gub.uy/anuario-estadistico>. Último acceso: Marzo 2021.

Martinez J. y Blofield (2014) Trabajo, familia y cambios en la política pública en América Latina: equidad, maternalismo y corresponsabilidad. Disponible en <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/37439>

Midaglia, C. y Villegas, B. (2018) Análisis de las Cláusulas de Género incorporadas en la Sexta Ronda de los Consejos de Salarios (2015-2017). Convenio entre el ministerio de desarrollo social a través de la secretaria nacional de cuidados y la asociación profundación las ciencias sociales. Instituto de Ciencia Política - FCS -UdelaR.

MTSS (2020) Estudios del trabajo Número 4. Edición especial. Consejos de Salarios. Disponible en <http://www.ine.gub.uy/anuario-estadistico>. Último acceso: octubre 2020.

Salvador, S. (2019) Seminario de presentación de resultados. *Promoviendo el debate sobre la corresponsabilidad de género en el trabajo* sobre la base de la Asistencia Técnica para el análisis de la corresponsabilidad social y de género en

el mundo del trabajo. Programa Ganar Ganar- La igualdad de género es un buen negocio. ONUMJERES con participación de INMUJERES y el SNC - MIDES.

Thomas, C. (2011) “Deconstruyendo el concepto de cuidados”, en El trabajo de Cuidados: Antecedentes históricos y debates actuales en Torns (ed) El trabajo de Cuidados: Historia, teoría y políticas. Pp145 - 176 Los libros de la Catarata. España.