

**LOS COMPLEMENTOS DE SEGURIDAD SOCIAL
EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE
URUGUAY POR CONSEJOS DE SALARIOS**

Soc. Alejandra Gallo
Ec. Paola Sanguinetti
Lic. T.S. Inés Núñez

Los complementos de seguridad social en la negociación colectiva de Uruguay por consejos de salarios

Soc. Alejandra Gallo
Ec. Paola Sanguinetti
Lic. T.S. Inés Núñez
Asesoría en Políticas de Seguridad Social
Abril 2022

RESUMEN

La inclusión de beneficios no salariales en las instancias de negociación colectiva del sector privado acordada entre sindicatos y empresas, incorpora cláusulas que amplían derechos de seguridad social. Esto lo convierte en un objeto de investigación pertinente. Por ello, se mapearon, identificaron, y clasificaron los complementos a coberturas de seguridad social, analizando más de 1.350 convenios colectivos por consejos de salarios para ocho grupos de industria y comercio y el de trabajo doméstico, acordados entre 2005 y 2020. Entre los principales hallazgos, se destaca la presencia de acuerdos que amplían prestaciones de actividad y retiro contempladas en el sistema actual de seguridad social en todas las rondas para todos los grupos seleccionados. Además, se verifica la existencia de innovaciones en materia de cobertura de contingencias que procuran adelantarse a las necesidades de trabajadores/as.

Palabras clave: *acuerdos de negociación colectiva, seguridad social, consejos de salarios.*

1. Introducción

El presente trabajo tiene por objetivo general cuantificar, describir y analizar las cláusulas no salariales, vinculadas a cobertura de contingencias de seguridad social, acordadas de la primera a la octava ronda de la Negociación Colectiva por Consejos de Salarios del sector privado en Uruguay para grupos seleccionados¹. Con ese propósito, se analizan más de 1.350 convenios colectivos correspondientes a nueve grupos, ocho de industria y comercio, y el de Trabajo Doméstico. La búsqueda se orientó a identificar acuerdos que presenten complementos o mejoras a prestaciones de actividad vinculadas a la seguridad social (salud, enfermedad, y desempleo), retiro y sobrevivencia. Aparte de estas cláusulas, se incluyeron otras de tipo simbólico, que refieren a aspectos vinculados a la seguridad social pero no ofrecen respuestas concretas de mejora. Se trata por ejemplo, de la creación de comisiones para analizar y trabajar la informalidad del sector, o para examinar la posibilidad de complementar ciertos subsidios, o la creación de Fondos Sociales. Tiene como antecedente directo un estudio sobre cláusulas que implicaron mejoras en las licencias destinadas a cuidados de hijos e hijas de trabajadores/as de la primera a la séptima ronda, para todos los grupos de industria y comercio (Gallo, inédito, y Gallo, 2021). Este mostró que este tipo de acuerdos aumentan, en presencia y calidad, ronda a ronda. En los inicios se convenía fundamentalmente sobre licencias “clásicas” de maternidad y paternidad, o sea para la atención de recién nacidos, mientras en las siguientes se amplía a hijos e hijas de cualquier edad y para diversas situaciones (enfermedad, discapacidad, o acompañamiento a rutinas de salud). Esto tiene implicancias en varios niveles. Por una parte, muestra que trabajadores/as y empresarios tienen una concepción amplia y actualizada de las necesidades de padres y madres en materia de cuidados de hijos/as, que va mucho más allá del nacimiento. Por otra, expone el modelo de trabajador que se “construye” desde la negociación colectiva, que está lejos de ser el

¹ Estrictamente se analizó hasta la novena ronda, pero al momento del cierre del trabajo de campo sólo se habían publicado el 30% de los acuerdos colectivos correspondientes a los grupos seleccionados.

trabajador ideal sin responsabilidades familiares. A su vez, da cuenta del rol que entienden deben tener sindicatos y empresas en materia de protección social, asumiendo de manera corresponsable el tratamiento de estos asuntos.

Además evidencia una relación recíproca entre negociación colectiva por consejos de salarios y protección social general. A veces los avances en esta última inciden en la negociación (por ejemplo la instalación del Sistema de Cuidados tuvo repercusiones en la consagración de acuerdos para atender a familiares de trabajadores/as en situación de dependencia); y otras, lo acordado en el marco de la negociación se transforma en insumo para la normativa general (como la aprobación de la licencia por paternidad por la Ley 18.345). Estudios antecedentes sobre otras temáticas habían concluido que *“gran parte de la matriz de protección social encuentra sus raíces en acuerdos establecidos en la negociación colectiva.”* (Midaglia y Villegas: p34). Esto resulta clave para justificar profundizar en el estudio de la negociación colectiva y la seguridad social.

Más allá de este antecedente directo, y otros trabajos de género y cuidados que incluyeron licencias de maternidad o paternidad de forma periférica (Salvador, 2019; Alles Irigiyen, 2017; Fernández Ripa, 2017; y CIEDUR, 2008), no se verifican estudios que ahonden en beneficios no salariales (BNS) vinculados a la seguridad social. En efecto, un trabajo reciente del MTSS sobre BNS (MTSS, 2020), que abordó una gran diversidad de este tipo de acuerdos (primas, licencias, partidas, acuerdos de género, salud sexual y reproductiva, entre otros), no clasificó específicamente las cláusulas de seguridad social. Esto último despertó aún más la curiosidad por conocer sobre esta temática.

El documento se estructura de la siguiente manera. En el capítulo 2 se describen las precisiones metodológicas y conceptuales que guiaron el trabajo, la cantidad y descripción de los grupos analizados, los tipos de cláusulas y su abordaje. Luego, se presentan los principales resultados con un abordaje cuantitativo, que da cuenta del proceso histórico ronda a ronda de este tipo de acuerdos, y otro cualitativo que pretende dar una mirada más profunda sobre el contenido y alcance de la cobertura para este tipo de contingencias. Finalmente se describen las reflexiones finales y se dejan planteadas líneas para seguir ahondando sobre el tema.

2. Precisiones metodológicas y conceptuales

En este estudio, a partir del análisis de más de 1.350 acuerdos colectivos negociados entre 2005 y 2020, se busca:

- A. Identificar y mapear las cláusulas vinculadas a seguridad social acordadas de la primera a la octava ronda de la negociación colectiva por Consejos de Salarios para los siguientes grupos: 1 “Procesamiento y conservación de alimentos, bebidas y tabaco”, 9 “Industria de la construcción y actividades complementarias”, 10 “Comercio en general”, 11 “Servicio minorista de alimentación”, 12 “Hoteles, restaurantes y bares”, 13 “Transporte y almacenamiento”, 15 “Servicios de Salud y anexos”, 19 “Servicios profesionales, técnicos especializados y aquellos no incluidos en otros grupos”, y 21 “Servicios Doméstico”.
- B. Clasificar las cláusulas de acuerdo al tipo de cobertura que ofrece: i) enfermedad, ii) desempleo, ii) salud, iii) nacimiento, v) retiro, y v) sobrevivencia.
- C. Cuantificar, describir y analizar los acuerdos alcanzados relativos a este tipo de cobertura.

Antes de avanzar sobre aspectos metodológicos, es oportuno realizar algunas precisiones para delimitar el objeto de estudio. En primer lugar conviene mencionar que este trabajo analiza la negociación que tiene lugar a nivel de convocatoria por Consejo de Salarios, que funciona por rama de actividad o cadenas productivas, y tiene por competencia fijar el monto mínimo de los salarios por categoría laboral y su actualización. Además, siempre que las delegaciones de empresas y sindicatos hagan acuerdo, puede laudar sobre condiciones de trabajo y beneficios no salariales. Por lo tanto, el trabajo no da cuenta de todos los aspectos vinculados a seguridad social negociados (dado que deja por fuera lo acordado en forma bipartita a nivel del sector, empresa o establecimiento).

En relación a los beneficios analizados, se buscó incluir todos los nuevos que implicaran mejoras a prestaciones de actividad, y vejez y sobrevivencia. En lo que hace a actividad se incluyó complementos o mejoras al subsidio de enfermedad de BPS, seguro de desempleo, y prestaciones de salud o complementos a la prima por maternidad o nacimiento. No se incluyeron las licencias y permisos de maternidad/paternidad por estar incluidos de la primera a la séptima ronda en un trabajo antecedente². En lo que hace vejez y sobrevivencia, se consignaron beneficios relativos al retiro (adelantos pre jubilatorios, primas e incentivos), y un conjunto de prestaciones denominadas “de sobrevivencia” orientadas a las familias en caso de muerte del o la trabajador/a. Además se incluyó una categoría de cláusula, de tipo simbólica, que nuclea intenciones en torno a temas de seguridad social. Como se verá más adelante, bajo este paraguas se afectan cláusulas muy diversas, por ejemplo la creación de una comisión para estudiar temas de seguridad social como la posibilidad de contar con complementos a los subsidios, o el combate a la informalidad. También se incorporan en este grupo la creación de Fondos Sociales, en tanto una vez puestos en marcha pueden orientarse a complementar contingencias previstas por la seguridad social. Es menester precisar que los beneficios son consignados una única vez en todo el periodo, lo que implica que no se registra el mantenimiento de estos, sino la novedad.

En lo que hace a la selección de los grupos, se fundamenta en los hallazgos del estudio antecedente sobre licencias y permisos de maternidad y paternidad, por tratarse de un tema afín al que en esta oportunidad se aborda. En este sentido, cabe mencionar que todos los grupos incluidos en el presente trabajo (salvo el 11 y el 21) cuentan con cláusulas concretas relativas a mejoras en las licencias o permisos de maternidad o paternidad. El supuesto de partida es que existe predisposición de empresarios y sindicatos de estos grupos a generar acuerdos sobre esta temática.

En lo que tiene que ver con la estrategia de investigación, para alcanzar los objetivos propuestos, se combinó un abordaje esencialmente cualitativo con un análisis de contenido cuantitativo.

3. Principales resultados

Los resultados se estructuran en dos apartados, uno en que se realiza la descripción cuantitativa, dando cuenta de la presencia histórica de este tipo de cláusulas por tipo de complemento que ofrece (enfermedad, desempleo, nacimiento, salud, retiro y sobrevivencia). Y otro de corte cualitativo, en que se analiza el contenido de algunas cláusulas seleccionadas para alcanzar una mirada más profunda sobre el contenido y alcance en que se presenta la cobertura de estas contingencias.

² Como fuera mencionado el trabajo antecedente incluyó hasta la séptima ronda, el análisis de contenido realizado para el presente trabajo muestra que en la novena ronda continúa la incorporación de este tipo de acuerdos. Esto alienta a integrar ambas miradas para estudios futuros.

a. Presencia y tipo de complementos a la seguridad social acordados.

Al considerar las rondas de la uno a la ocho, se encuentran 82 cláusulas que hacen a respuestas concretas de ampliación de la seguridad social y 16 simbólicas en las que se acuerdan aspectos vinculados a la seguridad social pero no ofrecen respuestas concretas de mejoras.

Como se ha mencionado, para las primeras (concretas) se consideran aquellas que refieren a complementos o mejoras de prestaciones de actividad vinculadas a salud, enfermedad, desempleo, y retiro (jubilación y sobrevivencia). En las segundas (simbólicas), se tiene en cuenta la creación de comisiones para analizar y trabajar la informalidad del sector o para examinar la posibilidad de complementar ciertos subsidios de seguridad social, así como la creación de Fondos Sociales.

Para el caso de las simbólicas, en el total de las rondas analizadas se encuentran 16 cláusulas, con una aparición levemente mayor en las primeras negociaciones:

Tabla 1: Cantidad de acuerdos simbólicos por ronda de negociación - Ronda 1 a 8

Ronda	Cantidad acuerdos	%
1	2	12.5
2	3	18.75
3	4	25
4	3	18.75
6	1	6.25
7	1	6.25
8	2	12.5
Total	16	100

Fuente: Elaboración propia en base a Convenios Colectivos por Consejos de Salarios del MTSS

Si se tiene en cuenta el tipo de situación que contempla, se destaca que la informalidad comprende el 43.75% de las cláusulas, de las cuales 4 se corresponden con el grupo 1 “Procesamiento y conservación de alimentos, bebidas y tabaco”, dos con el grupo 9 “Industria de la construcción y actividades complementarias” y una con el 19 “Servicios profesionales, técnicos especializados y aquellos no incluidos en otros grupos”. Por otro lado, se encuentran 4 que pretenden estudiar la viabilidad para la creación de Fondos Sociales. Esto último aparece únicamente en el grupo 19 (3 cláusulas en la ronda 3 y una en la ronda 4).

Tabla 2: Tipo y cantidad de cláusulas negociadas – Ronda 1 a 8

Tipo de cláusula	Cantidad	%
Informalidad	7	43.75
Creación fondo social	1	6.25
Inclusión trabajadores en el fondo social	2	12.50
Viabilidad de creación fondo social	4	25.00
Complemento SS	2	12.50
Total	16	100

Fuente: Elaboración propia en base a Convenios Colectivos por Consejos de Salarios del MTSS

En cuanto a las cláusulas concretas, si se analiza todo el período es en la primera ronda donde se observa el mayor impulso con 24 acuerdos negociados. Para los siguientes años la cantidad se mantiene relativamente constante a excepción de la ronda 5 donde sólo hay cinco acuerdos concretos. Esto resulta interesante de analizar a la luz de hallazgos precedentes. En efecto, el antecedente directo de este trabajo (Gallo, 2021), mostró que en esta ronda se produce un pico en los acuerdos de permisos y licencias para cuidados de hijos e hijas (50 cláusulas concretas) lo que podría inhibir la concreción de otros acuerdos de temática similar.

Si bien la ronda 8 también fue considerada en este trabajo no se encuentra ninguna cláusula concreta que complemente la seguridad social pues se prorrogaron los beneficios y las condiciones obligacionales, negociando únicamente las salariales³.

Tabla 3: Cantidad de acuerdos concretos por ronda de negociación – Ronda 1 a 8

Ronda	Cantidad acuerdos	%
1	24	29.63
2	10	12.35
3	13	14.81
4	9	11.11
5	5	6.17
6	11	13.58
7	10	12.35
8	0	0
Total	82	100

Fuente: Elaboración propia en base a Convenios Colectivos por Consejos de Salarios del MTSS

En referencia al tipo de cláusulas que negocian, la mayoría refieren a complementos de subsidio por enfermedad o mejoras en los beneficios de esta prestación (45.68%), en segundo lugar se encuentran las relacionadas a salud (18.52%) y luego retiro (13.58%). Para la ampliación de desempleo solo se encuentran 3 cláusulas en las 7 rondas, concentradas en la ronda 1. Estos guarismos podrían estar explicados porque las cláusulas que buscan complementar, por ejemplo subsidios por enfermedad, tienen un carácter “histórico” en la negociación. Esto supone que las personas trabajadoras tienen altas expectativas en ser contempladas en la incorporación de este tipo de beneficio en algún momento de la negociación, en tanto existe predisposición por parte de las gremiales empresariales a incluir acuerdos al respecto. Cabe mencionar que por la normativa vigente existen exoneraciones para estos complementos (inciso 2 del Art. 160 de la ley 16.713 y RD 11-10/98 del BPS).

³ Ver en: <https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/comunicacion/noticias/poder-ejecutivo-presento-consejo-superior-tripartito-lineamientos-para>

Tabla 4: Tipo y cantidad de cláusulas negociadas – Ronda 1 a 8

Tipo de cláusula	Cantidad	%
Salud	15	18.52
Enfermedad	38	45.68
Desempleo	3	3.7
Retiro	11	13.58
Sobrevivencia	8	9.88
Prima nacimiento	7	8.64
Total	82	100

Fuente: Elaboración propia en base a Convenios Colectivos por Consejos de Salarios del MTSS

La cantidad de cláusulas que se registran en su análisis histórico por ronda, cuantitativamente dan indicios que podría existir un efecto “derrame” entre grupos que posteriormente negocien sobre camino ahondado para otros colectivos, aunque es relevante conocer qué se negocia. Podría tratarse de la incorporación del beneficio por primera vez o mejoras en la cuantía o requisitos de acceso al propio beneficio. En la tabla 5 se observa que los complementos por enfermedad podrían estar bajo la hipótesis mencionada, siendo que en general para cada ronda hay cantidades elevadas de cláusulas que contemplen dicha contingencia. Esto mismo debería ahondarse para el resto de las cláusulas donde probablemente se encuentre un patrón similar.

Tabla 5: Tipo y cantidad de cláusulas negociadas por ronda – Ronda 1 a 8

Tipo de cláusula	Ronda								Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	
Salud	6	2	1	2	1	1	2	0	15
Enfermedad	7	5	8	5	2	5	6	0	38
Desempleo	3							0	3
Retiro	4	2	1	1	1	2		0	11
Sobrevivencia	2	1	3			1	1	0	8
Prima nacimiento	2			1	1	2	1	0	7

Fuente: Elaboración propia en base a Convenios Colectivos por Consejos de Salarios del MTSS

Para observar el posible efecto “derrame” se revisan (como ejemplo), las cláusulas de enfermedad por grupo. La situación es variada. Algunos negocian por única vez como el grupo 11 “Servicio minorista de alimentación” (pago del 70% los primeros tres días de certificación) y el grupo 12 “Hoteles, restaurantes y bares” (acuerda el pago de los primeros tres días de certificación sólo en caso de violencia doméstica). Otros, por ejemplo el grupo 19 “Servicios profesionales, técnicos especializados y aquellos no incluidos en otros grupos”, tienen 12 cláusulas de complemento de contingencia por enfermedad.

Tabla 6: Cláusulas de enfermedad por grupo – Ronda 1 a 8

Grupo	Cláusula de enfermedad	%
Procesamiento y conservación de alimentos, bebidas y tabaco	7	18.92
Industria de la construcción y actividades complementarias	4	10.81
Comercio en general	4	10.81
Servicio minorista de alimentación	1	2.7
Hoteles, restaurantes y bares	1	2.7
Transporte y almacenamiento	7	18.92
Servicios de Salud y anexos	1	2.7
Servicios profesionales, técnicos especializados y los no incluidos en otros	12	32.43
Total	37	100

Fuente: Elaboración propia en base a Convenios Colectivos por Consejos de Salarios del MTSS

La primera cláusula de este tipo que se registra para el grupo 19 es en el subgrupo 17 (ronda 2 que paga los primeros 3 días completos de certificación). Luego, en la ronda 3 para el mismo grupo pero subgrupo 19 capítulo 1 y 2 negocian por primera vez (el primero el pago de los tres primeros días con requisitos de acceso y el segundo el complemento del pago a partir del 4º día). En la ronda 5, 6 y 7 el subgrupo 19 capítulo 1 vuelve a negociar flexibilizando las condiciones de acceso al beneficio. A partir de la ronda 4 los subgrupos 10 (ronda 4 primera vez y ronda 6 baja requisitos), 15 (ronda 7) y 8 –capítulo 1- (ronda 7) acuerdan el pago de los primeros días de ausencia laboral por enfermedad. De manera similar ocurre con el grupo 1, el 13 y el 10 donde se identifica un subgrupo “pionero” en la negociación y posterior derrame para el resto dentro del mismo grupo pero en distintos subgrupos y capítulos. Como se verá en el apartado cualitativo el contenido de este tipo de cláusulas varía, dando lugar a distinto tipo de complementos (más o menos restrictivo, por los tres primeros días, o por la diferencia subsidio - salario, entre otros aspectos).

Finalmente, por ronda y grupo que negocia, es en la ronda 1 donde se registra la mayor cantidad de acuerdos con una concentración principalmente en el Grupo 1 “Procesamiento y conservación de alimentos, bebidas y tabaco” y el 9 “Industria de la construcción y actividades complementarias”. Sin embargo estos dos grupos se comportan bien distintos en el devenir de las siguientes rondas. El primero tiene la mayor cantidad de cláusulas acordadas en ronda 1 pero en las siguientes continúan incorporando mejoras, y el Grupo 9 acuerda en ronda 1 el 92% de sus beneficios de ampliación de seguridad social y en la ronda 5 presenta una única cláusula que refiere al retiro. Es posible que esto se deba a que el Grupo 9 tiene camino avanzado en este tipo de beneficios no salariales, lo que lo lleva a negociar sobre otros asuntos. De hecho, el estudio precedente mostró que el grupo es pionero en la incorporación de licencias especiales para padres y madres, y para la atención de personas en situación de discapacidad.

Tabla 7: Rondas y cantidad de cláusulas negociadas – Ronda 1 a 7

Grupos	1	2	3	4	5	6	7	8	Total
1	9	1	2	1	2	3	2	0	20
9	12				1			0	13
10		4		3			1	0	8
11			1					0	1
12							1	0	1
13	2	4	6	1		2	1	0	16
15	1			2	1	1	2	0	7
19		1	3	2	1	5	3	0	15
21								0	0
Total	24	10	13	9	5	11	10		82

Fuente: Elaboración propia en base a Convenios Colectivos por Consejos de Salarios del MTSS

Finalmente, si bien no se observa ninguna cláusula negociada para el Grupo 21 en el período considerado, es dable mencionar que en la ronda 9 incorporan el pago de los primeros tres días de la certificación médica.

b. Una aproximación cualitativa a los complementos a la seguridad social acordados.

Habiendo realizado un primer pantallazo descriptivo de los acuerdos identificados, es oportuno presentar y analizar el contenido de algunas cláusulas para ejemplificar la diversidad de formas en las que se dan los complementos, atendiendo a una mirada más cualitativa.

En relación a las cláusulas simbólicas, se presentan principalmente de tres tipos, de características y alcance muy distinto: las vinculadas al combate de la informalidad, las relacionadas con el análisis de viabilidad de complementar subsidios, y las que tienen que ver con Fondos Sociales. El primer tipo se considera importante porque evidencia una preocupación conjunta de sindicatos y empresas por un problema que podría repercutir en el acceso efectivo a derechos de seguridad social por parte de trabajadores/as. Ahora bien, como se ha mencionado, estas cláusulas se restringen a la creación de comisiones de estudio para proponer medidas tendientes al abatimiento de la informalidad, y es por ello que se consideran simbólicas. Un elemento interesante de este tipo de cláusulas, es que en todas ellas los actores sociales entienden necesaria la participación de los organismos estatales con competencia en la materia, buscando incidir en la política pública, ya sea desde la creación de normas o la profundización del control y fiscalización.

Cláusula simbólica ejemplo 1 – informalidad

CAPÍTULO CUARTO, OTROS. V. Informalidad. Se integrará una comisión tripartita conformada por dos representantes del SUGHU, dos representantes de CEDEFA y dos representantes del MTSS, a la que serán convocados a integrarla, el BPS y DGI, con la finalidad de elaborar las normas y controles tendientes a eliminar o disminuir la informalidad del sector.

Grupo 1, Subgrupo 12, Capítulo 2 Catering Artesanal. Ronda 4.

Fuente: Convenio colectivo MTSS.

Las vinculadas a Fondos Sociales son de tres tipos: análisis de viabilidad de creación, inclusión de trabajadores/as a fondos existentes, y creación de nuevos fondos. Se consideran simbólicas porque a este nivel de análisis no es posible saber qué contingencias cubre efectivamente. Se entiende que esta decisión puede estar subvalorando el rol de los fondos, en tanto la evidencia muestra que en algunos casos cubren

contingencias para las etapas activa y jubilatoria, y otras de carácter social (vivienda, salud, capacitación, turismo social, entre otras). Entre las de análisis de viabilidad, se identifican diferencias en su nivel de definición, con algunas que se limitan a expresar la voluntad de avanzar en esta línea, y otras que adelantan detalles de objetivos y forma de financiamiento.

Cláusula simbólica ejemplo 2- Fondo Social estudio viabilidad

NOVENO: Las partes acuerdan crear una comisión bipartita que se reunirá a partir de la primera quincena de mayo del 2009, con el fin de estudiar y analizar la creación de un Fondo Social que beneficie a los trabajadores del sector.

Grupo 19, Subgrupo 7 Empresas de limpieza. Ronda 3.

Fuente: Convenio colectivo MTSS.

Las que proponen la inclusión de trabajadores a Fondos Sociales existentes, se registran en el Grupo 9 de Industrias de la construcción. Lo que tiene sentido considerando la consolidación de este Fondo Social. Este se creó por convenio colectivo en el ámbito de las mesas de negociación salarial del año 1993 y en el año 2008 se ratifica su vigencia y existencia. Entre sus objetivos se encuentran la de brindar apoyo a los trabajadores de la industria de la construcción y sus familias, otorgando beneficios que atiendan distintas áreas sociales, a través de cuatro ejes de acción: a) Tiempo Libre: Convenios Vacacionales, Excursiones “Conociendo Uruguay”, Campamentos hijos, Clubes Deportivos. b) Salud: Prevención Consumo Sustancias Psicoactivas; Tratamiento Alternativo del Dolor; Odontología, Atención Psicológica; Subsidio para Lentes; Carné de Salud, Libreta de Conducir. c) Educación: Idiomas, Computación. d) Seguridad Social: Licencia Especial para cuidados padres hijos menor o discapacidad o por enfermedades terminales trabajador cónyuge; Ayuda económica para Madre Trabajadora; Convenio con Empresa Previsión; Indemnización especial del trabajador fallecido en el lugar de trabajo y Beneficios a Jubilados, entre otros.

Cláusula simbólica ejemplo 3 - Incorporación a Fondo Social ya implementado

ARTICULO 10º) FONDO SOCIAL Y FUNDACION DE CAPACITACION: Se acuerda a partir del 1º de enero de 2007, la incorporación de las actividades comprendidas en el presente acuerdo, al régimen de Fondo Social de la Construcción y Fundación de Capacitación de los trabajadores de la Construcción, de acuerdo a la normativa vigente para el Grupo 09, Sub-Grupo 01 Industria de la Construcción y Actividades Complementarias.

Grupo 9 Subgrupos 2 y 3 Actividades Complementarias - Cerámica roja, blanca, refractaria, gres, ladrillo de campo, cerámica artesanal y productos de yeso. Ronda 2.

Fuente: Convenio colectivo MTSS.

La cláusula registrada relacionada a la creación de un Fondo, correspondiente al Grupo 21 en la sexta ronda de la negociación. En este acuerdo se enumera de forma detallada el contenido de los aspectos principales de administración, funcionamiento y alcance de este. Es importante mencionar que este Fondo se concretó y cuenta con la recaudación por parte del BPS.

Cláusula simbólica ejemplo 4 - Creación de Fondo Social

DÉCIMO SEXTO: Las organizaciones de trabajadores y empleadores que integran el consejo crean un Fondo Social voluntario de administración bipartita con el objetivo de fomentar el desarrollo de ambas organizaciones (Sutd y LACCU), y también de promover los centros de atención de las personas vinculadas al sector.

Grupo 21 Trabajadores Domésticos. Ronda 6.

Fuente: Convenio colectivo MTSS.

Como puede verse, existen distintas modalidades de financiamiento, siendo el de la Construcción obligatorio y el de Trabajo Doméstico voluntario. Esta diferencia podría estar relacionada a la capacidad de negociación de cada uno de estos sectores.

A modo de cierre, vale mencionar que el estudio cualitativo realizado muestra que los Fondos Sociales promovidos en estas instancias de negociación tienen por fortaleza su posibilidad de formalización a instancias de leyes y decretos, lo que cristaliza derechos para estos colectivos de forma permanente, con independencia de lo que sucede en cada ronda de negociación.

i. Complementos de actividad

Como se ha descrito, la gran mayoría de los acuerdos alcanzados corresponden a distintas formas de complementar el subsidio de enfermedad en caso de certificación médica. Vale recordar que esta prestación se otorga a los trabajadores/as activos/as, que por razones médicas se encuentren imposibilitados de trabajar (por enfermedad o por accidente de trabajo). Las personas perciben el equivalente al 70% de todos sus ingresos que constituyan materia gravada, con un tope de \$ 50.973,34 (01/2022). Se abona a partir del cuarto día de certificación.

El análisis muestra que desde la negociación colectiva por consejos de salarios, se han implementado una gran diversidad de formas para complementar el pago de esta prestación y reducir la pérdida de ingresos que representa la certificación médica. Mientras algunos sectores han acordado el pago total o parcial de los tres primeros días, otros han convenido que las empresas abonen la diferencia entre el subsidio y el salario (a partir del cuarto día).

Cláusula concreta ejemplo 5 - subsidio de enfermedad - complemento tres primeros días

SEXTO: Complemento de DISSE. En el marco de la exoneración dispuesta por el inciso 2 del Art. 160 de la ley 16.713 y con el amparo de lo reconocido por el BPS en sí RD 11-10/98, se concede a los trabajadores, en caso de enfermedad debidamente justificada por DISSE, con un máximo de dos veces cada año calendario, que tendrán derecho a percibir de parte de su empleador las sumas correspondientes a los tres días no cubiertos por el subsidio que brinda DISSE, siempre que la enfermedad requiera licencia por al menos 15 días corridos. El monto a abonar por empresa será el mismo porcentaje que brinde DISSE para los días que cubre.

Grupo 1, Subgrupo 2, Capítulo 1 Distribuidores de productos lácteos. Ronda 3.

Fuente: Convenio colectivo MTSS.

Cláusula concreta ejemplo 6 - subsidio de enfermedad - complementa la diferencia subsidio salario

VIGÉSIMO: Pago de la diferencia por los días en DISSE. Las empresas abonarán a sus trabajadores que estuvieran en el seguro de enfermedad la diferencia entre lo que paga DISSE y el salario básico del trabajador a partir del cuarto día y hasta un máximo de sesenta días.

Grupo 19, Subgrupo 19, Capítulo 2 Servicios de 0900. Ronda 3.

Fuente: Convenio colectivo MTSS.

Además de estas diferencias en las formas de complementar el subsidio, se observan diversidad en las condiciones de acceso. En algunos casos las restricciones establecidas parecen tan difíciles de cumplir (ver ejemplo 7), que llevan a preguntarse sobre el alcance y uso efectivo del complemento. Quizás por esto en

algunas mesas de negociación los requerimientos de acceso se flexibilizan a lo largo del tiempo, ampliando de esta manera la posibilidad de acogerse (Grupo 19.10 Estaciones de servicio, gomerías y estacionamientos y 19.19.1 Call Center).

Cláusula concreta ejemplo 7 - subsidio de enfermedad - requisitos de acceso

VII. LICENCIA POR ENFERMEDAD - DISSE.- En caso de enfermedad los tres días no pagados por DISSE se abonarán por las empresas de la siguiente forma: a) cumplidos los 20 primeros días de incapacidad se generará un día de esos tres que será pago, b) cumplidos los cuarenta días, se generará otro día, totalizando dos días pagos de los tres y c) cumplidos los sesenta días, se completarán los tres días pagos.

*Grupo 9, Subgrupos 2 y 3 Actividades Complementarias - Hormigón prefabricado. Ronda 1.
Fuente: Convenio colectivo MTSS.*

En la séptima ronda se verifica un giro interesante en estos acuerdos, que suman enfoque de igualdad de género a las cláusulas. Se trata del complemento de los tres primeros días y del salario a partir del cuarto, para el caso de certificaciones médicas derivadas de aborto espontáneo o realización de Interrupción Voluntaria del Embarazo (Grupo 1.6.3, Molinos de Sal). El subgrupo contaba con el beneficio pero restringido a los tres primeros días y a un uso anual. El otro ejemplo corresponde al acuerdo del Grupo 12, subgrupo 7 (Cafés, bares y pubs), que consagra el complemento de los tres primeros días para el caso de víctimas de violencia doméstica (ver ejemplo 8). Es posible que esta incorporación de la perspectiva de igualdad de género, se relacione con la promoción de esta temática en ocasión de los lineamientos del PE para la séptima ronda⁴.

Cláusula concreta ejemplo 8- subsidio de enfermedad – género

NOVENO.-VIOLENCIA DOMÉSTICA: c) No obstante cuando el trabajador/a fuere certificado por el organismo competente a causa de una afectación de violencia doméstica, por al menos 10 días de corrido por año calendario, tendrá derecho a percibir de parte de su empleador, las sumas correspondientes a los 3 primeros días no cubiertos por el organismo competente (Ex-DISSE). El monto a abonar por la empresa será en el mismo porcentaje que brinda el organismo competente para los días que cubre.

*Grupo 12, Subgrupos 7 Cafés, bares y pubs. Ronda 7.
Fuente: Convenio colectivo MTSS.*

Para continuar con la mirada cualitativa sobre las cláusulas concretas, se analizarán aquellas que tienen que ver con salud. Los acuerdos se nuclean en dos grandes tipos de respuesta. Por un lado, se identifican aquellos destinados a asegurar la cobertura de salud para colectivos no incluidos (previo y posterior al SNIS). Por otro, se consignan las cláusulas que buscan facilitar el acceso efectivo a la salud de trabajadores/as y familiares, a partir del reintegro de gastos o la provisión de órdenes y/o tickets.

Dentro del primer grupo, se identifican los de la industria tabacalera (grupo 1.13), que acuerda prestar asistencia médica (en consultorio, quirúrgica, y odontológica) para trabajadores/as y personal jubilado. Esto último es bien importante en tanto el seguro de salud de aquel momento, no incluía a este colectivo entre los beneficiarios. Vale mencionar que este acuerdo les valió a los trabajadores la prórroga en su ingreso al SNIS.

⁴ Ver en <https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/sites/ministerio-trabajo-seguridad-social/files/documentos/noticias/Lineamientos13-03-18.pdf>

También se incluyen en este grupo, acuerdos de la primera ronda correspondientes a subgrupos de la industria de la construcción, que convenían el pago de cuotas mutuales para familiares. Las fórmulas presentadas en los acuerdos identificados tienen diferencias entre sí. Mientras en algún caso incluye a todos los convivientes del trabajador/a siempre que no tengan cobertura por DISSE (padre, madre, cónyuge, e hijos), en otros es más restrictivo (hasta dos familiares, o solo hijos/as hasta cierta edad).

Además en algunos casos es un pago total de la cuota, mientras en otros es un aporte parcial (ver ejemplo 9).

Cláusula concreta ejemplo 9 - complemento cuota mutual familiares

5.2 NORMAS PARTICULARES APLICABLES A LOS SIGUIENTES GRUPOS DEL CAPITULO SEGUNDO que se detallan a continuación: Hormigón Premezclado. I. CUOTA MUTUAL. 80 % cuota mutual para la familia (esposa si no trabaja, hijos hasta los 18 años).

Grupo 9, Subgrupos 2 y 3 Actividades Complementarias - Hormigón Premezclado. Ronda 1.

Fuente: Convenio colectivo MTSS.

Además de estas cláusulas, se ubica un acuerdo específico en la cuarta ronda para el Grupo 19 subgrupo 13 Investigaciones de Mercado y Estudios Sociales, que busca asegurar la cobertura para trabajadores no incluidos dentro del seguro de salud. Asegurando el acceso a trabajadores/as con contrato a tiempo parcial o zafrales, que no alcancen los 13 jornales requeridos para el acceso al SNIS. Esta es una cláusula con un valor importante en términos cualitativos, porque viene a completar un vacío de cobertura para modalidades específicas de contratación. Lo que puede ser más o menos significativo en función de qué tan extendida esté dentro del sector de actividad esta forma de vinculación laboral.

Cláusula concreta ejemplo 10 - complemento cuota mutual trabajadores sin derecho SNIS

DECIMO SEGUNDO: Contratos a tiempo parcial o convocatorias.-----Las partes ratifican la modalidad contractual a tiempo parcial, por convocatoria o por proyecto, mediante la cual las empresas podrán contratar personal, existiendo acuerdo de partes y suscribiendo el contrato correspondiente, por un período determinado en el cual puede ser convocado o no para trabajos puntuales. (...) Finalizado el proyecto o cumpliendo el plazo se le dará de baja por fin de contrato. La empresa garantiza la cuota mutual del trabajador siempre que haya sido convocado y haya trabajado al menos 9 jornales en el mes.

Grupo 19, Subgrupo 13 Investigaciones de Mercado y Estudios Sociales. Ronda 4.

Fuente: Convenio colectivo MTSS.

En lo que hace al segundo grupo de acuerdos, los que buscan facilitar el acceso efectivo, se ubican principalmente en mesas correspondientes al Grupo 15 (Salud), y consisten en el reintegro de órdenes de atención y tickets de medicamento. Dentro de este mismo grupo de cláusulas, se registra un acuerdo orientado específicamente a la atención de trabajadores víctimas de violencia doméstica. Al igual que las registradas para el complemento del subsidio de enfermedad, tiene lugar en la séptima ronda y coincide con el énfasis especial dado al enfoque de igualdad de género en los lineamientos del Poder Ejecutivo.

Cláusula concreta ejemplo 11 - complemento acceso igualdad de género

QUINTO: (Beneficios asistenciales- órdenes a policlínica de violencia de género): Todo trabajador del Grupo 15 de la salud privada víctima de violencia de género, tendrá derecho a 5 órdenes gratuitas para asistir en policlínicas de violencia de género, a cargo de su prestador. Las 5 órdenes referidas deberán ser utilizadas dentro de los doce meses siguientes a que se produce el incidente de violencia de género.

Grupo 15, Subgrupo Salud en general. Ronda 7.

Fuente: Convenio colectivo MTSS.

Como se ha expuesto en el apartado descriptivo, se encuentran dos tipos de cláusulas concretas que complementan el subsidio por desempleo. La presente en el Grupo 13 de transporte, que especifica la forma de cálculo de un complemento previamente consagrado (acordado en el ámbito de la negociación salarial de 1998), y las correspondientes al Grupo 1, subgrupo 13 de tabacos y cigarrillos. En este caso se establece que queda a cargo de las empresas el pago de la diferencia entre el subsidio y el salario. Este tipo de complemento es muy interesante, por su valor concreto (evitar la pérdida de ingresos a trabajadores/as enviados al seguro) y simbólico (mantener un vínculo trabajador-empresa cuando la relación laboral puede haberse disuelto).

Cláusula concreta ejemplo 12 - subsidio por desempleo

CLAUSULA SÉPTIMA Complemento del seguro de paro. Dentro de las disposiciones generales vigentes en la materia, este beneficio es complementario del sistema nacional del Seguro de Paro que atiende situaciones de desempleo, y garantiza al trabajador el pago integral de su salario.

Grupo 1, Subgrupo 13 tabacos y cigarrillos. Ronda 1.

Fuente: Convenio colectivo MTSS.

ii. Prima por Nacimiento

Entre los complementos de seguridad social que en este trabajo se consideran indirectos (por complementar apoyos familiares), se identifica la prima por nacimiento. Existen en los grupos seleccionados varios acuerdos de este tipo a lo largo de todas las rondas. En todos los casos, es un complemento que se otorga como única vez en ocasión del nacimiento de hijos/as. En algunos casos se brinda en especie (como set de nacimiento), en otras en dinero.

Cláusula concreta ejemplo 13 - prima por nacimiento en dinero

DECIMO OCTAVO: Prima por nacimiento Las empresas abonarán a sus trabajadores que sean padres o madres por primera vez, una prima por única vez, de \$6.000. A los efectos de su percepción se deberá acreditar fehacientemente el hecho de nacimiento.

Grupo 19, Subgrupo 21 Administración de Centros Comerciales y de Servicio. Ronda 6.

Fuente: Convenio colectivo MTSS.

iii. Complementos de retiro y sobrevivencia

Las contingencias de retiro alcanzadas dentro del ámbito de la negociación colectiva por consejos de salarios para los grupos seleccionados, tienen lugar entre la primera y la sexta ronda, y muestran una gama diferenciada de protección. En este sentido, se consideran partidas económicas para la instancia previa a la jubilación, como son los “adelantos pre jubilatorios” y las “primas por retiro” que se prevén al momento de

efectivizar la pasividad por parte del BPS. Por último, los “fondos” posibilitan hacerlo en modo de retiro (por única vez) o como prestación vitalicia.

Cláusula simbólica ejemplo 14 – Adelanto pre jubilatorios

XIII. ADELANTO PREJUBILATORIO. Adelanto pre jubilatorio pago por parte de la empresa del 80% de la jubilación que perciba el empleado. Se abona hasta el momento que el BPS comience a servir la pasividad. La empresa se reembolsa dicho adelanto directamente del BPS.

Grupo 9, Industrias e instalaciones de Construcción, Subgrupo 2 y 3 - Canteras. Ronda 1.

Fuente: Convenio colectivo MTSS.

Cláusula simbólica ejemplo 15 – Prima jubilatoria

DÉCIMO TERCERO: Prima jubilatoria. Dos meses de salario (...) para todos los trabajadores con un mínimo de 10 años de antigüedad, (...).

Grupo 1, Subgrupo 8, Capítulo 1 Aceiteras de origen animal o vegetal para uso humano o industrial. Ronda 6.

Fuente: Convenio colectivo MTSS.

En lo que respecta a los fondos de retiro, los casos identificados corresponden a los grupos: 9 (construcción), 15 (salud), y 13 (transporte para la empresa Cutcsa). Al igual que en el caso de los Fondos Sociales, los hay voluntarios y obligatorios (según se acuerde entre las partes). En el Grupo 15 (personal médico), se acuerda crear un Fondo de Retiro con la integración voluntaria del personal técnico, a través de financiamiento individual, formalizando su adhesión por medio de las Instituciones de Salud Empleadoras. Las que no se incorporen al Fondo que se acuerda, podrán regular fondos de retiro por Convenio.

Cláusula simbólica ejemplo 16 – Fondo de Retiro

DECIMO SEGUNDO. Personal Médico. a) Las partes acuerdan crear un Fondo de Retiro Médico entre las Instituciones empleadoras del Sector de Montevideo (...) y otro Fondo entre las instituciones empleadoras del Interior del país, que en forma expresa manifiesten su voluntad de incorporarse.

Grupo 15, Subgrupo 15 Salud General. Ronda1.

Fuente: Convenio colectivo MTSS.

Asimismo se negocian aspectos relativos a incentivos jubilatorios o garantías de permanencia en el cargo, que si bien no se corresponden directamente con la cobertura de contingencia jubilatoria, son incorporadas por entender que contribuyen a un mejor retiro. A veces incentivando un retiro protegido, otras asegurando la permanencia en el cargo hasta alcanzar causal jubilatoria. Este último caso es bien significativo dado que esta garantía de permanencia facilita el acceso a la causal jubilatoria.

Cláusula simbólica ejemplo 17 – Incentivos jubilatorios

DECIMO. Incentivo Jubilatorio. Los trabajadores que registren una antigüedad superior a 18 años en la empresa y resuelvan retirarse de forma voluntaria e inicien los trámites jubilatorios antes de cumplir los 66 años de edad, tendrán derecho a un incentivo jubilatorio de seis sueldos o 150 jornales. Este beneficio no será acumulable a la indemnización por despido.

Grupo 1, Subgrupo 5, Molinos de arroz. Ronda 3.

Fuente: Convenio colectivo MTSS.

Cláusula simbólica ejemplo 18 – Garantía del trabajador mayor de permanecer en el cargo

TERCERO: Se sustituye la cláusula décimo segundo del Convenio Colectivo de 31 de marzo de 1986 por la siguiente: (Garantía de permanencia en el cargo): Los trabajadores menores de sesenta y cinco años de edad y que no tengan configurada causal por jubilación común, (...) con más de un año de antigüedad en COMAG, tendrán garantizada su permanencia en el empleo y no podrán ser despedidos salvo notoria mala conducta.

Grupo 10, Subgrupo 10, Cooperativas de consumo. Ronda 2.

Fuente: Convenio colectivo MTSS.

En síntesis entre los acuerdos vinculados a retiro, logrados en las instancias de negociación, las personas trabajadoras se exponen aspectos que procuran minimizar la pérdida laboral en la edad adulta como el impacto económico en la etapa jubilatoria.

iv. Sobrevivencia

La pensión por sobrevivencia es una prestación económica percibida por personas en razón del vínculo que mantenían con el afiliado/a fallecido/a (en actividad, desocupado o en goce de una jubilación), siempre que cuente con servicios formales y haya cotizado al sistema. Si bien las cláusulas consideradas no proponen un complemento directo a esta prestación, lo hacen indirectamente complementando de distintas maneras la pérdida de ingresos del hogar. Las fórmulas presentadas para ello son muy diversas entre sí. Por un lado se ubican las primas por fallecimiento, abonadas por única vez a familiares en caso de muerte del trabajador/a. Estas constituyen la forma más frecuente de complemento, se encuentran en las primeras rondas, y están presentes en los Grupos 1 (industria tabacalera) y 9 (industria de la construcción).

Cláusula simbólica ejemplo 19 – Contribuciones económicas

X. SUBSIDIO POR FALLECIMIENTO. Se otorgará un subsidio de 6 salarios, a familiares directos en caso de fallecimiento del funcionario, estando en actividad.

Grupo 9, Subgrupo 2 y 3 Actividades complementarias - Canteras. Ronda 1.

Fuente: Convenio colectivo MTSS.

Por otro lado, con presencia en dos grupos de los seleccionados, se ubican los seguros de vida. Si bien se desconoce sus requisitos de acceso efectivo y condiciones, en las cláusulas relevadas se deduce que asegura ingresos a la familia ante la muerte del trabajador/a.

Cláusula simbólica ejemplo 20 – Seguro de vida

DÉCIMO: Póliza Seguro De Vida: (aplicable exclusivamente a los trabajadores dependientes de las empresas aceiteras): Las empresas aceiteras (...) asegurar a sus trabajadores dependientes por riesgo de vida (Póliza de Vida/Riesgo de Vida).

Grupo 1, Subgrupo 8, Capítulo 1 Aceiteras de origen animal o vegetal para uso humano o industrial Ronda 6.

Fuente: Convenio colectivo MTSS

Por último, se registran cláusulas que buscan paliar la pérdida de ingresos familiares asegurando el puesto para un familiar directo del fallecido, siempre que cumpla con los requisitos. Entre los grupos que aplican el ingreso del familiar se encuentran dos de Transporte (CUTCSA y COMESA), se podría inferir se relacionan

con los sistemas de funcionamiento y administración de estas empresas dadas por la propiedad o sistema cooperativo.

Cláusula simbólica ejemplo 21 – Cobertura laboral

Acuerdo de la paritaria C.O.M.E.S.A. - S.O. de C. 2)- Situación del fallecimiento de un empleado.- Cuando ocurriere el fallecimiento de un trabajador de la Empresa, independiente de su lugar de trabajo, se acuerda que, un familiar (hijo, esposo, hermano o concubino), estaría en condiciones de ingresar en la Empresa en el Sector Plataforma, siempre y cuando cumpliera con todos los requisitos de ingreso a la misma.

Grupo 13 Subgrupo 1 Transporte Urbano de Montevideo. Ronda 3.

Fuente: Convenio colectivo MTSS.

Como puede inferirse las propuestas formuladas en las rondas de negociación para complementar la protección a las personas vinculadas ante la causa de fallecimiento del/la trabajador/a privado mantienen alguna similitud con prestaciones provistas por BPS o por compañías de seguros, contemplando además otras formas de subsidio económico a través del ingreso laboral de los causahabientes.

4. Reflexiones finales

El análisis descriptivo muestra que se registran 98 cláusulas de la primera a la octava ronda de la negociación colectiva por consejos de salarios para los grupos seleccionados. De estas, 16 son simbólicas y 82 ofrecen complementos concretos. Estos últimos, se distribuyen de manera similar en todas las rondas. En relación a sus contenidos, la mayoría refieren a complementos de subsidio por enfermedad o mejoras en los beneficios de esta prestación (45.68%), en segundo lugar se encuentran las vinculadas a salud (18.52%) y luego retiro (13.58%). Para la ampliación de desempleo solo se encuentran 3 concentradas en la ronda 1. En lo que respecta al detalle cualitativo, el análisis muestra que entre las cláusulas simbólicas predominan las relacionadas al abatimiento de la informalidad. Esto tiene importancia en tanto determina el acceso a derechos de seguridad social cubiertas a nivel general. Asimismo, su presencia en distintos sectores a lo largo de todas las rondas, nos lleva a preguntarnos sobre la magnitud del problema en estos sectores de actividad.

Le siguen las que hacen referencia a fondos sociales, estas son de tres tipos: viabilidad, inclusión y creación. Considerar simbólicas estas últimas puede representar una subvaloración, pero es lo más adecuado atendiendo a que no se releva si efectivamente han sido orientados al complemento de contingencias de seguridad social (a pesar de que la evidencia mostraría que sí).

El examen de las cláusulas concretas muestra diversidad de situaciones en cada una de las contingencias o prestaciones analizadas. En el caso de enfermedad se destaca alta presencia y diversidad de fórmulas en todos los grupos. Mientras que para salud se pueden subrayar los que implican avance de derechos en cobertura para colectivos no incluidos (previo y pos SNIS). En ambos casos se registra un giro interesante hacia la séptima ronda en la que se incluye la perspectiva de igualdad de género en alguno de los acuerdos logrados, dando cobertura específica para la realización de IVE (Interrupción Voluntaria de Embarazo) y violencia basada en género.

El estudio de los acuerdos que complementan el retiro y la sobrevivencia deja en evidencia la valoración de situaciones relevantes de la vida de los trabajadores, tanto al momento del retiro como ante la contingencia de la muerte. Más allá del tenor de las propuestas que van desde cubrir aspectos básicos hasta otras de

más largo alcance, se destaca el espacio de negociación que habilita a considerar la integralidad de los derechos laborales.

Hacia adelante resulta pertinente ahondar en esta temática en al menos, dos líneas en el corto y mediano plazo. Por un lado, analizar situaciones de derrame y contagio intra grupo (como se hizo en esta oportunidad con el Grupo 19). Por otro, mantener actualizada la base de datos generada a efectos de dar cuenta de su dinámica temporal. Por último, integrar los hallazgos actualizados de maternidad/paternidad junto con los restantes complementos de seguridad social.

5. Bibliografía referenciada

- 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
- 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
- Gallo, A.** (2020) La agenda de cuidados en la negociación colectiva del sector privado. Análisis y evolución desde el enfoque de género. Tesis de Maestría. FLACSO. Uruguay. Inédita
- (2021) 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. Comentarios de Seguridad Social Nº 70, disponible https://www.bps.gub.uy/bps/file/17881/3/70.-lic.padres_madres-consejos-salarios-1er_7ma-ronda-negociacion-colectiva.del-nacimiento-ampliacion-de-derechos.-a.-gallo.pdf
- 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.

6. Otras fuentes consultadas

- MTSS - Unidad Estadística de Trabajo y de la Seguridad Social**, Base de beneficios y otros contenidos de los Consejos de Salarios de la ronda 1 a la 7.
- MTSS - Unidad Estadística de Trabajo y de la Seguridad Social**, Reunión de intercambio en Agosto del 2020 sobre beneficios no salariales, registro y tratamiento por parte del MTSS.