



# MAPA DE GÉNERO: El Mercado de Trabajo Uruguayo

Área de Desarrollo y Género  
CIEDUR



*Mapa de Género:  
CIEDUR\_ Departamento de Género y Equidad\_ PIT-CNT*

Montevideo, Diciembre 2009

## **Presentación**

La finalidad del Mapa de Género es contar con un sistema de indicadores que permita visualizar en forma relativamente sencilla la situación de las y los trabajadores y sindicalistas, identificando las desigualdades de género. El Mapa se focaliza en indicadores relacionados al trabajo remunerado y no remunerado, y a la participación sindical.

Consiste en una herramienta para facilitar la tarea de elaboración de diagnósticos sobre las brechas de género, en temas tales como el empleo, el desempleo, los ingresos, la calidad del empleo, la cobertura de la seguridad social, los logros y déficit en la incidencia política en organismos tripartitos y sindicales. Así mismo, se espera que sirva de base a la elaboración de propuestas de política pública y sindical tendientes a la igualdad de género.

Por tanto, son sus principales objetivos:

- ❖ Contribuir a integrar y mejorar los diagnósticos de género, para la elaboración de políticas públicas de trabajo decente y sindicales orientadas al logro equidad y justicia social.
- ❖ Facilitar el monitoreo de la situación de trabajadoras y trabajadores en términos de equidad de género en el empleo, calidad de empleo, relaciones laborales y sindicales, y conciliación entre trabajo remunerado y familia.
- ❖ Aportar información relevante para el Dpto de Género del PIT/CNT en su impulso a la igualdad de género y la participación de las mujeres en las organizaciones sindicales.

El Mapa de Género consta de tres grandes apartados: Indicadores de Trabajo remunerado y no remunerado y seguridad social; Indicadores de representación en la Negociación Colectiva 2005-2009; Cláusulas suscriptas en las Negociaciones Colectivas 2005 – 2009. Toda la información se basa en fuentes oficiales.

El Mapa de Género de Uruguay es una iniciativa del Departamento de Género del PIT-CNT, elaborado por CIEDUR y apoyada por OIT Regional.

## **Contenido**

### **1- Indicadores de Trabajo remunerado y no remunerado y seguridad social**

- a. Indicadores del mercado laboral
- b. Indicadores sobre la relación entre trabajo remunerado y no remunerado según sexo
- c. Indicadores sobre Seguridad Social
- d. Anexo Estadístico

### **2- Indicadores de representación en la Negociación Colectiva 2005-2009**

- a. Indicadores sobre los Actores que participan en la Negociación Colectiva
- b. Indicadores de representación y participación en la Organización Sindical, PIT-CNT
- c. Resultados de la negociación en el Sector Privado
- d. Estado de situación de la incorporación del género en la Negociación Colectiva

### **3- Cláusulas suscriptas en las Negociaciones Colectivas 2005 - 2009**



## Parte 1:

# Indicadores de trabajo remunerado y no remunerado y de la seguridad social



Indice:

## Índice

Introducción.....	7
1. Indicadores del mercado laboral.....	7
1.1. Actividad, empleo y desempleo según sexo.....	7
1.2. Tasa de actividad femenina por tramos de edad.....	11
1.3. Tasa de actividad según situación conyugal y sexo.....	12
1.4. Composición de la oferta laboral femenina y masculina según nivel educativo.....	14
1.5. Tasa de actividad por nivel de ingresos.....	15
1.6. Tasa de desempleo por tramo de edad.....	17
1.7. Composición del desempleo femenino y masculino por nivel educativo.....	18
1.8. Tasa de desempleo por nivel de ingresos.....	19
1.9. Ocupados por categoría de ocupación.....	21
1.10. Ocupados por rama de actividad.....	22
1.11. Ocupados por tamaño de la empresa.....	26
1.12. Subempleados en el total de ocupados según sexo.....	27
1.13. Ocupados sin registro en la seguridad social según sexo.....	29
1.14. Horas promedio trabajadas en la semana según sexo.....	32
1.15. Horas semanales por rama de actividad y sexo.....	34
1.16. Brecha de ingresos por trabajo según sexo.....	35
2. Indicadores sobre la relación entre trabajo remunerado y no remunerado según sexo.....	37
2.1. División sexual del trabajo.....	37
2.2. Carga global de trabajo por sexo.....	38
2.3. Carga global de trabajo según extensión de la jornada laboral.....	40
2.4. Distribución de las jornadas de trabajo no remunerado según sexo.....	41
2.6. Carga de de trabajo remunerado y no remunerado según tipo de ocupación y sexo.....	47
2.7. Carga de de trabajo remunerado y no remunerado según estructura de hogar y sexo.....	51
3. Indicadores sobre Seguridad Social.....	54
1. Trabajadores registrados en la seguridad social según sexo y rama de actividad.....	54
2. Subsidios por maternidad según rama de actividad.....	56
3. Subsidios por enfermedad según sexo y rama de actividad.....	58
4. Accidentes de trabajo según sexo y rama de actividad.....	61
5. Subsidio por desempleo según sexo, edad y rama de actividad.....	63
Anexo Estadístico.....	67

## Introducción

En esta sección se consideraron algunos indicadores disponibles en el sitio web del Instituto Nacional de Estadística (INE), pero la mayoría de ellos se construyeron específicamente para este proyecto en base a los microdatos de las Encuestas Continuas de Hogares (ECH) que elabora dicho instituto. En todos los casos que se presentan gráficos los datos originales están disponibles en el Anexo Estadístico.

Para cada indicador se presenta la evolución histórica referida sólo a las localidades mayores de 5.000 habitantes de todo el país porque es para el área geográfica que se dispone de información para el período 1986-2008. Luego, se presenta una desagregación territorial donde se considera Montevideo, las localidades mayores de 5.000 habitantes del Interior del país, y las localidades menores de 5.000 habitantes junto a las zonas rurales del Interior.

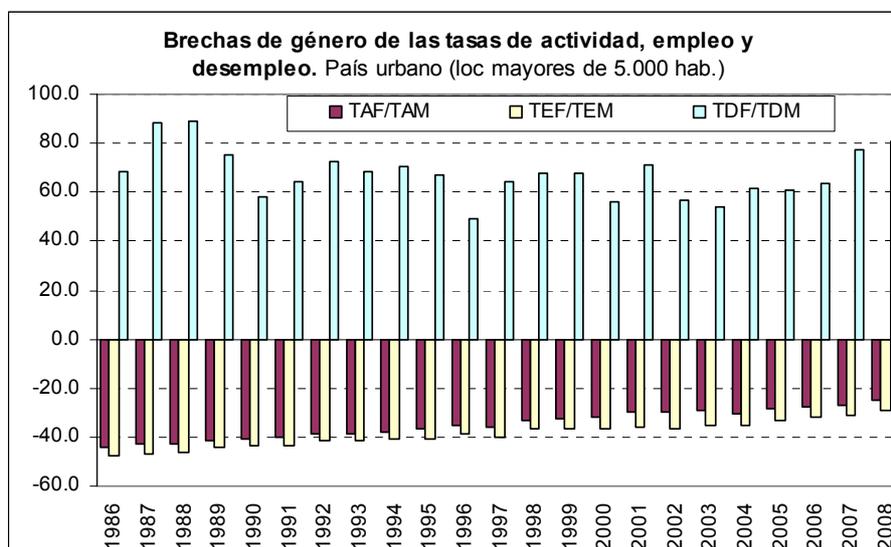
Los indicadores de la seguridad social se elaboraron con la información proveniente del Instituto de Seguridad Social (BPS), brindado por el Equipo de Representación de los Trabajadores (ERT).

## 1. Indicadores del mercado laboral

### 1.1. Actividad, empleo y desempleo según sexo

Las brechas en las tasas de actividad y empleo entre hombres y mujeres se han reducido, pero la brecha del desempleo se ubica en niveles aún elevados (entre 60 y 80%)<sup>1</sup>.

Gráfico 1



Fuente: elaboración propia en base a los datos del INE.

<sup>1</sup> Ello significa que la tasa de desempleo femenina es un 60% ó 80% superior a la tasa de desempleo masculina.

La tasa de actividad masculina se mantuvo entorno al 73-74% en las últimas dos décadas mientras la tasa de actividad femenina se eleva de 41% a 54%. Por su parte, la tasa de empleo de los hombres se ubica entorno al 68%, habiendo sufrido una reducción importante con la crisis económica del año 2002. La tasa de empleo de las mujeres asciende de 35,9% a 42,8% entre 1986 y 1998. Luego cae en el período de la crisis hasta el 39% y vuelve a repuntar en los últimos 5 años llegando a 49%.

A su vez, el desempleo vive una expansión importante en los años noventa hasta la crisis del 2002 y luego desciende, pero las diferencias entre sexos se mantiene. A diferencia la presente crisis no ha mostrado signos de empeoramiento de la situación laboral de hombres y mujeres. Los datos disponibles para el período más reciente (enero-setiembre de 2009) muestran que comparado con igual período del año anterior (enero-setiembre de 2008) las tasas de actividad y empleo de hombres y mujeres aumentan y la tasa de desempleo de las mujeres registra una leve reducción<sup>2</sup>.

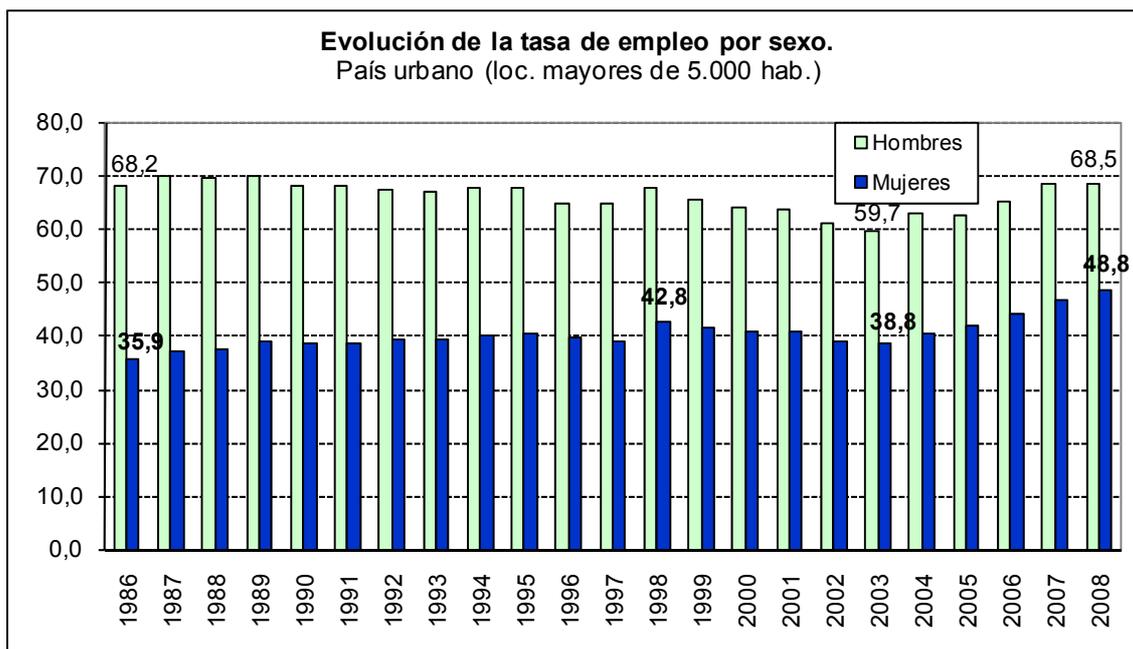
Gráfico2



Fuente: INE.

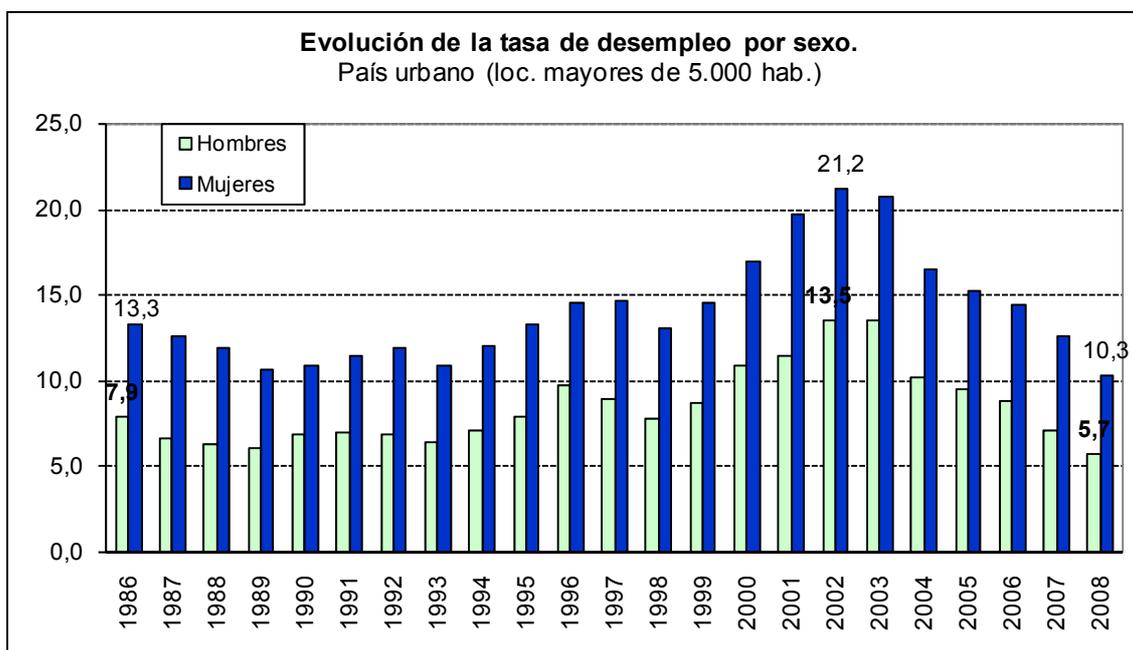
<sup>2</sup> Esta información está disponible en los datos del Anexo Estadístico.

**Gráfico 3**



Fuente: INE.

**Gráfico 4**



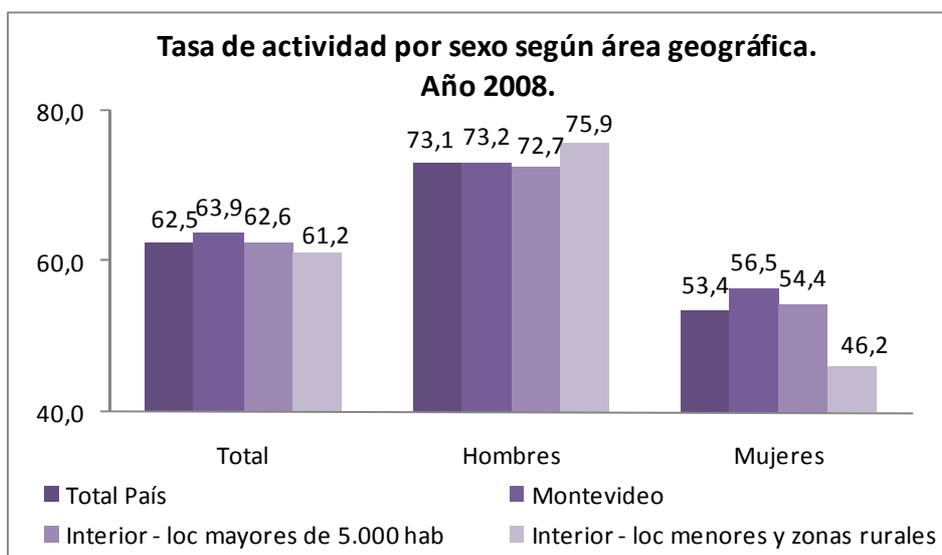
Fuente: INE.

La información desagregada por área geográfica muestra que los niveles de actividad, empleo y desempleo según sexo son muy distintos en las localidades menores y zonas rurales respecto a Montevideo y las localidades mayores de 5.000 habitantes.

La tasa de actividad total para localidades menores y zonas rurales es inferior al promedio nacional pero la desagregación por sexo muestra diferencias más pronunciadas. La tasa de actividad masculina es superior (75,9% respecto a 73,1% para

el total del país) y la tasa de actividad femenina es significativamente menor (46,2% respecto a 53,4%).

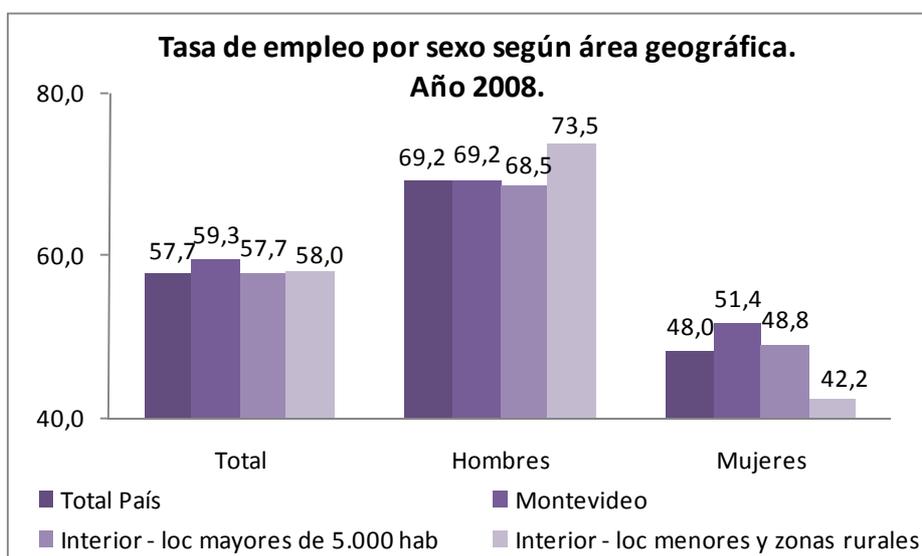
**Gráfico 5**



Fuente: INE.

La tasa de empleo total para localidades menores y zonas rurales es similar al promedio nacional, pero la tasa de empleo de los hombres es superior (73,5% respecto a 69,2% para el total del país) y la tasa de empleo de las mujeres es significativamente menor (42,2% respecto a 48%).

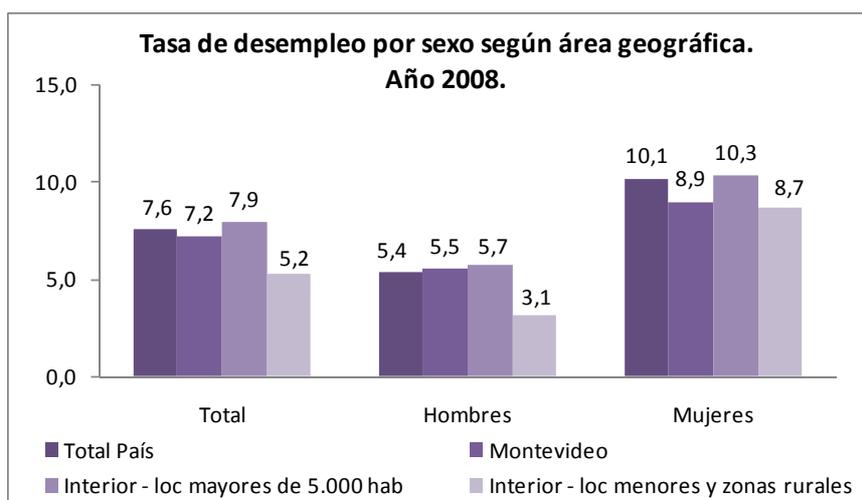
**Gráfico 6**



Fuente: INE.

Finalmente, la tasa de desempleo total para las localidades menores y zonas rurales es inferior al promedio nacional, por las menores tasas de desempleo para hombres y mujeres.

**Gráfico 7**

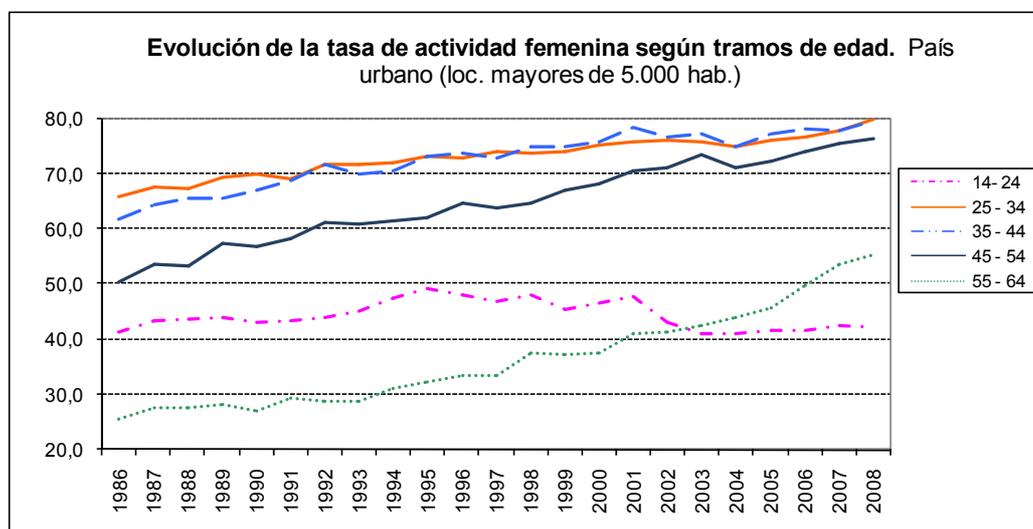


Fuente: INE.

### 1.2. Tasa de actividad femenina por tramos de edad

El aumento más importante en las tasas de actividad femenina se verifica en los primeros años del período en los tramos de edad reproductiva (entre 25 y 44 años de edad), y luego se verifica un efecto arrastre hacia las edades más maduras (superiores a los 45 años).

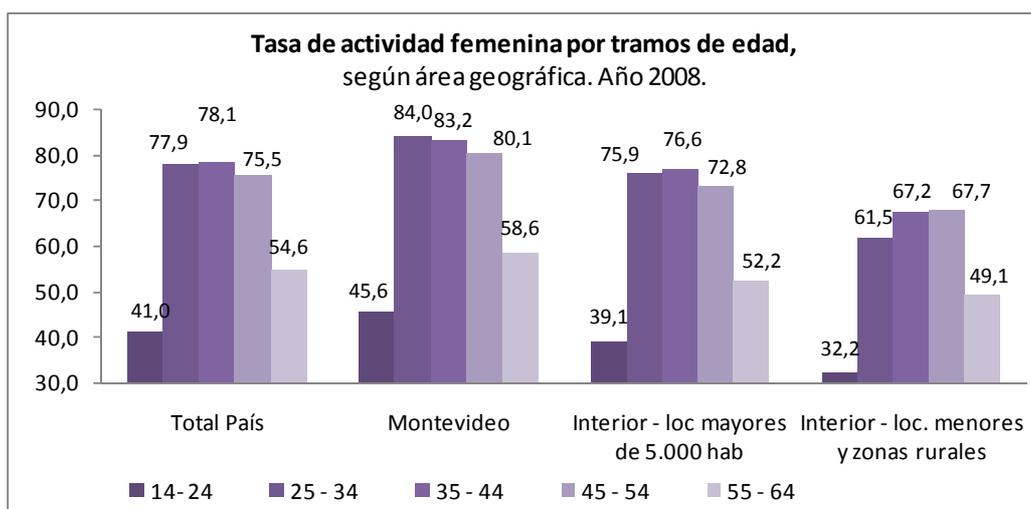
**Gráfico 8**



Fuente: elaboración propia en base a los microdatos de las ECH del INE.

Si se desagrega la tasa de actividad femenina por tramos de edad según región geográfica se encuentra que además de ser mucho más altas en la capital del país, en las localidades menores y zonas rurales la tasa de actividad en el tramo de 25 a 34 años es inferior a los dos tramos siguientes (de 35 a 54 años de edad).

**Gráfico 9**



Fuente: elaboración propia en base a los microdatos de las ECH del INE.

### 1.3. Tasa de actividad según situación conyugal y sexo.

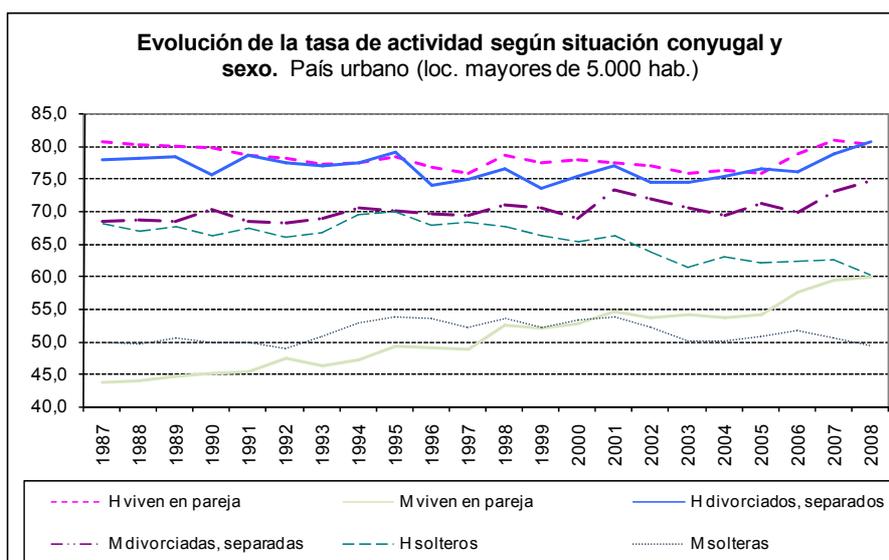
Se considera la situación conyugal desagregando en primera instancia aquellas personas que viven en pareja de las que no lo hacen. Dentro de las personas que viven en pareja se consideró en forma conjunta los casos de quienes están casados civilmente y quienes están en unión libre. Entre quienes no viven en pareja se desagrega aquellos que están divorciados o separados, quienes son viudos<sup>3</sup>, y los solteros.

El cambio más importante en estos veinte años es la expansión de la tasa de actividad de las mujeres que viven en pareja que pasa de 44% a 60%, reduciéndose la brecha respecto a los hombres en igual condición.

La otra característica relevante es que la tasa de actividad de las mujeres divorciadas o separadas tiene un nivel y un comportamiento similar al de los hombres en pareja, divorciados o separados.

<sup>3</sup> Las tasas de actividad de los hombres y las mujeres viudas se presentan sólo en los cuadros que se incluyen en el Anexo Estadístico porque son muy bajas y menos relevantes.

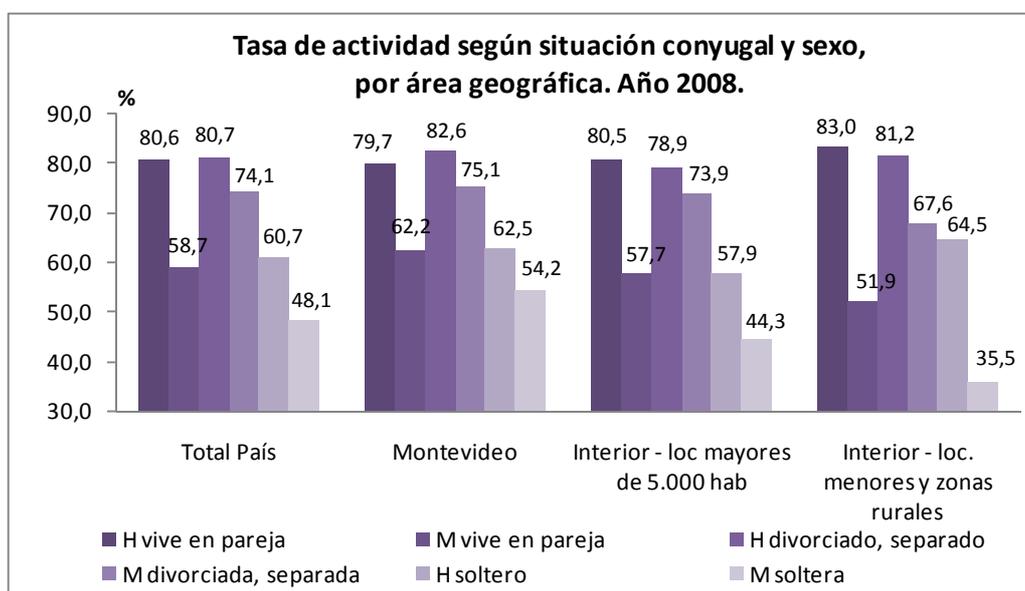
**Gráfico 10**



Fuente: elaboración propia en base a los microdatos de las ECH del INE.

La desagregación por área geográfica muestra que la diferencia entre los sexos es más relevante en el caso de las personas que viven en pareja en las localidades menores y zonas rurales del Interior del país, y son menores en Montevideo. Ello se verifica también para el caso de las personas solteras. En ambos casos, las tasas de actividad masculina son superiores al promedio nacional y las tasas de actividad femenina son significativamente inferiores.

**Gráfico 11**



Fuente: elaboración propia en base a los microdatos de las ECH del INE.

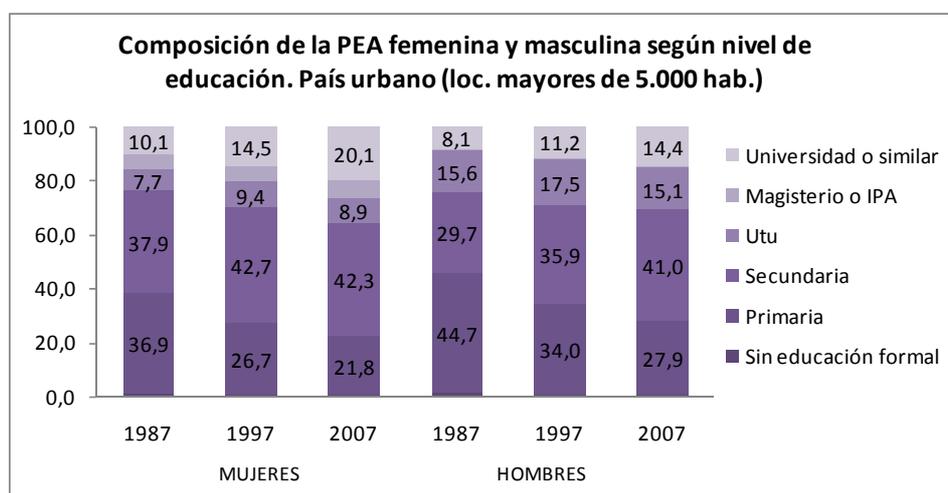
#### 1.4. Composición de la oferta laboral femenina y masculina según nivel educativo

La oferta laboral se compone de la población económicamente activa (PEA). Si se analiza su composición según el nivel educativo de cada sexo se evidencia que las mujeres tienen un nivel educativo mayor que los hombres.

Ello era así hace veinte años, pero la incorporación masiva de las mujeres al mercado laboral acentuó esas diferencias. En 1987 las mujeres que participaban en el mercado laboral tenían un nivel educativo más alto porque el 36,9% tenía sólo Primaria mientras que ese porcentaje era de 44,7% en los hombres, y 37,9% de las mujeres tenía Secundaria mientras que sólo el 29,7% de los hombres alcanzaba ese nivel.

En 2007, se observa que la oferta laboral en su conjunto mejoró el nivel educativo ya que se redujeron los porcentajes de PEA que sólo tenía Primaria y aumentó Secundaria y Universidad o similar. Pero las diferencias entre los sexos se acentuaron en el nivel terciario: 20,1% de las mujeres frente a 14,4% de los hombres.

Gráfico 12

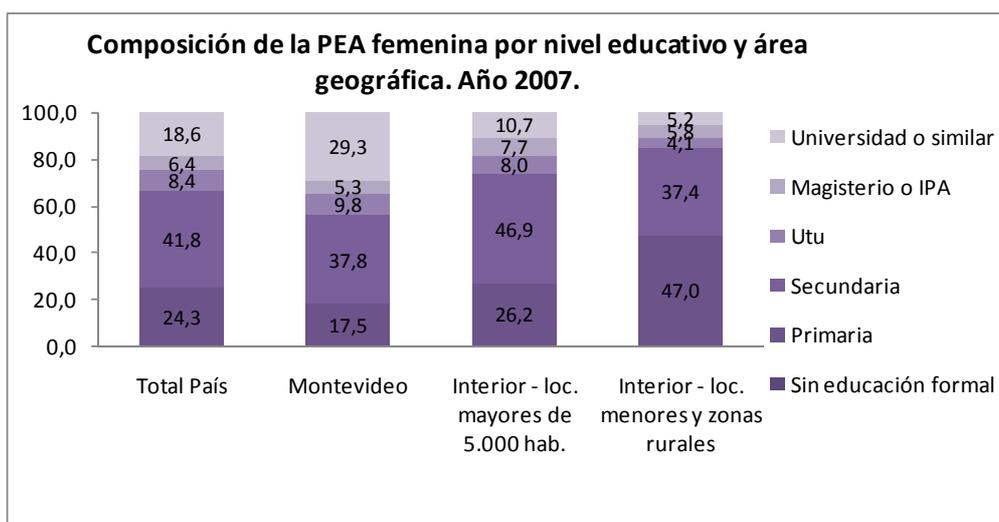


Fuente: elaboración propia en base a los microdatos de las ECH del INE.

La desagregación de la oferta laboral femenina y masculina por área geográfica muestra que los niveles de educación más elevados se concentran en la capital del país, mientras las localidades menores y zonas rurales presentan la mayor proporción de población económicamente activa que sólo alcanzó algún nivel de Primaria.

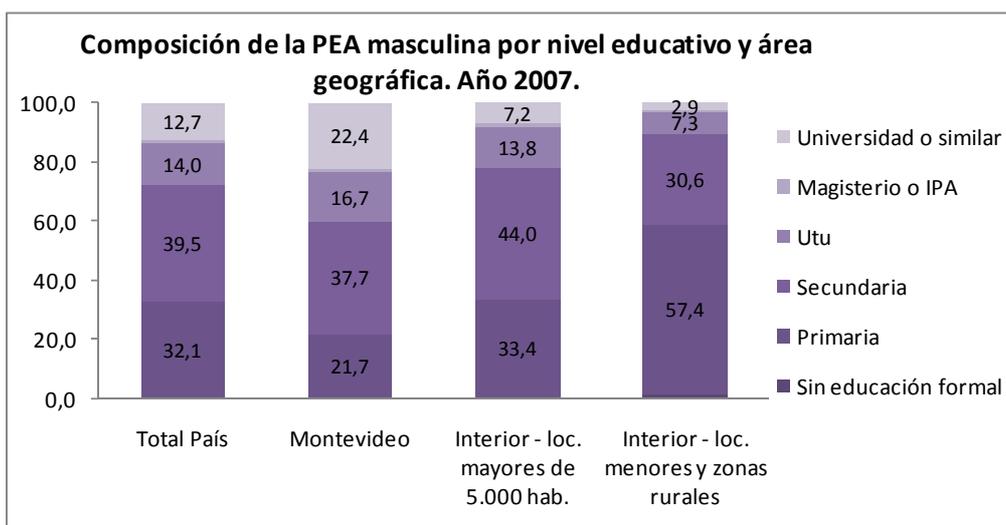
De todas formas, se mantiene la relación respecto a los niveles educativos de cada sexo. Las mujeres que ingresan al mercado laboral tanto en Montevideo como en el Interior tienen mayor nivel educativo que los hombres.

**Gráfico 13**



Fuente: elaboración propia en base a los microdatos de las ECH del INE.

**Gráfico 14**

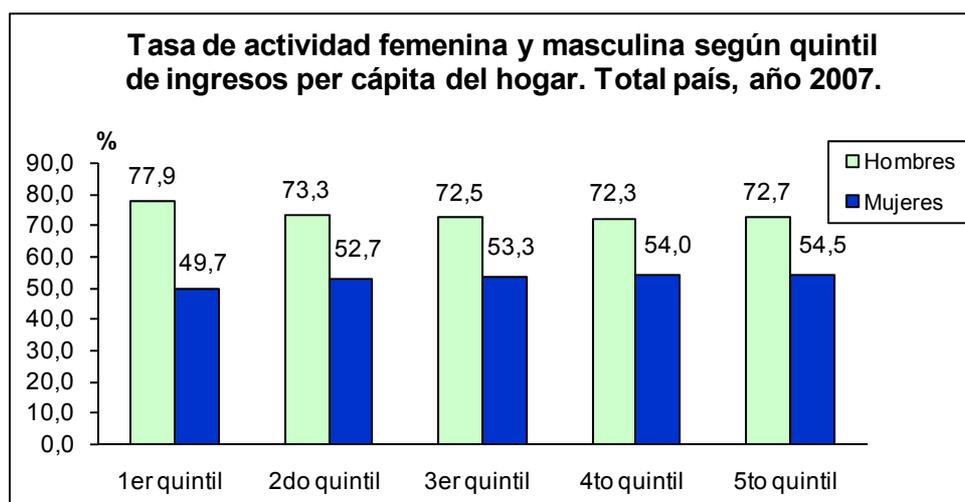


Fuente: elaboración propia en base a los microdatos de las ECH del INE.

### 1.5. Tasa de actividad por nivel de ingresos

La tasa de actividad según quintil de ingresos per cápita del hogar muestra que las diferencias de género son más acentuadas en los niveles bajos de ingresos, principalmente en el primer quintil.

**Gráfico 15**



Fuente: elaboración propia en base a los microdatos de las ECH del INE.

El análisis por área geográfica pone en evidencia diferencias importantes según región. En Montevideo la tasa de actividad femenina es superior en el segundo y tercer quintil de ingresos, una relación que no se evidencia en el resto del país donde la tasa de actividad se eleva cuando aumenta el nivel de ingresos per cápita del hogar.

En el caso de los hombres la relación es inversa, la tasa de actividad es mayor cuando el nivel de ingresos per cápita del hogar es menor. Pero también hay diferencias regionales ya que esta relación no se presenta tan claramente en las localidades menores de 5.000 habitantes y las zonas rurales.

**Cuadro 1**

**Tasa de actividad femenina y masculina según quintil de ingresos per cápita del hogar y área geográfica. Año 2007.**

Quintil de ingresos	Montevideo		Interior – loc. mayores de 5000 habitantes		Interior - loc menores y zonas rurales	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<b>1er quintil</b>	78.4	55.3	77.4	50.0	78.4	39.5
<b>2do quintil</b>	76.5	58.8	72.6	51.4	70.3	45.2
<b>3er quintil</b>	73.4	56.3	70.7	51.7	76.1	49.4
<b>4to quintil</b>	71.4	55.4	72.2	53.1	77.7	48.2
<b>5to quintil</b>	72.3	54.9	71.5	53.2	84.5	55.0
<b>Total</b>	<b>74.0</b>	<b>56.0</b>	<b>73.3</b>	<b>51.5</b>	<b>76.3</b>	<b>45.1</b>

Fuente: elaboración propia en base a los microdatos de las ECH del INE.

**1.6. Tasa de desempleo por tramo de edad**

La tasa de desempleo es siempre superior para las mujeres en todos los tramos de edad y es muy elevada en los tramos de menor edad (14 a 24 y 25 a 34 años) tendiendo a reducirse en las edades más avanzadas.

Se evidencia, además, una clara reducción del nivel del desempleo en el último período 2004-2007 donde la tasa de desempleo femenina cae 10 puntos porcentuales (pasando de 39,9% a 30,5%). La baja en la tasa de desempleo se verifica en todos los tramos etarios y para ambos sexos.

**Cuadro 2**

**Tasa de desempleo por sexo según tramos de edad.**

País urbano (localidades mayores de 5.000 hab.). Años 2001, 2004 y 2007.

Tramos de edad	2001		2004		2007	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<b>14- 24</b>	28.7	41.7	28.0	39.9	21.4	30.5
<b>25 - 34</b>	10.3	18.9	9.0	17.6	5.2	13.2
<b>35 - 44</b>	4.8	15.3	4.6	12.0	3.0	9.4
<b>45 - 59</b>	6.1	11.5	5.6	9.1	3.2	7.0
<b>60 y más</b>	7.3	10.4	4.8	6.4	4.8	5.2
<b>Total</b>	<b>11.5</b>	<b>19.7</b>	<b>10.2</b>	<b>16.5</b>	<b>7.1</b>	<b>12.6</b>

*Fuente: elaboración propia en base a los microdatos de las ECH del INE.*

La desagregación por área geográfica permite evidenciar diferencias importantes entre Montevideo y el Interior para las mujeres. En el caso de los hombres, el nivel de las tasas de desempleo por tramo de edad para ambas regiones es muy similar. Pero en el caso de las mujeres, el nivel de desempleo principalmente para los primeros tramos de edad es muy superior en el Interior del país.

**Cuadro 3**

**Tasa de desempleo por área geográfica y sexo, según tramos de edad.  
 Año 2007.**

Tramos de edad	Total país		Montevideo		Interior	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<b>14- 24</b>	20.2	30.3	20.5	28.5	20.0	31.7
<b>25 - 34</b>	5.0	13.1	5.1	10.9	4.8	15.1
<b>35 - 44</b>	2.8	9.6	3.0	8.1	2.7	10.7
<b>45 - 59</b>	3.1	6.8	3.1	5.5	3.1	7.9
<b>60 y más</b>	4.0	4.9	4.1	4.2	3.9	5.5
<b>Total</b>	<b>6.5</b>	<b>12.4</b>	<b>6.6</b>	<b>10.8</b>	<b>6.5</b>	<b>13.8</b>

*Fuente: elaboración propia en base a los microdatos de las ECH del INE.*

### **1.7. Composición del desempleo femenino y masculino por nivel educativo**

La distribución de los desocupados por nivel de instrucción es similar a la de los activos. O sea, el hecho de que aumente la proporción de desocupados con nivel educativo terciario (Magisterio o IPA y Universidad o similar) es resultado de que la oferta laboral está más calificada.

De todas formas, es interesante notar que la mayor proporción de desocupados han realizado algún año de secundaria. El 47,8% de las mujeres desocupadas y el 44% de los hombres que buscan trabajo han alcanzado la Secundaria.

**Cuadro 4**

**Composición del desempleo femenino y masculino según nivel educativo.**  
 País urbano (localidades mayores de 5.000 habitantes).

Año	Sin educación formal	Primaria	Secundaria	Utu	Magisterio o IPA	Universidad o similar	Total
<b>Hombres</b>							
1987	0.4	38.6	34.8	18.2	0.2	7.8	100.0
1997	0.4	30.4	41.7	20.9	0.3	6.3	100.0
2007	0.3	26.5	44.0	14.7	0.8	13.6	100.0
<b>Mujeres</b>							
1987	0.7	31.6	49.5	8.9	2.0	7.2	100.0
1997	0.4	23.9	51.9	11.7	1.8	10.4	100.0
2007	0.2	27.1	47.8	8.8	2.2	14.0	100.0

Fuente: elaboración propia en base a los microdatos de las ECH del INE.

### 1.8. Tasa de desempleo por nivel de ingresos

La tasa de desempleo según nivel de ingresos per cápita del hogar es siempre más alta para los quintiles más bajos de ingreso, tanto para hombres como para mujeres. Las diferencias son muy significativas: la tasa de desempleo masculina del primer quintil de ingresos es generalmente 4 veces superior a la del quinto quintil, mientras la tasa de desempleo femenina es alrededor de 6 veces superior.

También la brecha entre los sexos es mayor en los niveles más bajos de ingreso y se va reduciendo a medida que estos aumentan.

En el período 2001-2007 se verifica una importante reducción de las tasas de desempleo. Esa caída se verifica con mayor intensidad en los primeros quintiles de ingreso, representando en general una reducción del 50% en las tasas de ambos sexos.

**Cuadro 5**

**Tasa de desempleo por sexo según quintil de ingresos per cápita del hogar.**  
 País urbano (localidades mayores de 5.000 habitantes).

Quintil de ingresos	2001		2004		2007	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
1er quintil	18.5	38.8	17.8	34.3	12.2	26.5
2do quintil	15.9	29.6	12.6	25.7	8.0	15.0
3er quintil	12.4	20.5	10.7	16.3	5.8	9.9
4to quintil	7.5	12.5	7.5	9.4	4.3	6.3
5to quintil	5.6	7.5	4.4	6.0	3.6	4.0
<b>Total</b>	<b>11.5</b>	<b>19.7</b>	<b>10.2</b>	<b>16.5</b>	<b>7.1</b>	<b>12.6</b>

*Fuente: elaboración propia en base a los microdatos de las ECH del INE.*

Según área geográfica, es interesante notar que sólo la tasa de desempleo de las mujeres del primer quintil de ingresos es superior para el Interior del país. Las demás tasas son todas menores en el Interior que en Montevideo.

**Cuadro 6**

**Tasa de desempleo por área geográfica y sexo, según quintil de ingresos per cápita del hogar. Año 2007.**

Quintil de ingresos	Total país		Montevideo		Interior	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
1er quintil	11.1	26.0	11.6	24.9	10.8	26.5
2do quintil	7.1	14.2	8.5	15.7	6.5	13.3
3er quintil	5.4	9.3	6.2	9.8	4.8	8.9
4to quintil	4.0	6.1	5.0	6.2	3.2	6.0
5to quintil	3.4	3.9	4.0	4.3	2.3	3.1
<b>Total</b>	<b>6.5</b>	<b>12.4</b>	<b>6.6</b>	<b>10.8</b>	<b>6.5</b>	<b>13.8</b>

*Fuente: elaboración propia en base a los microdatos de las ECH del INE.*

### **1.9. Ocupados por categoría de ocupación**

Las mujeres son generalmente una proporción mayor de asalariados (públicos y privados) y de miembros del hogar no remunerado, y una proporción menor de patrones y de trabajadores por cuenta propia.

A su vez, entre 2004 y 2007 se reduce en forma importante la proporción de trabajadores por cuenta propia sin local o inversión y aumenta la proporción de cuenta propia con local o inversión.

**Cuadro 7**

**Distribución de los ocupados por sexo según categoría de ocupación.**

País urbano (localidades mayores de 5.000 habitantes).

Categoría de ocupación	2001		2004		2007	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Asal. Privados	51.4	58.5	50.0	55.9	54.4	57.1
Asal. Públicos	16.1	17.2	16.7	19.0	14.3	17.1
Patrón	5.3	2.2	4.7	2.0	5.8	2.7
Cta. Propia sin local	11.4	5.4	11.8	5.9	5.0	5.3
Cta. Propia con local	14.9	14.2	15.8	14.3	19.3	15.2
Miembro del hogar no remunerado	0.6	2.4	0.7	2.7	0.8	2.1
Otros*	0.3	0.0	0.4	0.1	0.4	0.4
<b>Total</b>	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

\* En los años 2001 y 2004 incluye sólo a los miembros de cooperativas de producción y en el año 2007 incluye además a quienes participan en los programas públicos de empleo.

*Fuente: elaboración propia en base a los microdatos de las ECH del INE.*

La proporción de asalariados públicos se reduce en forma importante en las localidades menores del Interior del país. En contraposición aumenta la proporción de trabajadores por cuenta propia con local o inversión.

En particular, en el caso de las mujeres hay una reducción importante en su proporción de asalariadas del sector privado y aumenta en forma significativa su proporción de miembros del hogar no remunerado.

También para el conjunto de los trabajadores y en las localidades menores hay un aumento en la proporción de patrones y se reduce la proporción de trabajadores por cuenta propia sin local.

**Cuadro 8**  
**Distribución de los ocupados por área geográfica y sexo, según categoría de ocupación. Año 2007.**

Categoría de ocupación	Montevideo		Interior – loc. mayores de 5000 habitantes		Interior - loc menores y zonas rurales	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Asal. Privados	54.6	58.6	54.2	55.6	51.2	45.7
Asal. Públicos	13.8	17.2	14.8	16.9	8.7	12.6
Patrón	6.0	2.5	5.6	2.9	8.9	5.1
Cta. Propia sin local	5.8	5.4	4.3	5.3	2.7	3.8
Cta. Propia con local	18.3	13.8	20.3	16.7	26.5	21.6
Miembro del hogar no remunerado	0.9	2.2	0.6	2.1	1.8	10.4
Otros*	0.6	0.4	0.2	0.5	0.2	0.8
<b>Total</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

\* En los años 2001 y 2004 incluye sólo a los miembros de cooperativas de producción y en el año 2007 incluye además a quienes participan en los programas públicos de empleo.

*Fuente: elaboración propia en base a los microdatos de las ECH del INE.*

### **1.10. Ocupados por rama de actividad**

Las mujeres se mantienen concentradas en ciertos sectores de actividad. El 18,7% trabaja en el servicio doméstico, 19,1% en el comercio, 12,3% en la industria, 12,1% en los servicios sociales y de salud, y 10,3% en la enseñanza. Por su parte, los hombres tienen como principal ocupación, el comercio (21,1%), la industria (17,9%) y la construcción (12,5%).

**Cuadro 9**

**Distribución de los ocupados por sexo según rama de actividad.**  
País urbano (localidades mayores de 5.000 habitantes).

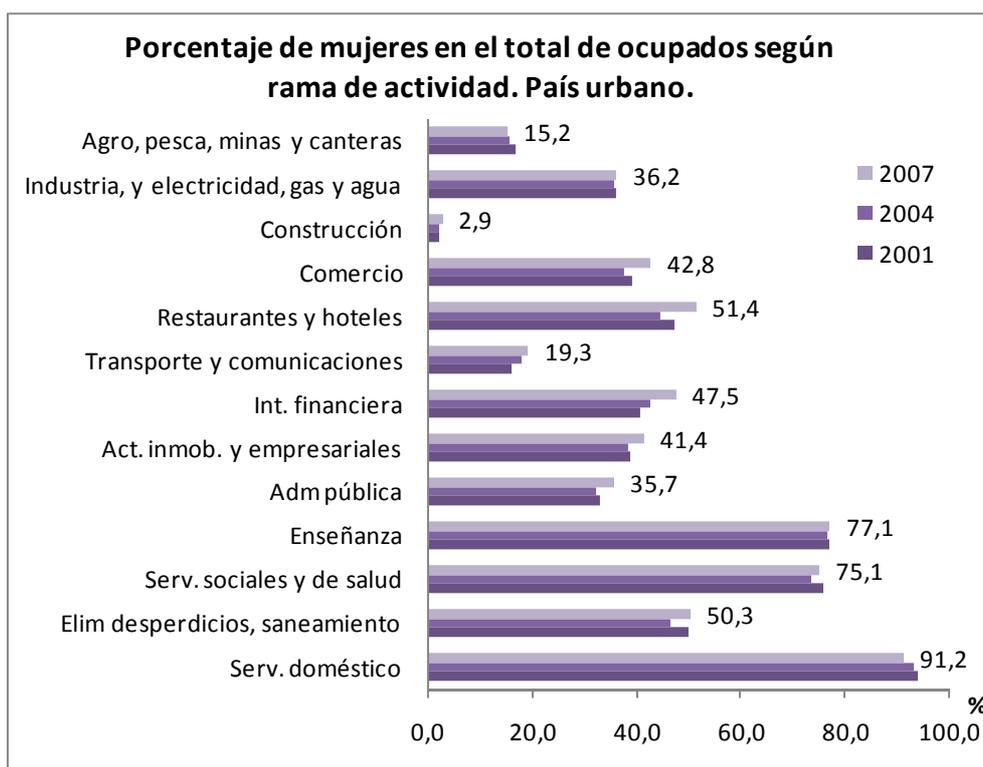
Rama de actividad	2001		2004		2007	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Agro, pesca, exp. de minas y canteras	6.3	1.7	7.5	1.8	8.0	1.8
Industria, y electricidad, gas y agua	17.4	13.0	16.8	12.2	17.9	12.3
Construcción	13.9	0.4	11.3	0.4	12.5	0.5
Comercio	21.5	18.3	21.6	17.2	21.1	19.1
Restaurantes y hoteles	2.1	2.4	2.4	2.6	2.5	3.1
Transporte y comunicaciones	9.1	2.3	8.4	2.4	8.8	2.6
Int. financiera	2.1	1.9	1.6	1.6	1.7	1.9
Act. inmob. y empresariales	7.6	6.3	7.6	6.2	7.2	6.2
Adm pública	9.3	6.0	10.1	6.3	8.0	5.4
Enseñanza	2.2	9.5	2.5	10.9	2.5	10.3
Serv. sociales y de salud	2.9	11.9	3.6	12.8	3.3	12.1
Elim desperdicios, saneamiento	4.6	6.0	5.4	6.2	4.9	6.1
Serv. doméstico	1.0	20.1	1.1	19.3	1.5	18.7
<b>Total</b>	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

*Fuente: elaboración propia en base a los microdatos de las ECH del INE.*

A su vez, en Enseñanza, Servicios sociales y de salud y en Servicio doméstico son una proporción muy elevada del total de personas ocupadas en esos sectores, o sea, se trata de sectores altamente feminizados.

Entre 2001 y 2007 aumenta la proporción de mujeres en el total de ocupados de 43,2% a 45,2% y ello se explica por el incremento de su participación en el Comercio, Restaurantes y Hoteles, Transporte y Comunicaciones, e Intermediación financiera, y su reducción en el Servicio doméstico.

Gráfico 16



Fuente: elaboración propia en base a los microdatos de las ECH del INE.

Por área geográfica se encuentran diferencias interesantes. En las localidades menores y zonas rurales es muy alta la proporción de hombres y mujeres en el sector primario (agro, pesca, explotación de minas y canteras). El resto de las mujeres se emplea en el servicio doméstico, el comercio, la industria y la enseñanza.

**Cuadro 10**

**Distribución de los ocupados por área geográfica y sexo, según rama de actividad.  
 Año 2007.**

Rama de actividad	Montevideo		Interior – loc. mayores de 5000 habitantes		Interior - loc menores y zonas rurales	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Agro, pesca, exp. de minas y canteras	2.7	0.8	12.8	2.7	59.0	32.1
Industria, y electricidad, gas y agua	17.9	13.1	17.9	11.5	10.4	10.3
Construcción	9.4	0.5	15.2	0.4	6.8	0.5
Comercio	22.8	18.0	19.5	20.3	8.4	12.7
Restaurantes y hoteles	2.5	2.6	2.4	3.7	1.4	2.9
Transporte y comunicaciones	10.5	3.1	7.3	2.0	3.5	1.5
Int. financiera, inmob	11.8	10.9	6.3	5.0	2.1	2.2
Adm pública	7.5	6.0	8.4	4.7	3.6	2.4
Enseñanza	3.1	10.2	2.0	10.5	1.1	9.3
Serv. sociales y de salud	4.3	13.4	2.4	10.7	0.9	5.6
Elim desperdicios, saneamiento	5.7	6.5	4.3	5.6	2.2	3.3
Serv. doméstico	1.7	14.8	1.3	22.9	0.6	17.2
<b>Total</b>	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

*Fuente: elaboración propia en base a los microdatos de las ECH del INE.*

En las localidades mayores de 5.000 habitantes del Interior del país se registra la mayor proporción de mujeres en el servicio doméstico (22,9%) y el comercio (20,3%).

En Montevideo es donde se registran las proporciones más altas de mujeres en la industria (13,1%), los servicios financieros y actividades inmobiliarias y empresariales (10,9%), y en los servicios sociales y de salud (13,4%).

### **1.11. Ocupados por tamaño de la empresa**

Las mujeres ocupadas en el sector privado están más concentradas en empresas unipersonales y microempresas. Cerca del 60% de las mujeres se ubican en empresas con menos de 5 personas (unipersonales y con 2 a 4 empleados) mientras que el 50% de los hombres se encuentran en empresas pequeñas, medianas y grandes (con más de 5 trabajadores).

Entre 2001 y 2007 se reduce la proporción de mujeres en empresas unipersonales y aumenta la proporción en microempresas (de 2 a 4 personas), mientras que en los hombres aumenta la proporción en empresas grandes (50 o más personas).

**Cuadro 11**

**Distribución de los ocupados en el sector privado por sexo, según tamaño de la empresa. País urbano (localidades mayores de 5.000 habitantes).**

Tamaño de la empresa	2001		2004		2007	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Una persona	27.7	43.2	28.8	44.1	24.0	38.7
2 a 4 personas	23.8	15.9	24.0	16.6	24.1	18.8
5 a 9 personas	11.6	9.1	12.5	9.1	11.9	8.3
10 a 49 personas	16.1	12.0	16.4	12.4	17.2	13.6
50 o más personas	20.9	19.8	18.3	17.9	22.8	20.7
<b>Total</b>	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Nota: sólo no se incluyen los asalariados del sector público.

*Fuente: elaboración propia en base a los microdatos de las ECH del INE.*

Hay diferencias significativas según área geográfica. La proporción de hombres y mujeres en microempresas es sustancialmente más elevada en las localidades menores y zonas rurales que en el resto del país. Por su parte, es más alta la proporción de personas ocupadas en empresas grandes en Montevideo. También es significativa la proporción de mujeres ocupadas en empresas unipersonales en las localidades mayores de 5.000 habitantes del Interior del país.

**Cuadro 12**

**Distribución de los ocupados en el sector privado por área geográfica y sexo, según tamaño de la empresa. Año 2007.**

Tamaño de la empresa	Montevideo		Interior – loc. mayores de 5000 habitantes		Interior - loc menores y zonas rurales	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Una persona	23.1	33.4	24.8	44.3	22.4	34.1
2 a 4 personas	20.0	16.0	27.8	21.8	47.6	43.0
5 a 9 personas	11.3	8.2	12.4	8.3	12.0	9.6
10 a 49 personas	18.5	15.5	16.0	11.6	9.5	7.5
50 o más personas	27.0	26.9	19.1	14.1	8.5	5.8
<b>Total</b>	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Nota: sólo no se incluyen los asalariados del sector público.

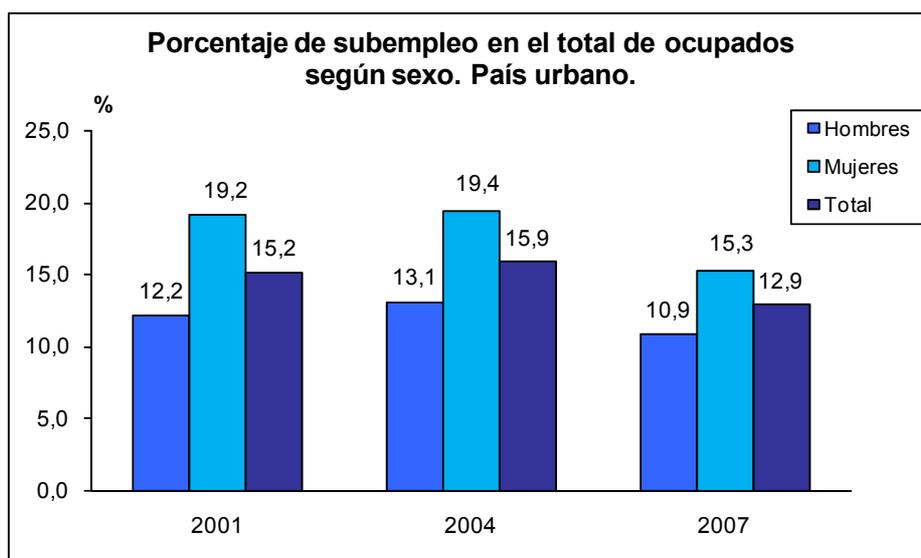
*Fuente: elaboración propia en base a los microdatos de las ECH del INE.*

**1.12. Subempleados en el total de ocupados según sexo**

Se considera subempleada aquella persona que estando ocupada, trabaja menos de 40 horas a la semana, desea y está disponible para trabajar más horas a la semana, pero no consigue más trabajo.

El porcentaje de subempleados se ha reducido entre 2004 y 2007, de 15,9% a 12,9%, en las localidades mayores de 5.000 habitantes de todo el país. Las mujeres, en general, registran una mayor tasa de subempleo. La reducción en la tasa global responde tanto a la baja tanto en la tasa masculina como en la femenina.

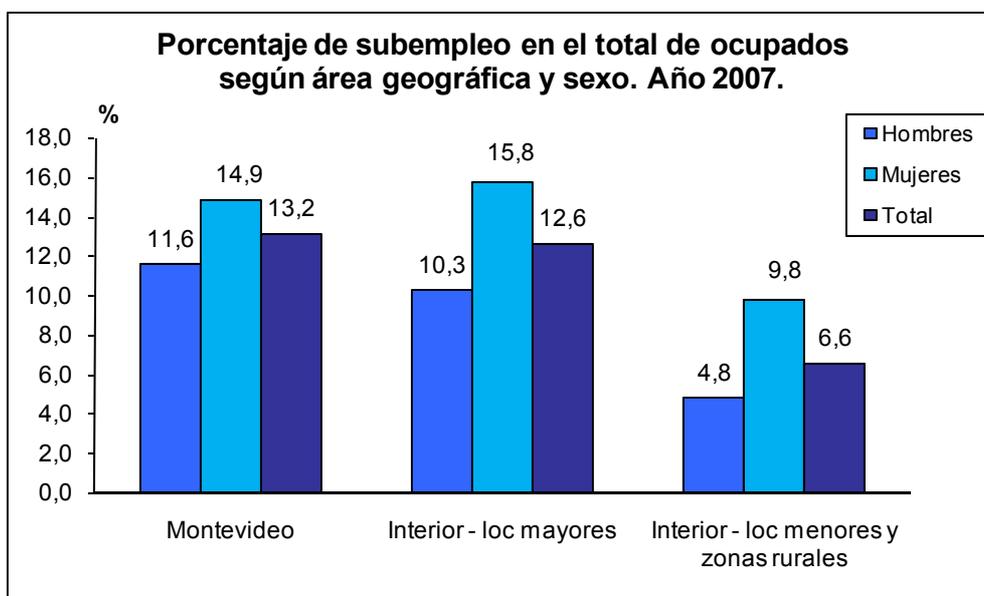
**Gráfico 17**



Fuente: elaboración propia en base a los microdatos de las ECH del INE.

Si se consideran las diferentes áreas geográficas, el subempleo es más alto en las localidades mayores de 5.000 habitantes que en las localidades menores y las zonas rurales. De todas formas, en las localidades menores y zonas rurales el subempleo femenino también es superior al masculino y más que lo duplica (9,8% el subempleo femenino y 4,8% el subempleo masculino).

**Gráfico 18**



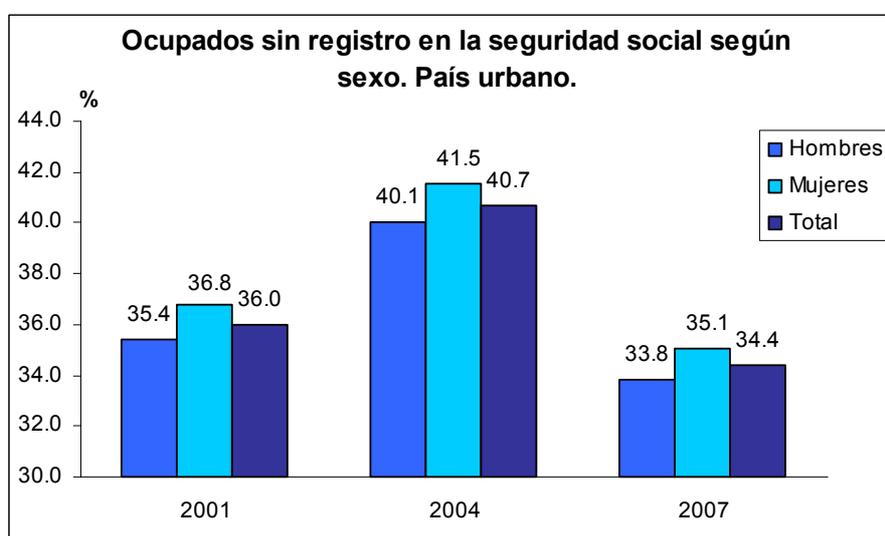
Fuente: elaboración propia en base a los microdatos de las ECH del INE.

### 1.13. Ocupados sin registro en la seguridad social según sexo

Se considera “trabajador no registrado en la seguridad social” a aquel que declara estar ocupado pero no realizar aportes jubilatorios a ninguna caja de seguridad social.

En general, no se encuentran diferencias sustanciales entre sexos pero la proporción de mujeres sin registro en la seguridad social es superior a la proporción de hombres. Los niveles de población sin cobertura de la seguridad social se expandieron entre 2001 y 2004, probablemente por efecto de la crisis económica del año 2002, pero estos niveles vuelven a niveles inferiores a 2001 en el año 2007. Ello puede haber estado acompañado de la importante mejora en la actividad económica así como en las acciones desarrolladas por el Instituto de Seguridad Social (BPS) para estimular la cobertura de los trabajadores y el aumento de la fiscalización que desempeña el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Gráfico 19

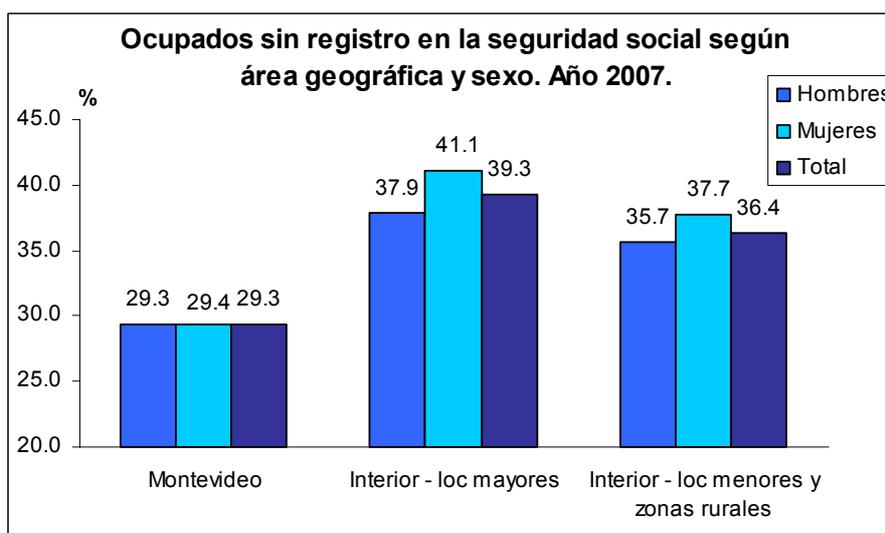


Fuente: elaboración propia en base a los microdatos de las ECH del INE.

En Montevideo el porcentaje de ocupados sin registro en la seguridad social es muy inferior al resto del país y tampoco se registran diferencias por sexo. En el Interior, los ocupados de las localidades mayores de 5.000 habitantes tienen una menor cobertura de la seguridad social. El 41% de las mujeres y el 38% de los hombres ocupados no poseen registro en la seguridad social.

Tanto en las localidades mayores como en las localidades menores y las zonas rurales del Interior del país la diferencia por sexo es en torno a 2 o 3 puntos porcentuales, siendo menor la cobertura para las mujeres que para los hombres.

Gráfico 20



Fuente: elaboración propia en base a los microdatos de las ECH del INE.

Según rama de actividad, los niveles más altos de falta de cobertura de la seguridad social para las mujeres se siguen registrando en el servicio doméstico. El 64,4% de las ocupadas en dicha actividad no realizan aportes jubilatorios. Le sigue en importancia el sector de Eliminación de desperdicios y saneamiento con casi el 50% de las mujeres sin cobertura. Luego se registran niveles elevados en la industria (44,9%), el comercio (44,1%), y Restaurantes y Hoteles (41,4%).

Para los hombres los niveles más altos de falta de cobertura de la seguridad social se registran en el sector de la construcción (54,4%), el comercio (45,2%) y Eliminación de desperdicios y saneamiento (41,9%).

**Cuadro 13**

**Porcentaje de ocupados sin registro en la seguridad social por sexo, según rama de actividad. Total del país, año 2007.**

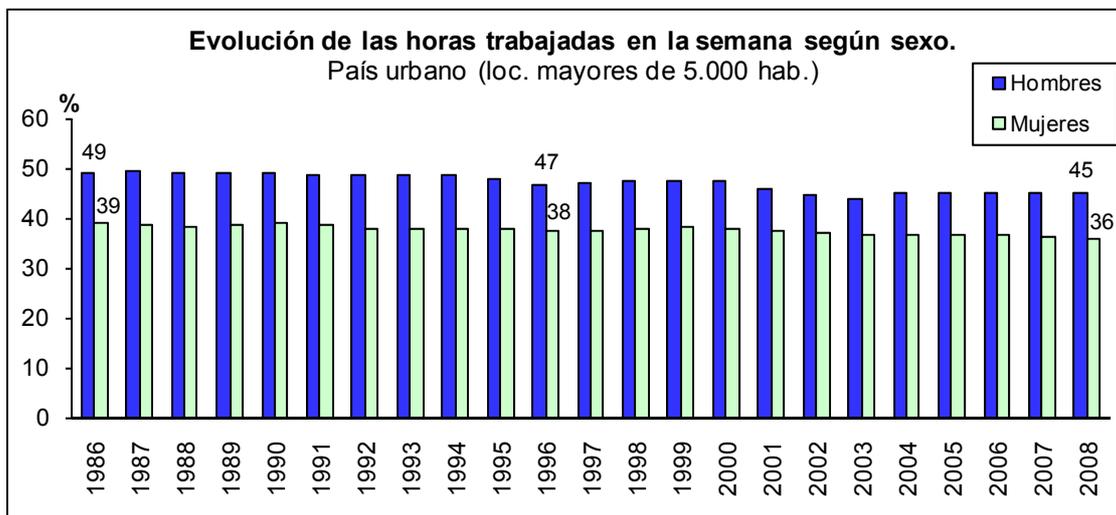
Rama de actividad	Hombres	Mujeres	Total
Agro, pesca, exp. de minas y canteras	36.9	24.5	34.5
Industria, y electricidad, gas y agua	29.5	44.9	35.1
Construcción	54.4	24.5	53.5
Comercio	45.2	44.1	44.8
Restaurantes y hoteles	37.8	41.4	39.7
Transporte y comunicaciones	22.9	13.9	21.2
Int. financiera, act inmob y empr	34.4	16.7	26.9
Adm pública	1.1	2.3	1.5
Enseñanza	9.8	9.7	9.7
Serv. sociales y de salud	8.5	14.8	13.3
Elim desperdicios, saneamiento	41.9	48.8	45.3
Serv. doméstico	37.1	64.4	62.1
<b>Total</b>	<b>34.1</b>	<b>35.3</b>	<b>34.7</b>

*Fuente: elaboración propia en base a los microdatos de las ECH del INE.*

### 1.14. Horas promedio trabajadas en la semana según sexo.

En general los hombres trabajan en forma remunerada alrededor de 10 horas más que las mujeres. La diferencia tendió a reducirse entre 1986 y 2008 por una reducción algo mayor en las horas que trabajan los hombres que en las horas que trabajan las mujeres.

Gráfico 21

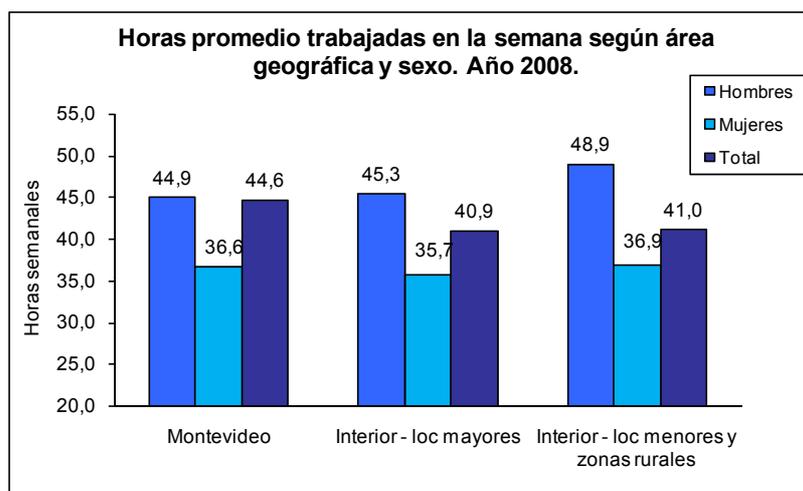


Fuente: elaboración propia en base a los microdatos de las ECH del INE.

Estas son las horas totales que trabajan en forma remunerada hombres y mujeres en la semana. Si se diferencia según horas trabajadas en la ocupación principal o en otros empleos se mantiene la brecha a favor de los hombres y la reducción en las horas trabajadas se registra en ambos tipos de empleos. (Ver cuadro en Anexo)

Según área geográfica, en Montevideo se registra el promedio más alto de horas de trabajo en la semana (45 horas respecto a 41 en el Interior del país). Las horas promedio de trabajo de las mujeres son bastante similares según área geográfica; pero la de los hombres es superior en las localidades menores y zonas rurales del Interior del país.

**Gráfico 22**



Fuente: elaboración propia en base a los microdatos de las ECH del INE.

En el año 2008 se preguntó por primera vez si se lleva trabajo para realizar en la casa y el 7,5% de los ocupados respondió afirmativamente. Lo interesante es que de ese total casi el 60% son mujeres. El promedio de horas que realizan estos trabajadores en su casa es de 8,4, siendo mayor para las mujeres que para los hombres (8,7 horas las mujeres respecto a 8,0 horas los hombres).

**Cuadro 14**

**Porcentaje de ocupados que llevan trabajo a su casa y horas promedio destinadas a esa tarea. Total del país, año 2008.**

Sexo	% en el total	% en los ocupados	Horas promedio
Hombres	40.8	5.6	8.0
Mujeres	59.2	9.9	8.7
<b>Total</b>	<b>100.0</b>	<b>7.5</b>	<b>8.4</b>

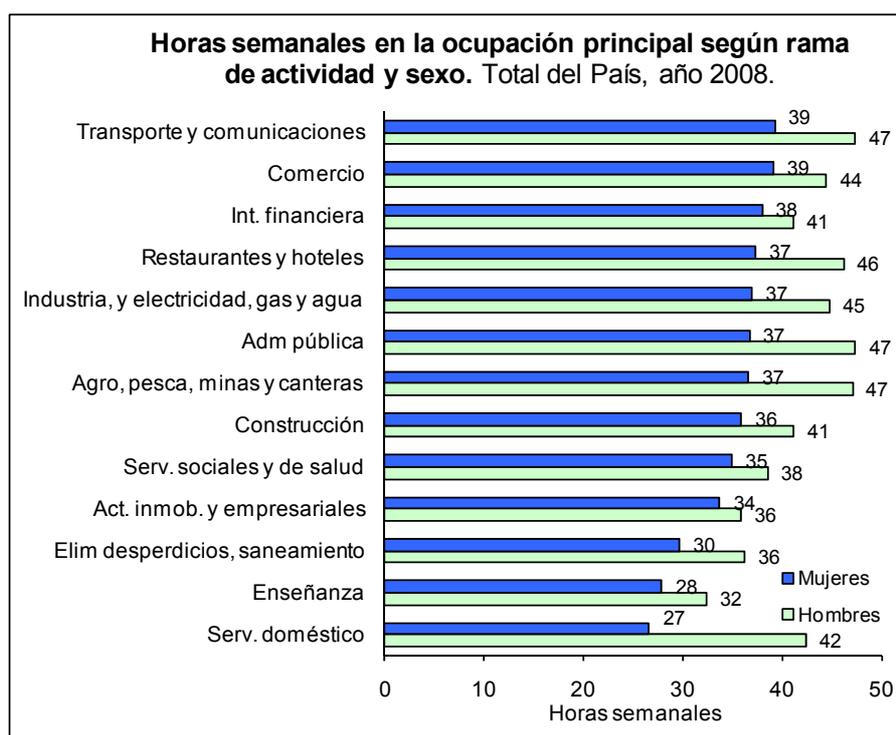
Fuente: elaboración propia en base a los microdatos de las ECH del INE.

Según rama de actividad, la mayor proporción de personas que llevan trabajo a su casa se encuentra en la enseñanza, en actividades inmobiliarias y empresariales y en el sector financiero. Entre las mujeres también es relevante el sector de la administración pública. (Ver cuadro en Anexo)

### 1.15. Horas semanales por rama de actividad y sexo.

Las horas trabajadas en la semana por rama de actividad muestran cierta diferenciación según sexo. Los sectores con mayor intensidad de empleo femenino como Enseñanza, Servicios sociales y de salud y servicio doméstico registran las horas promedio más bajas. Ello determina que el promedio global de horas de trabajo femenino sea inferior al masculino.

Gráfico 23



Fuente: elaboración propia en base a los microdatos de las ECH del INE.

Por su parte, el sector de transporte y comunicaciones es donde los trabajadores de ambos sexos registran las jornadas laborales más extensas.

Los sectores con mayor diferenciación de horas entre los sexos son el agro, pesca, minas y canteras y la administración pública. En ambos las mujeres realizan en promedio 37 horas semanales y los hombres 47 horas.

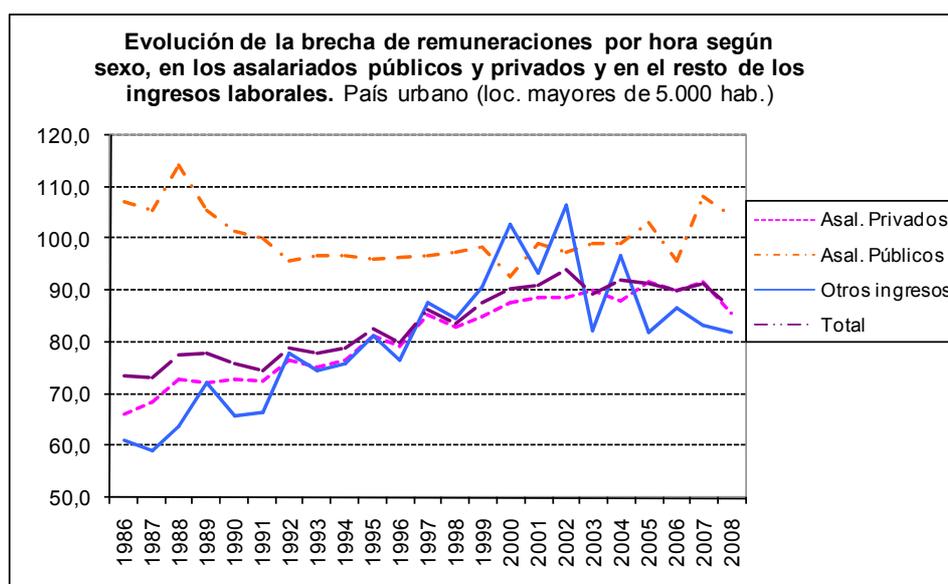
### 1.16. Brecha de ingresos por trabajo según sexo.

La brecha de remuneraciones se mide en función de los ingresos laborales femeninos respecto a los masculinos. Cuando esa relación es 100, significa que no hay brecha salarial. Si es mayor que 100 significa que las mujeres ganan más que los hombres y, si es menor a 100, las mujeres ganan menos que los hombres.

En este caso se presenta la brecha de remuneraciones por hora lo cual significa que el cociente se realiza entre el ingreso por hora de las mujeres y el ingreso por hora de los hombres. De esa forma, se evita incluir en el cociente la diferencia en la extensión de la jornada laboral de hombres y mujeres.

Para el período 1986-2008, la brecha de ingresos se reduce pasando de 27 a 13. Si se descompone entre los salarios públicos y privados, y otros ingresos se encuentra que la brecha de los salarios privados también se reduce de 34 a 14 y la brecha de los ingresos no salariales pasa de 39 a 18. Los salarios públicos, en general, verifican una brecha menos significativa por los mecanismos de acceso a los puestos de trabajo y la regulación de las categorías salariales.

Gráfico 24



Fuente: elaboración propia en base a los microdatos de las ECH del INE.

La brecha de remuneraciones por hora según sexo es mayor en Montevideo que en el Interior del país. En el año 2008, en Montevideo la diferencia entre el ingreso por hora de las mujeres y los hombres es de 16 puntos porcentuales, mientras en el Interior se ubica entre 12 y 13 puntos porcentuales.

Siempre las diferencias más amplias se encuentran en los ingresos de los y las trabajadores/as no dependientes. Entre los asalariados privados las diferencias son más amplias en Montevideo y el Interior urbano que en las localidades menores y zonas rurales.

**Cuadro 15**

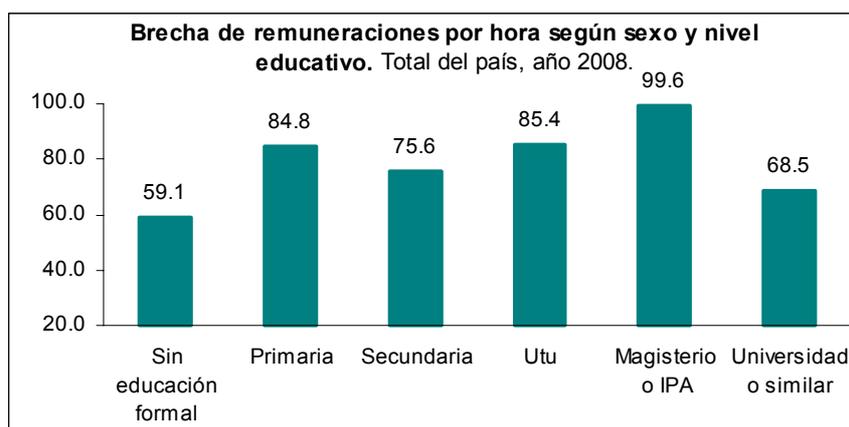
**Brecha de remuneraciones por hora según sexo y área geográfica.  
 Total del país, año 2008.**

	Montevideo	Interior – loc mayores	Interior – loc menores y zonas rurales
Asalariados Privados	84.4	84.3	88.3
Asalariados Públicos	97.0	108.7	104.5
Otros ingresos	81.4	83.2	75.8
<b>Total</b>	<b>83.7</b>	<b>88.4</b>	<b>87.0</b>

*Fuente: elaboración propia en base a los microdatos de las ECH del INE.*

Según nivel educativo, la brecha es más alta entre las personas sin educación formal o con nivel universitario o similar, y es más baja para quienes poseen Magisterio o IPA (Instituto de Profesores Artigas). Es importante notar que entre quienes tienen nivel terciario la brecha llega al 31,5% y es de 41% para quienes no poseen educación formal.

**Gráfico 25**



*Fuente: elaboración propia en base a los microdatos de las ECH del INE.*

También es interesante notar que si se calcula el cociente entre las remuneraciones medias que perciben hombres y mujeres, la brecha de ingresos es mayor que la brecha de las remuneraciones por hora. Ello se explica porque a la diferencia en la remuneración por hora se agrega la diferencia en la extensión de la jornada laboral que realizan en promedio los hombres y las mujeres. En el año 2008, para el total de país, la brecha de las remuneraciones medias es 34%.

## 2. Indicadores sobre la relación entre trabajo remunerado y no remunerado según sexo.

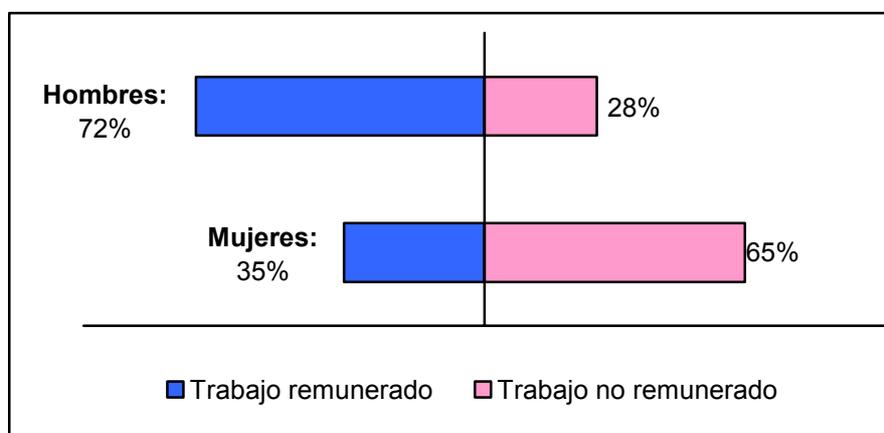
### 2.1. División sexual del trabajo

Este indicador nos muestra la distribución del tiempo de hombres y mujeres entre trabajo remunerado y no remunerado.

Cuando se compara esa relación para el total de la población se encuentra que mientras los hombres destinan 72% de su tiempo al trabajo remunerado y 28% al trabajo no remunerado, las mujeres dedican 35% de su tiempo al trabajo remunerado y 65% al trabajo no remunerado.

Gráfico 26

Distribución porcentual del trabajo remunerado y no remunerado por sexo.

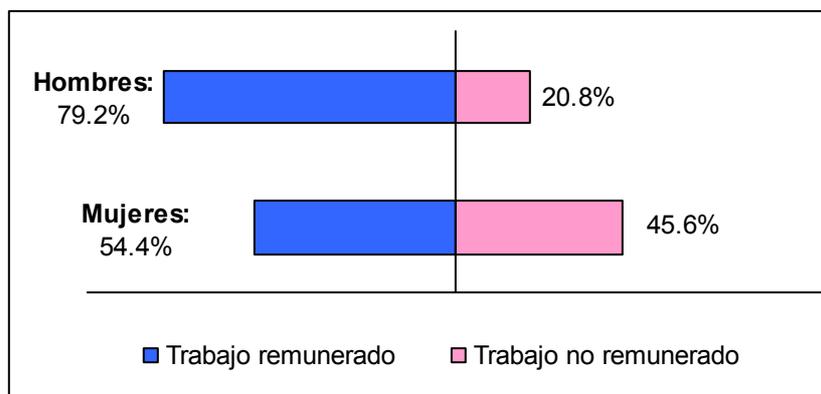


Fuente: Módulo sobre Uso del Tiempo y Trabajo No Remunerado de la Encuesta Continua de Hogares; Setiembre 2007, INE.

Cuando se compara esa relación para las personas ocupadas, se encuentra que ambos dedican una proporción mayor al trabajo remunerado y menor al trabajo no remunerado. De todas formas, se mantiene la desigual distribución del tiempo entre hombres y mujeres. Los hombres destinan casi el 80% de su tiempo al trabajo remunerado y sólo 20% al no remunerado; y las mujeres 54,4% al trabajo remunerado y 45,6% al no remunerado.

**Gráfico 27**

**Distribución porcentual del trabajo remunerado y no remunerado por sexo de hombres y mujeres ocupados.**



*Fuente: elaboración propia en base a los microdatos del Módulo sobre Uso del Tiempo y Trabajo No Remunerado de la Encuesta Continua de Hogares, Setiembre 2007, INE.*

## **2.2. Carga global de trabajo por sexo**

La carga global de trabajo refiere a la suma del trabajo remunerado y no remunerado. El indicador de carga global de trabajo mide el promedio de horas semanales destinadas al trabajo remunerado y no remunerado según sexo.

Las mujeres trabajan en total 5 horas más a la semana que los hombres, pero 10 horas menos en trabajo remunerado y 20 horas más en trabajo no remunerado. Al tiempo de trabajo remunerado y no remunerado se le incluyó los tiempos de traslado ya que las horas de trabajo remunerado varían en alrededor de 5 horas semanales cuando se considera el tiempo de traslado al trabajo.

**Cuadro 16**

**Promedio de horas semanales destinadas al trabajo remunerado y no remunerado<sup>4</sup>**

	Hombres	Mujeres	Total
Trabajo remunerado (incluye tiempo de traslado)	50.7	40.2	<b>46.0</b>
Trabajo no remunerado	15.8	36.5	<b>27.6</b>
<b>Total</b>	<b>50.9</b>	<b>55.6</b>	<b>53.5</b>

*Fuente: elaboración propia en base a los microdatos del Módulo sobre Uso del Tiempo y Trabajo No Remunerado de la Encuesta Continua de Hogares, Setiembre 2007, INE.*

Cuando se calcula la carga global de trabajo considerando sólo las personas con trabajo remunerado, el tiempo promedio de trabajo total en la semana se eleva en forma importante. La diferencia en la carga de trabajo total en la semana entre hombres y mujeres pasa a ser de 10 horas semanales. Los hombres siguen destinando 15 horas semanales al trabajo no remunerado y las mujeres 34 horas. Como al trabajo remunerado las mujeres destinan 40,2 horas semanales y los hombres 50,7 horas, el total de la carga de trabajo se convierte en 64 horas los hombres y 74 horas las mujeres.

**Cuadro 17**

**Promedio de horas semanales destinadas al trabajo remunerado y no remunerado por las personas ocupadas**

	Hombres	Mujeres	Total
Trabajo remunerado (incluye tiempo de traslado)	50.7	40.2	<b>46.0</b>
Trabajo no remunerado	15.3	34.3	<b>24.3</b>
<b>Total</b>	<b>64.0</b>	<b>73.8</b>	<b>68.3</b>

*Fuente: elaboración propia en base a los microdatos del Módulo sobre Uso del Tiempo y Trabajo No Remunerado de la Encuesta Continua de Hogares, Setiembre 2007, INE.*

<sup>4</sup> El promedio de horas destinadas al trabajo remunerado se calcula en base a las personas que realizan trabajo remunerado, el promedio de horas destinadas al trabajo no remunerado se calcula en base a las personas que realizan trabajo no remunerado, y el promedio total se calcula sobre el total de las personas.

### 2.3. Carga global de trabajo según extensión de la jornada laboral.

El promedio de horas de trabajo remunerado semanal de las mujeres es muy inferior al de los hombres porque algo más del 60% realiza jornadas de menos de 40 horas semanales mientras el 67% de los hombres realizan jornadas superiores a las 40 horas semanales.

**Cuadro 18**

**Distribución de los ocupados hombres y mujeres  
según la extensión de su jornada laboral**

<b>Extensión de la jornada laboral</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
Hasta 20 horas	10.5	23.9
Entre 20 y 40 horas	22.8	38.9
Entre 40 y 50 horas	38.9	23.7
Más de 50 horas	27.8	13.5
<b>Total</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

*Fuente: elaboración propia en base a los microdatos del Módulo sobre  
Uso del Tiempo y Trabajo No Remunerado de la  
Encuesta Continua de Hogares, Setiembre 2007, INE.*

Cuando se compara el tiempo destinado al trabajo remunerado y no remunerado en promedio según la extensión de la jornada laboral de cada trabajador y trabajadora se encuentra que las horas promedio de trabajo remunerado en la semana son similares. O sea, a igual carga de trabajo remunerado el tiempo que destinan hombres y mujeres al trabajo no remunerado es sustancialmente distinto. Con jornadas reducidas de hasta 20 horas semanales, los hombres destinan cerca de 15 horas semanales al trabajo no remunerado y las mujeres 41 horas. Con jornadas muy extensas (mayores a 50 horas semanales) los hombres destinan 12 horas y las mujeres 29 horas.

**Cuadro 19**

**Tiempo promedio dedicado al trabajo remunerado, no remunerado y total de hombres y mujeres según la extensión de su jornada laboral.**

Extensión de la jornada laboral	HOMBRES			MUJERES		
	Trabajo remunerado	Trabajo no remunerado	Trabajo total	Trabajo remunerado	Trabajo no remunerado	Trabajo total
Hasta 20 horas	15.8	14.8	30.7	15.9	41.2	57.2
Entre 20 y 40 horas	39.7	14.4	54.1	38.2	33.5	71.7
Entre 40 y 50 horas	52.5	13.2	65.7	51.2	28.7	80.0
Más de 50 horas	70.4	11.9	82.3	69.2	28.7	98.0
<b>Total</b>	<b>50.7</b>	<b>13.3</b>	<b>64.0</b>	<b>40.2</b>	<b>33.6</b>	<b>73.7</b>

*Nota: la jornada laboral refiere sólo a las horas destinadas al trabajo remunerado (sin considerar el tiempo de traslado al trabajo); pero cuando se calcula el promedio de horas destinadas al TR se incluye el tiempo de traslado.*

*Fuente: elaboración propia en base a los microdatos del Módulo sobre Uso del Tiempo y Trabajo No Remunerado de la Encuesta Continua de Hogares, Setiembre 2007, INE.*

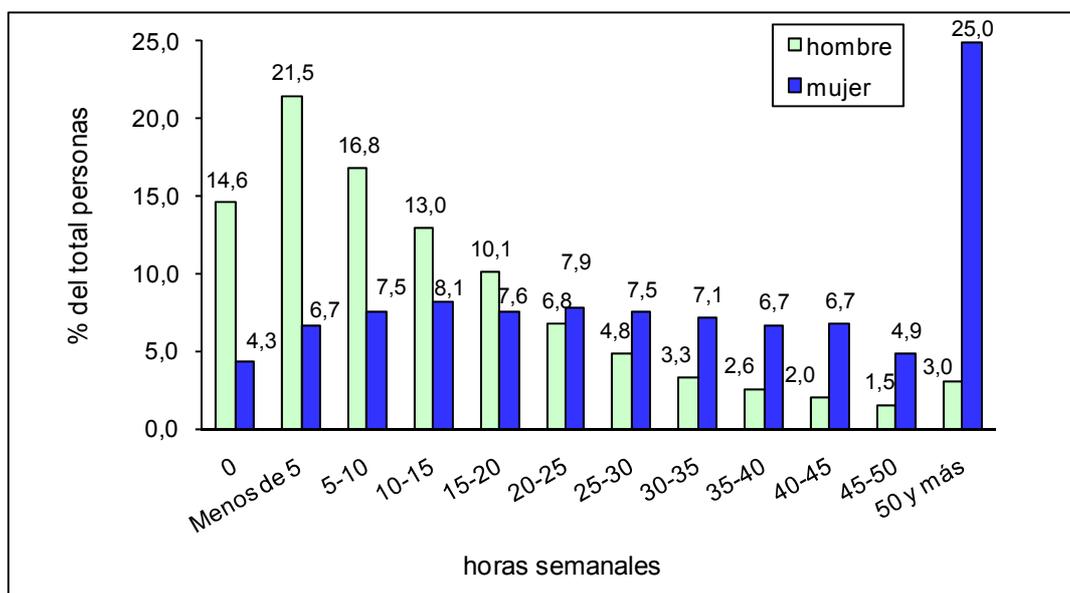
#### **2.4. Distribución de las jornadas de trabajo no remunerado según sexo.**

Dada la baja carga de trabajo no remunerado de los hombres también es esperable imaginarse que la distribución de la jornada de trabajo no remunerado sea muy distinta según sexo.

En efecto se verifica que hay una proporción importante de hombres que realizan menos de 5 horas semanales de trabajo no remunerado y una proporción alta de mujeres que realizan más de 50 horas a la semana. Lo mismo sucede aunque se considere solamente a los ocupados y ocupadas.

**Gráfico 28**

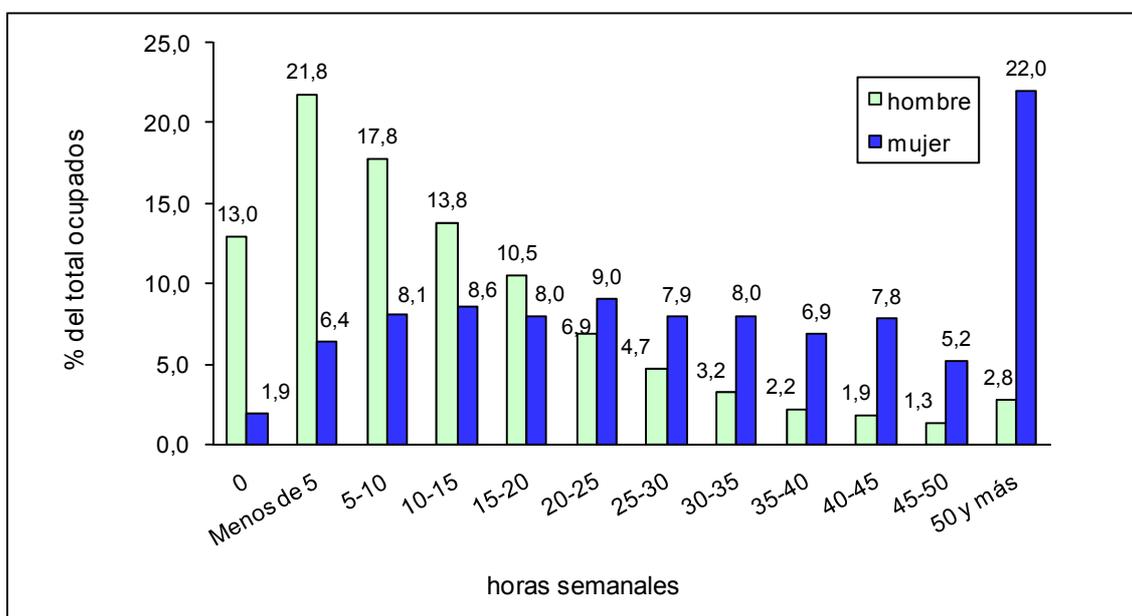
**Distribución de las personas que realizan trabajo no remunerado según la cantidad de horas realizadas en la semana.**



Fuente: elaboración propia en base a los microdatos del Módulo sobre Uso del Tiempo y Trabajo No Remunerado de la Encuesta Continua de Hogares, Setiembre 2007, INE.

**Gráfico 29**

**Distribución de los/as ocupados/as que realizan trabajo no remunerado según la cantidad de horas realizadas en la semana.**



Fuente: elaboración propia en base a los microdatos del Módulo sobre Uso del Tiempo y Trabajo No Remunerado de la Encuesta Continua de Hogares, Setiembre 2007, INE.

**2.5. Carga de trabajo remunerado y no remunerado según rama de actividad y sexo**

*Mapa de Género:  
CIEDUR\_ Departamento de Género y Equidad\_ PIT-CNT*

La carga de trabajo no remunerado se puede evidenciar a través de la proporción de personas que realizan trabajo no remunerado en el total y luego considerar la cantidad de horas que destinan en promedio a la realización de esa tarea.

Sólo el 87% de los hombres que trabajan en forma remunerada declaran realizar trabajo no remunerado (TNR), mientras que el 98% de las mujeres ocupadas lo hace.

El análisis por rama de actividad muestra que en Agro, silvicultura y pesca la diferencia en participación entre hombres y mujeres es mucho mayor. Mientras sólo el 77,8% de los hombres ocupados en el sector declara realizar TNR el 99,1% de las mujeres ocupadas realizan esa tarea.

Las tasas más altas de participación en TNR de las mujeres se registran en servicio doméstico (99,7%), industria del cuero (99,3%), otros servicios comunitarios (99,1%), agro (99,1%) y administración pública (99%):

Las tasas más bajas de los hombres se verifican en agro (77,8%) y salud (82,9%).

**Cuadro 20**  
**Tasa de participación en TNR de los ocupados por sexo según rama de actividad**

Ramas de actividad	Hombres	Mujeres	Total
Agro, silv, pesca	77.8	99.1	81.7
Ind alimenticias	87.0	97.5	90.9
Ind textil, cuero y vestimenta	---	99.3	97.1
Resto de la industria	90.3	96.9	91.9
Construcción	89.9	---	90.1
Comercio, hoteles y restaurantes	86.9	97.4	91.4
Transporte y Comunicaciones	87.4	90.5	88.0
Int financiera, seguros	89.8	96.7	92.8
Adm publica	88.9	99.0	92.6
Enseñanza	90.8	98.0	96.5
Salud	82.9	98.0	94.6
Otros servicios	91.5	99.1	95.4

*Mapa de Género:  
CIEDUR\_ Departamento de Género y Equidad\_ PIT-CNT*

comunitarios			
Serv doméstico	---	99.7	99.7
<b>Total</b>	<b>87.0</b>	<b>98.1</b>	<b>92.0</b>

*Fuente: elaboración propia en base a los microdatos del Módulo sobre Uso del Tiempo y Trabajo No Remunerado de la Encuesta Continua de Hogares, Setiembre 2007, INE.*

Por su parte, la cantidad de horas que destinan hombres y mujeres al trabajo remunerado y no remunerado por rama de actividad muestra que la tasa de participación se corresponde con la cantidad de horas: a mayor participación, mayor número de horas. En sectores como el agro o la salud donde la participación de los hombres en el TNR es la más baja, también es baja la dedicación al TNR de quienes sí lo realizan. Pero en el agro y la industria del cuero donde la participación de las mujeres es muy alta también es alta la dedicación en horas al TNR.

En el Transporte y Comunicaciones tanto hombres como mujeres tenían baja participación en TNR, realizan jornadas laborales extensas, y tienen menos tiempo para el trabajo no remunerado.

Otros sectores como la Salud donde la participación de los hombres en el TNR es la más baja, también es baja la dedicación al TNR (inferior a 10 horas semanales). Por su parte, las mujeres dedican 10 horas menos en promedio a la semana al TR y tienen una dedicación alta al TNR (cerca de 35 horas semanales).

**Cuadro 21**

**Horas promedio semanales dedicadas al trabajo remunerado y no remunerado por sexo según rama de actividad**

Ramas de actividad	HOMBRES			MUJERES		
	Hs. TR (sin traslado)	Hs. TR (con traslado)	Hs. TNR	Hs. TR (sin traslado)	Hs. TR (con traslado)	Hs. TNR
Agro, silv, pesca	48.3	53.0	10.7	33.1	34.5	43.1
Ind alimenticias	47.4	52.1	13.7	40.0	45.1	29.6
Ind textil, cuero y vest.	---	---	---	35.1	37.5	40.5
Resto de la industria	44.8	49.3	13.8	37.1	41.4	32.6
Construcción	41.6	47.2	14.0	---	---	---
Comercio, hoteles y restaurantes	46.4	50.9	13.1	40.2	44.2	34.2
Transporte y Comunicaciones	50.6	56.1	11.2	44.4	50.7	21.5
Int financiera, seguros	40.4	44.8	14.9	37.2	41.9	28.4
Adm publica	50.2	56.6	14.6	38.1	43.2	32.6
Enseñanza	38.5	44.5	14.6	30.9	35.7	34.2
Salud	50.4	55.3	9.7	40.9	45.7	34.6
Otros servicios comunitarios	41.1	45.7	17.2	30.9	34.4	37.9
Serv doméstico	---	---	---	28.8	33.9	31.6
<b>Total</b>	<b>45.7</b>	<b>50.7</b>	<b>13.3</b>	<b>35.8</b>	<b>40.1</b>	<b>33.6</b>

*Fuente: elaboración propia en base a los microdatos del Módulo sobre Uso del Tiempo y Trabajo No Remunerado de la Encuesta Continua de Hogares, Setiembre 2007, INE.*

La carga global de trabajo en la semana según sexo y rama de actividad es superior para las mujeres del sector agropecuario, silvicultura y pesca, industrias alimenticias, industria textil, cuero y vestimenta, comercio, hoteles y restaurantes, administración

*Mapa de Género:  
CIEDUR\_ Departamento de Género y Equidad\_ PIT-CNT*

pública, y salud. Para todos estos sectores el promedio de horas de trabajo remunerado y no remunerado que realizan las mujeres en la semana se ubica entorno a 75-80 horas semanales, lo que equivale a 11 horas diarias de lunes a domingo.

**Cuadro 22**

**Carga global de trabajo por sexo según rama de actividad**

Promedio de horas semanales.

<b>Ramas de actividad</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>	<b>Diferencia H - M</b>
Agro, silv, pesca	63.7	77.6	66.3	13.9
Ind alimenticias	65.7	74.6	69.0	8.9
Ind textil, cuero y vest.	---	78.0	73.6	---
Resto de la industria	63.1	74.0	65.7	10.9
Construcción	61.2	---	61.4	---
Comercio, hoteles y restaurantes	64.0	78.4	70.2	14.4
Transporte y Comunicaciones	67.3	72.1	68.2	4.8
Int financiera, seguros	59.7	70.3	64.4	10.6
Adm publica	71.2	75.8	72.9	4.7
Enseñanza	59.1	69.8	67.6	10.7
Salud	65.0	80.3	76.8	15.2
Otros servicios comunitarios	62.9	72.3	67.7	9.4
Serv doméstico	---	65.5	65.5	---
<b>Total</b>	<b>64.0</b>	<b>73.8</b>	<b>68.3</b>	<b>9.8</b>

*Fuente: elaboración propia en base a los microdatos del Módulo sobre Uso del Tiempo y Trabajo No Remunerado de la Encuesta Continua de Hogares, Setiembre 2007, INE.*

Las mayores diferencias en relación a las horas que realizan los hombres y las mujeres de trabajo remunerado y no remunerado según rama de actividad se verifican en la salud, el comercio, hoteles y restaurantes y el agro, silvicultura y pesca.

**2.6. Carga de de trabajo remunerado y no remunerado según tipo de ocupación y sexo**

La tasa de participación más elevada de las mujeres en el trabajo no remunerado según tipo de ocupación se evidencia entre las agricultoras y trabajadoras calificadas del agro y la pesca, las oficiales, operarias y artesanas de artes mecánicas y otros oficios, y las trabajadoras no calificadas. En estos casos la tasa de participación es de 99% o 100%.

También es elevada para las directivas de empresas y de la administración pública, y en general para todas las trabajadoras mujeres.

En el caso de los hombres las tasas de participación que se ubican por encima del promedio se registran entre los profesionales, científicos e intelectuales; los empleados de oficina, y los técnicos y profesionales de nivel medio.

**Cuadro 23**

**Tasa de participación en TNR de los ocupados  
por sexo según tipo de ocupación**

<b>Tipo de ocupación</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>
Directivos	87.0	98.3	91.5
Profesionales, científicos, intelectuales	91.3	97.3	95.2
Técnicos y profesionales de nivel medio	89.8	97.3	93.0
Empleados de oficina	89.9	97.2	94.6
Trab servicios y vendedores	87.1	97.8	94.4
Agricultores y trab calificados de agro y pesca	82.4	100.0	85.1
Oficiales, operarios y artesanos	89.0	100.0	90.9
Operadores y montadores de instalaciones y máquinas	87.4	98.4	89.1
Trab no calificados*	83.5	99.0	90.8
<b>Total</b>	<b>87.0</b>	<b>98.1</b>	<b>92.0</b>

*\* La categoría de trabajadores no calificados incluye a vendedores ambulantes, personal del servicio doméstico, conserjes y porteros y peones.*

*Fuente: elaboración propia en base a los microdatos del Módulo sobre Uso del Tiempo y Trabajo No Remunerado de la Encuesta Continua de Hogares, Setiembre 2007, INE.*

*Mapa de Género:  
CIEDUR\_ Departamento de Género y Equidad\_ PIT-CNT*

En los tipos de ocupación donde las mujeres presentan mayor tasa de participación en el TNR son también las ocupaciones donde las mujeres realizan en promedio mayor cantidad de horas de trabajo no remunerado. Las oficiales, operarias y artesanas, y las agricultoras y trabajadoras calificadas del agro y la pesca realizan entre 41 y 42 horas semanales de TNR y el tiempo que le dedican al trabajo remunerado es de 36 horas semanales. Por su parte, las trabajadoras no calificadas realizan en promedio 36 horas semanales de TNR y 34 horas de trabajo remunerado.

Por otra parte, las que realizan las jornadas más amplias de TR son las directivas (52 horas semanales), las empleadas de oficina (45 horas), las operadoras y montadoras de instalaciones y máquinas y las técnicas y profesionales de nivel medio (43 horas), y las trabajadoras de servicios y vendedoras (42 horas).

En el caso de los hombres los que realizan las jornadas más largas de trabajo no remunerado destinan en promedio 15 horas a la semana. Éstos son empleados de oficina y profesionales, científicos o intelectuales. Por su parte, los que realizan las jornadas más largas de trabajo remunerado son directivos (59 horas), operadores y montadores de instalaciones y máquinas (55 horas), trabajadores de los servicios y vendedores (53 horas), y agricultores y trabajadores calificados del agro y la pesca y profesionales, científicos e intelectuales (52 horas).

**Cuadro 24**

**Horas promedio semanales dedicadas al trabajo remunerado y no remunerado por sexo según tipo de ocupación.**

Tipo de ocupación	HOMBRES			MUJERES		
	Hs. TR (sin traslado)	Hs. TR (con traslado)	Hs. TNR	Hs. TR (sin traslado)	Hs. TR (con traslado)	Hs. TNR
Directivos	54.9	59.0	10.7	50.0	52.1	31.8
Prof, científicos, intelectuales	46.0	52.1	14.7	33.5	38.4	33.9
Técnicos y prof nivel medio	42.8	48.5	13.0	38.1	42.5	30.3
Emp. de oficina	44.2	49.4	15.0	39.8	44.9	28.0
Trab servicios y vendedores	47.6	52.9	13.4	37.8	41.9	33.4
Agric y trab calificados de agro y pesca	48.2	52.4	12.4	35.2	36.6	40.9
Oficiales, operarios y artesanos	43.8	48.8	13.8	33.7	35.9	41.8
Operadores y montadores	50.3	55.3	12.6	39.0	42.9	32.8
Trab no calificados*	42.3	46.9	13.2	29.3	34.1	36.2
<b>Total</b>	<b>45.7</b>	<b>50.7</b>	<b>13.3</b>	<b>35.8</b>	<b>40.1</b>	<b>33.6</b>

*Fuente: elaboración propia en base a los microdatos del Módulo sobre Uso del Tiempo y Trabajo No Remunerado de la Encuesta Continua de Hogares, Setiembre 2007, INE.*

La carga global de trabajo es sumamente elevada para las trabajadoras directivas de empresas y de la administración pública alcanzando las 84 horas semanales que equivalen a 12 horas diarias. Las agricultoras y trabajadoras calificadas del agro y la pesca y las oficiales, operarias y artesanas destinan 78 horas semanales al trabajo remunerado y no remunerado.

También los directivos hombres tienen una carga elevada de trabajo (70 horas semanales en promedio). Luego se ubican los profesionales, científicos e intelectuales

*Mapa de Género:  
CIEDUR\_ Departamento de Género y Equidad\_ PIT-CNT*

y los operadores y montadores de instalaciones y máquinas con 67 y 68 horas semanales respectivamente.

**Cuadro 25**

**Carga global de trabajo por sexo según tipo de ocupación**  
Promedio de horas semanales.

<b>Tipo de ocupación</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>	<b>Diferencia H - M</b>
Directivos	69.7	83.9	75.3	14.2
Profesionales, científicos, intelectuales	66.8	72.2	70.3	5.4
Técnicos y profesionales de nivel medio	61.5	72.7	66.3	11.3
Empleados de oficina	64.4	73.0	69.9	8.6
Trab servicios y vendedores	66.3	75.4	72.5	9.0
Agricultores y trab calificados de agro y pesca	64.7	77.5	66.7	12.7
Oficiales, operarios y artesanos	62.6	77.7	65.3	15.0
Operadores y montadores de instalaciones y máquinas	67.8	75.8	69.1	7.9
Trab no calificados	60.1	70.3	64.9	10.3
<b>Total</b>	<b>64.0</b>	<b>73.8</b>	<b>68.3</b>	<b>9.8</b>

*Fuente: elaboración propia en base a los microdatos del Módulo sobre Uso del Tiempo y Trabajo No Remunerado de la Encuesta Continua de Hogares, Setiembre 2007, INE.*

### 2.7. Carga de de trabajo remunerado y no remunerado según estructura de hogar y sexo

En los hogares unipersonales es donde la participación de hombres y mujeres en el trabajo no remunerado es equivalente. En los hogares biparentales con hijos es donde la participación de hombres y mujeres en el trabajo no remunerado es desigual (10 puntos porcentuales de diferencia entre hombres y mujeres). En los hogares extendidos es donde la desigualdad entre la participación de hombres y mujeres en el trabajo no remunerado es mayor (cerca de 20 puntos porcentuales).

**Cuadro 26**  
**Tasa de participación en TNR de los ocupados**  
**por sexo según estructura de hogar**

<b>Estructura de hogar</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>
Unipersonal	98.8	98.8	98.8
Pareja sola	89.5	98.5	93.3
Biparental con hijos de ambos	87.3	97.8	91.4
Biparental con al menos un hijo de uno	86.3	96.6	89.7
Monoparental femenino	79.6	98.1	93.0
Monoparental masculino	91.8		92.7
Extendido trigeneracional	80.3	98.7	90.8
Otros extendidos o compuestos	83.6	97.9	90.1
<b>Total</b>	<b>87.4</b>	<b>98.1</b>	<b>92.1</b>

*Fuente: elaboración propia en base a los microdatos del Módulo sobre Uso del Tiempo y Trabajo No Remunerado de la Encuesta Continua de Hogares, Setiembre 2007, INE.*

La mayor cantidad de horas destinadas al TNR por las mujeres ocupadas es en los hogares biparentales, mientras que los hombres que destinan mayor cantidad de horas al TNR pertenecen a los hogares monoparentales.

**Cuadro 27**

**Horas promedio semanales dedicadas al trabajo remunerado y no remunerado por sexo según estructura de hogar.**

Estructura de hogar	HOMBRES			MUJERES		
	Hs. TR (sin traslado)	Hs. TR (con traslado)	Hs. TNR	Hs. TR (sin traslado)	Hs. TR (con traslado)	Hs. TNR
Unipersonal	41.9	46.4	18.1	38.2	42.4	23.3
Pareja sola	45.8	50.5	12.1	35.6	40.1	30.5
Biparental con hijos de ambos	47.7	52.6	13.2	34.5	38.6	38.7
Biparental con al menos un hijo de uno	45.9	50.7	13.5	35.0	39.5	41.0
Monoparental femenino	43.2	48.8	8.3	35.5	40.1	32.9
Monoparental masculino	42.6	46.4	20.4	---	---	---
Extendido trigeracional	45.5	50.0	10.7	38.1	42.8	31.3
Otros extendidos o compuestos	43.4	48.7	13.2	37.8	42.0	28.4
<b>Total</b>	<b>45.8</b>	<b>50.6</b>	<b>13.3</b>	<b>35.9</b>	<b>40.2</b>	<b>33.6</b>

*Fuente: elaboración propia en base a los microdatos del Módulo sobre Uso del Tiempo y Trabajo No Remunerado de la Encuesta Continua de Hogares, Setiembre 2007, INE.*

Ello también determina que la mayor extensión de la jornada de trabajo en las mujeres se encuentra en los hogares biparentales con hijos (70 horas semanales). También los hombres de esos hogares son los que realizan las jornadas más extensas de TR y TNR (cerca de 80 horas semanales).

**Cuadro 28**

**Carga global de trabajo por sexo según estructura de hogar**  
Promedio de horas semanales.

<b>Estructura de hogar</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>
Unipersonal	64.5	65.7	65.0
Pareja sola	62.6	70.5	66.0
Biparental con hijos de ambos	65.7	77.3	70.3
Biparental con al menos un hijo de uno	64.2	80.5	69.7
Monoparental femenino	57.1	72.9	68.6
Monoparental masculino	66.9		66.0
Extendido trigeracional	60.7	74.1	68.5
Otros extendidos o compuestos	61.9	70.4	65.8
<b>Total</b>	<b>64.0</b>	<b>73.8</b>	<b>68.3</b>

*Fuente: elaboración propia en base a los microdatos del Módulo sobre Uso del Tiempo y Trabajo No Remunerado de la Encuesta Continua de Hogares, Setiembre 2007, INE.*

### **3. Indicadores sobre Seguridad Social**

En este informe se presentan indicadores sobre seguridad social en base a la información brindada por el Instituto de Seguridad Social (BPS) del Uruguay, brindado por el Equipo de Representación de los Trabajadores (ERT).

Los indicadores refieren a la información disponible sobre trabajadores registrados en la seguridad social según sexo y rama de actividad, subsidios por maternidad, subsidios por enfermedad, complementos por accidentes de trabajo y subsidio por desempleo.

Esta información, en general, se presenta desagregada por sexo y rama de actividad pero no se poseen los cruces entre ambas variables. Para el caso de los subsidios por desempleo también se posee información desagregada por tramos de edad.

Los datos corresponden al promedio mensual del año 2008 y sólo para el subsidio por desempleo fue de interés considerar la información para 2008 y 2009. Para este último año, no se disponía de información completa para todo el año, sino sólo de algunos meses que en general correspondían a los primeros ocho meses del año.

#### ***3.1. Trabajadores registrados en la seguridad social según sexo y rama de actividad***

La distribución de los trabajadores registrados en la seguridad social es similar a la de los ocupados en la economía (analizada en Indicadores Socioeconómicos). En total, en el año 2008 están registrados cerca de 500 mil mujeres y 600 mil hombres.

Las mujeres se concentran en el comercio, la administración pública, los servicios sociales y de salud, y lo que representaría a las trabajadoras del servicio doméstico (ítem T).

Considerando la participación de mujeres en el total de ocupados de cada rama y la ponderación del empleo en cada rama en el total del empleo femenino, se encuentran los sectores con mayor representación femenina (o sea, los más feminizados). Ellos son: servicio doméstico (97,5%), Enseñanza (70,7%), Servicios sociales y de Salud (70,3%), administración pública (57%).

**Cuadro 29**

**Distribución de los trabajadores registrados en la seguridad social (sin incluir los patrones rurales) por sexo según rama de actividad. Año 2008.**

Ramas de actividad	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres/Total
A - Producción agropecuaria, forestación y pesca	5,0	12,4	9,1	25,1
B - Explotación de minas y canteras	0,0	0,2	0,1	12,0
C - Industrias Manufactureras	9,6	16,3	13,3	32,9
D - Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	0,3	0,8	0,6	24,8
E - Suministro de agua; alcantarillado, gestión de desechos y actividades de saneamiento	1,9	1,7	1,7	48,2
F – Construcción	0,8	10,5	6,1	5,6
G - Comercio al por mayor y al por menor; reparación de los vehículos de motor y de las motocicletas.	16,3	17,9	17,1	43,0
H - Transporte y almacenamiento	2,9	10,6	7,1	18,5
I - Alojamiento y servicios de comida	2,5	2,3	2,4	47,2
J - Informática y comunicación	2,0	2,7	2,4	38,5
K - Actividades financieras y de seguros.	1,4	1,0	1,2	53,9
L - Actividades inmobiliarias	1,9	2,2	2,1	42,4
M - Actividades profesionales, científicas y técnicas	3,4	3,1	3,3	47,5
N - Actividades administrativas y servicios de apoyo	1,6	2,9	2,3	31,2
O - Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria.	15,8	9,8	12,5	57,3
P – Enseñanza	6,8	2,3	4,4	70,7
Q - Servicios sociales y relacionados con la Salud humana.	12,3	4,3	7,9	70,3

*Mapa de Género:  
CIEDUR\_ Departamento de Género y Equidad\_ PIT-CNT*

R - Artes, entretenimiento y recreación	1,1	1,4	1,3	39,6
S - Otras actividades de servicio	4,0	2,4	3,1	58,4
T - Actividades de los hogares en calidad de empleadores, actividades indiferenciadas de producción de bienes y servicios de los hogares para uso propio.	10,0	0,2	4,6	97,5
U - Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales	0,0	0,0	0,0	54,2
V - Adaptación a Uruguay	0,3	0,5	0,4	34,2
<b>Total sin patronos rurales</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>45,4</b>

*Fuente: elaboración propia en base a información del Instituto de Seguridad Social (BPS).*

### **3.2. Subsidios por maternidad según rama de actividad**

Considerando los promedios mensuales del número de subsidios por maternidad otorgados en el año 2007 y el número de mujeres registradas en la seguridad social se encuentra que apenas el 0,21% de las mujeres solicitan dicho subsidio en el año.

En términos absolutos, se trata de 1.033 mujeres que piden subsidios en promedio en el año, en un total de 499.244 mujeres trabajadoras registradas en la seguridad social.

En los sectores con mayor representación femenina la proporción de mujeres con subsidio por maternidad en el año es más alta en el caso del comercio (0,24%) y la administración pública (0,25%), y menor en la enseñanza (0,16%), los servicios sociales y de salud (0,16%), las trabajadoras del servicio doméstico (0,19%).

**Cuadro 30**

**Subsidios por maternidad en relación a las mujeres registradas en la seguridad social, según rama de actividad. Año 2008.**

Ramas de actividad	Mujeres registradas en la SS	Subsidios por maternidad	Proporción subsidios/ M registradas
A - Producción agropecuaria, forestación y pesca	24.961	67	0,27
B - Explotación de minas y canteras	154	0	0,05
C - Industrias Manufactureras	48.114	110	0,23
D - Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	1.658	0	0,01
E - Suministro de agua; alcantarillado, gestión de desechos y actividades de saneamiento	9.257	12	0,13
F – Construcción	3.751	8	0,22
G - Comercio al por mayor y al por menor; reparación de los vehículos de motor y de las motocicletas.	81.203	193	0,24
H - Transporte y almacenamiento	14.443	21	0,14
I - Alojamiento y servicios de comida	12.503	25	0,20
J - Informática y comunicación	10.080	17	0,17
K - Actividades financieras y de seguros.	6.958	16	0,23
L - Actividades inmobiliarias	9.595	14	0,14
M - Actividades profesionales, científicas y técnicas	17.128	42	0,25
N - Actividades administrativas y servicios de apoyo	8.017	8	0,09
O - Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria.	78.817	197	0,25

*Mapa de Género:  
CIEDUR\_ Departamento de Género y Equidad\_ PIT-CNT*

P - Enseñanza	34.117	54	0,16
Q - Servicios sociales y relacionados con la Salud humana.	61.257	98	0,16
R - Artes, entretenimiento y recreación	5.526	10	0,17
S - Otras actividades de servicio	19.988	39	0,19
T - Actividades de los hogares en calidad de empleadores, actividades indiferenciadas de producción de bienes y servicios de los hogares para uso propio.	49.841	95	0,19
U - Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales	230	1	0,22
V - Adaptación a Uruguay	1.648	6	0,37
<b>Total</b>	<b>499.244</b>	<b>1.033</b>	<b>0,21</b>

*Fuente: elaboración propia en base a información del Instituto de Seguridad Social (BPS).*

### **3.3. Subsidios por enfermedad según sexo y rama de actividad**

En promedio en el año 2008 se otorgaron 13.602 subsidios por enfermedad. El 58,4% de esos subsidios los solicitaron mujeres y 41,6% hombres.

También la proporción de mujeres que solicitan subsidios por enfermedad es más alta cuando se calcula la proporción de hombres y mujeres que obtiene subsidio por enfermedad en el total de trabajadores registrados en la seguridad social. El 1,59% de las mujeres y el 0,94% de los hombres registrados solicitaron el subsidio por enfermedad en el año 2008.

**Cuadro 31**

**Subsidios por enfermedad según sexo.**

**Año 2008.**

	<b>Subsidios por enfermedad</b>	<b>Proporción en el total</b>	<b>Proporción sobre los trabajadores registrados en la SS</b>
Mujeres	7.937	58,4	1,59
Hombres	5.665	41,6	0,94
<b>Total</b>	<b>13.602</b>	<b>100,0</b>	<b>1,24</b>

*Fuente: elaboración propia en base a información del Instituto de Seguridad Social (BPS).*

La proporción de trabajadores que solicitan el subsidio por enfermedad según rama de actividad se calcula considerando el promedio de subsidios que se solicitan en el mes según el total de trabajadores registrados. Como no se dispone de información por rama de actividad desagregada según sexo, sólo se presenta el análisis para el conjunto de los trabajadores.

Los sectores donde hay un mayor número de trabajadores que solicitan el subsidio por enfermedad son: producción agropecuaria, forestación y pesca e industrias manufactureras donde los niveles son apenas superiores al 2% de los trabajadores registrados.

También es algo más elevada que el promedio la proporción de trabajadores que solicitan subsidio en los sectores: suministro de agua y saneamiento (1,7%), otras actividades de servicios (1,42%) y servicios sociales y de salud (1,35%).

**Cuadro 32**

**Subsidios por enfermedad según rama de actividad.**

**Año 2008.**

<b>Ramas de actividad</b>	<b>Proporción sobre trabajadores registrados</b>
A - Producción agropecuaria, forestación y pesca	2,08
B - Explotación de minas y canteras	1,00
C - Industrias Manufactureras	2,07
D - Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	0,01

*Mapa de Género:  
CIEDUR\_ Departamento de Género y Equidad\_ PIT-CNT*

E - Suministro de agua; alcantarillado, gestión de desechos y actividades de saneamiento	1,70
F - Construcción	1,08
G - Comercio al por mayor y al por menor; reparación de los vehículos de motor y de las motocicletas.	1,18
H - Transporte y almacenamiento	0,98
I - Alojamiento y servicios de comida	1,34
J - Informática y comunicación	0,51
K - Actividades financieras y de seguros.	0,89
L - Actividades inmobiliarias	1,14
M - Actividades profesionales, científicas y técnicas	1,04
N - Actividades administrativas y servicios de apoyo	0,96
O - Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria.	0,01
P - Enseñanza	0,90
Q - Servicios sociales y relacionados con la Salud humana.	1,35
R - Artes, entretenimiento y recreación	1,21
S - Otras actividades de servicio	1,42
T - Actividades de los hogares en calidad de empleadores, actividades indiferenciadas de producción de bienes y servicios de los hogares para uso propio.	1,21
U - Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales	0,82
V - Adaptación a Uruguay	1,52
<b>Total</b>	<b>1,24</b>

*Fuente: elaboración propia en base a información del Instituto de Seguridad Social (BPS).*

### 3.4. Accidentes de trabajo según sexo y rama de actividad

Si se consideran los complementos por accidentes de trabajo que registra el BPS en el año 2008 se pagaron 456 complementos en promedio. En este caso la distribución por sexo es inversa a los subsidios por enfermedad, el 72% de estos complementos se pagó a hombres y 28% a mujeres.

Se trata de un número muy bajo de trabajadores que cobran este complemento en promedio en el año, sólo un 0,04% del total de trabajadores registrados.

Por rama de actividad se evidencia que efectivamente la industria manufacturera que está más masculinizada y tiene alta probabilidad de registrar accidentes de este tipo es la que tiene el mayor número y la mayor proporción de trabajadores que cobran ese complemento en el año. Le sigue en importancia el sector de la construcción donde también hay mayor riesgo de registrar estos accidentes.

**Cuadro 33**

**Complemento de accidentes de trabajo según sexo.  
Año 2008.**

	<b>Complemento de accidentes de trabajo</b>	<b>Proporción en el total</b>	<b>Proporción sobre los trabajadores registrados en la SS</b>
Mujeres	128	28,0	0,03
Hombres	328	72,0	0,05
<b>Total</b>	<b>456</b>	<b>100</b>	<b>0,04</b>

*Fuente: elaboración propia en base a información del Instituto de Seguridad Social (BPS).*

**Cuadro 34**

**Complemento de accidentes de trabajo según rama de actividad.  
 Año 2008.**

Ramas de actividad	Complementos de accidentes de trabajo	Proporción sobre trabajadores registrados
A - Producción agropecuaria, forestación y pesca	51	0,05
B - Explotación de minas y canteras	0	0,03
C - Industrias Manufactureras	204	0,14
D - Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	0	0,00
E - Suministro de agua; alcantarillado, gestión de desechos y actividades de saneamiento	7	0,04
F – Construcción	54	0,08
G - Comercio al por mayor y al por menor; reparación de los vehículos de motor y de las motocicletas.	49	0,03
H - Transporte y almacenamiento	29	0,04
I - Alojamiento y servicios de comida	6	0,02
J - Informática y comunicación	1	0,01
K - Actividades financieras y de seguros.	1	0,01
L - Actividades inmobiliarias	5	0,02
M - Actividades profesionales, científicas y técnicas	8	0,02
N - Actividades administrativas y servicios de apoyo	5	0,02
O - Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria.	0	0,00
P – Enseñanza	2	0,00
Q - Servicios sociales y relacionados con la	18	0,02

*Mapa de Género:  
CIEDUR\_ Departamento de Género y Equidad\_ PIT-CNT*

Salud humana.		
R - Artes, entretenimiento y recreación	3	0,02
S - Otras actividades de servicio	9	0,03
T - Actividades de los hogares en calidad de empleadores, actividades indiferenciadas de producción de bienes y servicios de los hogares para uso propio.	3	0,01
U - Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales	0	0,00
V - Adaptación a Uruguay	2	0,03
<b>Total</b>	<b>456</b>	<b>0,04</b>

*Fuente: elaboración propia en base a información del Instituto de Seguridad Social (BPS).*

### **3.5. Subsidio por desempleo según sexo, edad y rama de actividad**

Una mayor proporción de hombres que mujeres hace uso del subsidio por desempleo. En el año 2008, el 68,5% de dichos subsidios fueron obtenidos por hombres trabajadores y registrados en la seguridad social. El 2,3% de los hombres trabajadores obtuvieron ese subsidio en relación al 1,3% de las mujeres trabajadoras y con derechos a la seguridad social.

**Cuadro 35**  
**Subsidio por desempleo según sexo.**  
**Año 2008.**

	Subsidio por desempleo	Proporción en el total	Proporción sobre los trabajadores registrados en la SS
Mujeres	6.274	31,5	1,3
Hombres	13.612	68,5	2,3
<b>Total</b>	<b>19.886</b>	<b>100,0</b>	<b>1,8</b>

*Fuente: elaboración propia en base a información del Instituto de Seguridad Social (BPS).*

*Mapa de Género:  
CIEDUR\_ Departamento de Género y Equidad\_ PIT-CNT*

Como resultado de la crisis internacional, en el año 2009 se registró un incremento importante del promedio mensual de subsidios por desempleo respecto al año 2008. Ese incremento fue del 36,1% y significó un aumento mayor para los hombres que para las mujeres (38,6% respecto a 30,7%).

**Cuadro 36**  
**Evolución del subsidio por desempleo según sexo.**  
**Años 2008 y 2009.**

	2008	2009	Variación 2009/2008
Mujeres	6.274	8.198	30,7
Hombres	13.612	18.870	38,6
<b>Total</b>	<b>19.886</b>	<b>27.068</b>	<b>36,1</b>

*Fuente: elaboración propia en base a información del Instituto de Seguridad Social (BPS).*

Según tramos de edad, en el año 2008 la mayor concentración de subsidios por desempleo se concentraba en los grupos de 20 a 39 años de edad. En ese tramo se concentra el 61% de los trabajadores con subsidio por desempleo.

**Cuadro 37**  
**Subsidio por desempleo según tramo de edad.**  
**Años 2008 y 2009.**

Tramos de edad	2008	2009	Variación 2009/2008	Estructura año 2008
Menos de 20	487	620	27,3	2,4
20 a 29	5.856	8.774	49,8	29,4
30 a 39	6.444	7.924	23,0	32,4
40 a 49	3.948	5.291	34,0	19,9
50 a 59	2.528	3.592	42,1	12,7
Más de 60	624	868	39,0	3,1
<b>Total</b>	<b>19.886</b>	<b>27.068</b>	<b>36,1</b>	<b>100,0</b>

*Fuente: elaboración propia en base a información del Instituto de Seguridad Social (BPS).*

*Mapa de Género:  
CIEDUR\_ Departamento de Género y Equidad\_ PIT-CNT*

A su vez, entre 2008 y 2009 dicho subsidio tiene un mayor incremento en los grupos de 20 a 29 años y más de 50 años de edad.

Según rama de actividad, el sector con mayor ponderación del subsidio por desempleo en el total de trabajadores registrados en la seguridad social es la construcción. Cerca del 7% de los trabajadores del sector solicitaron subsidio por desempleo en el año 2008, siendo la proporción en el total de trabajadores de 1,8%.

**Cuadro 38**  
**Subsidio por desempleo según rama de actividad.**  
**Años 2008 y 2009.**

Ramas de actividad	2008	2009	Variación 2009/2008	Proporción sobre los trabajadores registrados en la SS
A - Producción agropecuaria, forestación y pesca	2.238	3.340	49,3	2,2
B - Explotación de minas y canteras	39	57	44,9	3,1
C - Industrias Manufactureras	4.566	6.277	37,5	3,1
D - Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	1	2	225,0	0,0
E - Suministro de agua; alcantarillado, gestión de desechos y actividades de saneamiento	120	161	34,6	0,6
F - Construcción	4.601	6.233	35,5	6,9
G - Comercio al por mayor y al por menor; reparación de los vehículos de motor y de las motocicletas.	2.891	3.842	32,9	1,5
H - Transporte y almacenamiento	941	1.127	19,8	1,2
I - Alojamiento y servicios de comida	590	677	14,6	2,2
J - Informática y comunicación	228	394	72,9	0,9
K - Actividades financieras y de seguros.	209	231	10,7	1,6
L - Actividades inmobiliarias	335	533	59,3	1,5
M - Actividades profesionales, científicas y	734	733	-0,2	2,0

*Mapa de Género:  
CIEDUR\_ Departamento de Género y Equidad\_ PIT-CNT*

técnicas				
N - Actividades administrativas y servicios de apoyo	221	593	168,2	0,9
O - Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria.	391	664	69,6	0,3
P - Enseñanza	297	380	28,0	0,6
Q - Servicios sociales y relacionados con la Salud humana.	342	420	22,8	0,4
R - Artes, entretenimiento y recreación	149	151	1,3	1,1
S - Otras actividades de servicio	509	645	26,8	1,5
T - Actividades de los hogares en calidad de empleadores, actividades indiferenciadas de producción de bienes y servicios de los hogares para uso propio.	430	507	17,9	0,8
U - Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales	4	2	-54,3	0,9
V - Adaptación a Uruguay	52	99	89,0	1,1
<b>Total</b>	<b>19.886</b>	<b>27.068</b>	<b>36,1</b>	<b>1,8</b>

*Fuente: elaboración propia en base a información del Instituto de Seguridad Social (BPS).*

El incremento registrado entre 2008 y 2009 en actividades administrativas y de apoyo, actividades inmobiliarias, informática y comunicación, producción agropecuaria y forestación.

## Anexo Estadístico

### Tasa de actividad, empleo y desempleo por sexo.

Período 1986-2008. Localidades mayores de 5.000 habitantes.

Año	Tasa de actividad			Tasa de empleo			Tasa de desempleo		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
<b>1986</b>	56.2	74.0	41.4	50.6	68.2	35.9	10.1	7.9	13.3
<b>1987</b>	57.6	75.1	42.8	52.4	70.1	37.4	9.1	6.7	12.6
<b>1988</b>	57.1	74.4	42.5	52.2	69.6	37.6	8.6	6.3	11.9
<b>1989</b>	57.7	74.4	43.7	53.1	69.9	38.9	8.0	6.1	10.7
<b>1990</b>	57.0	73.2	43.5	52.1	68.2	38.7	8.5	6.9	10.9
<b>1991</b>	57.4	73.3	43.8	52.3	68.2	38.7	8.9	7.0	11.5
<b>1992</b>	57.4	72.6	44.7	52.2	67.6	39.4	9.0	6.9	11.9
<b>1993</b>	56.7	71.8	44.1	52.0	67.2	39.3	8.3	6.5	10.9
<b>1994</b>	58.2	73.1	45.5	52.8	68.0	40.1	9.2	7.1	12.1
<b>1995</b>	59.0	73.8	46.6	53.0	67.9	40.4	10.3	8.0	13.3

*Mapa de Género:  
CIEDUR\_ Departamento de Género y Equidad\_ PIT-CNT*

<b>1996</b>	58.2	71.9	46.7	51.3	64.8	39.9	11.9	9.8	14.6
<b>1997</b>	57.6	71.4	45.8	51.0	65.0	39.1	11.4	9.0	14.7
<b>1998</b>	60.4	73.5	49.3	54.3	67.8	42.8	10.1	7.8	13.0
<b>1999</b>	59.3	72.0	48.6	52.6	65.8	41.5	11.3	8.7	14.6
<b>2000</b>	59.6	71.9	49.1	51.5	64.1	40.8	13.6	10.9	17.0
<b>2001</b>	60.6	72.2	50.9	51.4	63.9	40.9	15.3	11.5	19.7
<b>2002</b>	59.1	70.7	49.4	49.1	61.2	38.9	17.0	13.5	21.2
<b>2003</b>	58.1	69.0	48.9	48.3	59.7	38.8	16.9	13.5	20.8
<b>2004</b>	58.5	70.0	48.7	50.8	62.9	40.6	13.1	10.2	16.5
<b>2005</b>	58.5	69.3	49.5	51.4	62.7	41.9	12.2	9.5	15.3
<b>2006</b>	60.9	71.7	51.8	53.9	65.4	44.4	11.4	8.8	14.4
<b>2007</b>	62.7	73.6	53.7	56.7	68.4	46.9	9.6	7.1	12.6
<b>2008</b>	62.6	72.7	54.4	57.7	68.5	48.8	7.9	5.7	10.3
<b>ene-set 08</b>	62.3	72.2	54.0	57.1	67.9	48.2	8.2	5.9	10.7
<b>ene-set 09</b>	63.4	73.4	55.0	58.4	69.0	49.5	7.9	5.9	10.1

Fuente: INE.

**Brechas de género en las tasas de actividad, empleo y desempleo por sexo.**

Período 1986-2008: localidades mayores de 5.000 habitantes.

Año	Brechas de género		
	TAF/TAM	TEF/TEM	TDF/TDM
1986	-44.1	-47.4	68.4
1987	-43.0	-46.6	88.1
1988	-42.9	-46.0	88.9
1989	-41.3	-44.3	75.4
1990	-40.6	-43.2	58.0
1991	-40.2	-43.2	64.3
1992	-38.4	-41.7	72.7
1993	-38.6	-41.5	68.3
1994	-37.8	-41.0	70.2
1995	-36.9	-40.5	67.0
1996	-35.0	-38.4	49.1
1997	-35.9	-39.8	64.1
1998	-32.9	-36.9	67.8
1999	-32.6	-36.9	67.9
2000	-31.7	-36.3	56.0
2001	-29.5	-36.0	71.3
2002	-30.1	-36.4	57.0
2003	-29.1	-35.0	54.1
2004	-30.4	-35.5	61.8
2005	-28.6	-33.2	61.1
2006	-27.8	-32.1	63.6
2007	-27.0	-31.4	77.5

*Mapa de Género:  
CIEDUR\_ Departamento de Género y Equidad\_ PIT-CNT*

<b>2008</b>	-25.2	-28.8	80.7
<b>ene- set 08</b>	-25.2	-29.0	80.8
<b>ene- set 09</b>	-25.0	-28.3	70.5

*Fuente: elaboración propia.*

**Tasa de actividad, empleo y desempleo por sexo.**

Años 2006-2008, áreas geográficas.

Año	Tasa de actividad			Tasa de empleo			Tasa de desempleo		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
<b>Total País</b>									
<b>2006</b>	60.8	72.3	50.9	54.1	66.3	43.7	10.9	8.2	14.2
<b>2007</b>	62.5	74.0	52.5	56.7	69.2	46.0	9.2	6.5	12.4
<b>2008</b>	62.5	73.1	53.4	57.7	69.2	48.0	7.6	5.4	10.1
<b>ene-set 08</b>	62.1	72.7	53.2	57.2	68.6	47.6	7.9	5.6	10.5
<b>ene-set 09</b>	63.1	73.8	53.9	58.3	69.8	48.6	7.5	5.5	9.9
<b>Montevideo</b>									
<b>2006</b>	61.6	71.1	54.0	55.1	65.0	47.1	10.6	8.6	12.8
<b>2007</b>	64.0	74.0	56.0	58.4	69.1	49.9	8.6	6.6	10.8
<b>2008</b>	63.9	73.2	56.5	59.3	69.2	51.4	7.2	5.5	8.9

*Mapa de Género:  
CIEDUR\_ Departamento de Género y Equidad\_ PIT-CNT*

<b>ene-set 08</b>	63.6	73.0	56.2	58.8	68.9	50.8	7.5	5.6	9.5
<b>ene-set 09</b>	64.9	73.9	57.6	59.9	69.4	52.2	7.7	6.1	9.4
<b>Interior - loc mayores de 5.000 hab.</b>									
<b>2006</b>	60.1	72.2	49.6	52.8	65.7	41.7	12.1	9.0	16.0
<b>2007</b>	61.6	73.3	51.5	55.1	67.9	44.1	10.6	7.4	14.5
<b>2008</b>	61.5	72.2	52.3	56.2	67.9	46.2	8.6	6.0	11.6
<b>ene-set 08</b>	62.3	72.2	54.0	57.1	67.9	48.2	8.2	5.9	10.7
<b>ene-set 09</b>	63.4	73.4	55.0	58.4	69.0	49.5	7.9	5.9	10.1
<b>Interior - loc menores de 5.000 y zonas rurales</b>									
<b>2006</b>	60.4	75.9	44.3	55.9	72.4	38.9	7.3	4.6	12.3
<b>2007</b>	60.9	76.3	45.1	57.1	73.7	40.2	6.2	3.5	10.9
<b>2008</b>	61.2	75.9	46.2	58.0	73.5	42.2	5.2	3.1	8.7
<b>ene-set 08</b>	61.2	75.8	46.2	57.8	73.1	42.2	5.5	3.6	8.7
<b>ene-set 09</b>	60.8	76.5	45.3	58.0	74.6	41.6	4.7	2.6	8.2

*Fuente: el año 2006 se calculó en base a los microdatos de la Encuesta Nacional de Hogares Ampliada 2006 del INE y el resto es información disponible en su sitio web.*

**Tasa de actividad femenina según tramos de edad.**  
 Período 1986-2008. Localidades mayores de 5000 habitantes.

<b>Año</b>	<b>14- 24</b>	<b>25 - 34</b>	<b>35 - 44</b>	<b>45 - 54</b>	<b>55 - 64</b>	<b>Mayor de 64</b>
<b>1986</b>	41.5	65.9	61.8	50.4	25.6	5.5
<b>1987</b>	43.5	67.6	64.4	53.6	27.7	5.5
<b>1988</b>	43.6	67.4	65.6	53.4	27.7	5.8
<b>1989</b>	44.1	69.4	65.7	57.4	28.1	6.1
<b>1990</b>	43.1	70.0	67.1	56.7	27.0	6.4
<b>1991</b>	43.5	69.0	68.8	58.3	29.3	5.8
<b>1992</b>	44.0	71.9	71.8	61.4	28.8	6.5
<b>1993</b>	45.1	71.8	69.9	60.9	28.9	5.9
<b>1994</b>	47.4	72.0	70.6	61.5	31.2	6.4
<b>1995</b>	49.4	73.4	73.2	62.3	32.4	6.9
<b>1996</b>	48.0	72.9	73.8	64.8	33.4	6.5
<b>1997</b>	47.0	74.2	72.9	63.9	33.5	6.5
<b>1998</b>	48.0	73.7	75.1	64.7	37.7	6.8
<b>1999</b>	45.4	74.1	75.1	67.2	37.3	6.2
<b>2000</b>	46.6	75.4	76.0	68.4	37.5	6.2
<b>2001</b>	47.7	76.0	78.5	70.7	41.1	7.3
<b>2002</b>	43.2	76.2	76.8	71.3	41.5	6.2
<b>2003</b>	41.0	75.9	77.5	73.6	42.5	5.7
<b>2004</b>	40.9	75.0	75.1	71.4	44.1	7.4
<b>2005</b>	41.8	76.2	77.4	72.3	45.8	6.9
<b>2006</b>	41.6	76.8	78.4	74.2	50.0	8.5
<b>2007</b>	42.5	77.9	77.9	75.5	53.5	10.1
<b>2008</b>	42.1	79.9	79.6	76.5	55.3	11.5

*Fuente: elaboración propia en base a los microdatos de las Encuestas Continuas de Hogares del INE.*

*Mapa de Género:  
CIEDUR\_ Departamento de Género y Equidad\_ PIT-CNT*

**Tasa de actividad femenina según tramos de edad.**

Años 2006-2008, áreas geográficas.

<b>Año</b>	<b>14- 24</b>	<b>25 - 34</b>	<b>35 - 44</b>	<b>45 - 54</b>	<b>55 - 64</b>	<b>Mayor de 64</b>
<b>Total País</b>						
<b>2006</b>	40.7	74.9	76.5	73.0	49.4	8.5
<b>2007</b>	41.4	76.3	76.5	74.1	52.7	10.0
<b>2008</b>	41.0	77.9	78.1	75.5	54.6	11.4
<b>Montevideo</b>						
<b>2006</b>	44.1	81.1	82.8	78.3	53.1	8.9
<b>2007</b>	45.8	81.9	82.5	79.5	57.0	10.3
<b>2008</b>	45.6	84.0	83.2	80.1	58.6	11.3
<b>Interior - loc mayores de 5.000 hab.</b>						
<b>2006</b>	39.4	72.3	74.3	70.2	46.8	8.1
<b>2007</b>	39.8	74.0	74.0	71.7	50.1	9.9
<b>2008</b>	39.1	75.9	76.6	72.8	52.2	11.6
<b>Interior - loc menores de 5.000 y zonas rurales</b>						
<b>2006</b>	33.7	60.9	64.4	63.4	45.3	7.9
<b>2007</b>	33.4	63.6	66.9	63.4	46.8	8.9
<b>2008</b>	32.2	61.5	67.2	67.7	49.1	10.7

*Fuente: elaboración propia en base a los microdatos de las Encuestas Continuas de Hogares del INE.*

*Mapa de Género:  
CIEDUR\_ Departamento de Género y Equidad\_ PIT-CNT*

**Tasa de Actividad según situación conyugal y sexo.**  
Período 1987-2008. Localidades mayores de 5000 habitantes.

Año	Viven en pareja (casados o unión libre)		No viven en pareja					
			Divorciados o separados		Viudos		Solteros	
	H	M	H	M	H	M	H	M
<b>1987</b>	80.7	43.6	77.9	68.4	28.5	17.5	68.1	49.9
<b>1988</b>	80.3	43.8	78.1	68.6	24.6	16.0	67.0	49.6
<b>1989</b>	79.8	44.6	78.3	68.5	28.2	17.4	67.6	50.5
<b>1990</b>	79.7	45.1	75.4	70.2	27.0	16.5	66.3	49.8
<b>1991</b>	78.5	45.4	78.6	68.3	23.8	16.3	67.4	49.9
<b>1992</b>	78.0	47.3	77.3	68.2	23.4	17.3	66.0	48.9
<b>1993</b>	77.1	46.3	76.9	68.9	21.6	15.2	66.6	50.8
<b>1994</b>	77.5	47.1	77.4	70.5	27.8	16.3	69.4	52.7
<b>1995</b>	78.3	49.1	79.0	69.9	27.4	16.1	69.8	53.6
<b>1996</b>	76.6	49.0	74.0	69.5	24.9	16.0	67.7	53.6
<b>1997</b>	75.8	48.7	74.8	69.2	27.4	14.6	68.3	52.1
<b>1998</b>	78.6	52.3	76.4	70.9	26.3	16.4	67.6	53.5
<b>1999</b>	77.3	52.0	73.5	70.5	25.2	15.1	66.3	52.1
<b>2000</b>	77.8	52.7	75.3	68.9	23.6	15.0	65.2	53.3
<b>2001</b>	77.5	54.6	76.9	73.2	22.1	16.2	66.2	53.8
<b>2002</b>	77.0	53.5	74.4	71.8	21.1	15.0	63.7	52.2
<b>2003</b>	75.7	54.1	74.3	70.4	20.6	14.3	61.4	50.2
<b>2004</b>	76.2	53.6	75.3	69.3	25.7	14.8	62.9	49.9
<b>2005</b>	75.7	54.1	76.6	71.2	23.0	15.8	62.0	50.8
<b>2006</b>	78.8	57.5	75.9	69.9	26.5	17.6	62.3	51.7
<b>2007</b>	80.7	59.3	78.7	73.0	30.4	19.0	62.6	50.4

*Mapa de Género:  
CIEDUR\_ Departamento de Género y Equidad\_ PIT-CNT*

<b>2008</b>	80.2	59.8	80.7	74.5	30.3	20.1	60.1	49.4
-------------	------	------	------	------	------	------	------	------

*Fuente: elaboración propia en base a los microdatos de las Encuestas Continuas de Hogares del INE.*

**Tasa de Actividad según situación conyugal y sexo.**

Años 2006-2008, áreas geográficas.

Año	Viven en pareja (casados o unión libre)		No viven en pareja						
			Divorciados o separados		Viudos		Solteros		
	H	M	H	M	H	M	H	M	
<b>Total País</b>									
<b>2006</b>	79.2	56.2	75.9	69.6	27.6	17.4	63.1	50.5	
<b>2007</b>	81.0	58.2	78.4	72.4	30.7	18.5	63.3	49.2	
<b>2008</b>	80.6	58.7	80.7	74.1	31.7	20.0	60.7	48.1	
<b>Montevideo</b>									
<b>2006</b>	77.7	59.6	76.1	71.0	25.9	16.6	62.9	56.2	
<b>2007</b>	80.4	62.3	80.0	73.2	32.9	17.9	63.9	55.5	
<b>2008</b>	79.7	62.2	82.6	75.1	27.3	19.2	62.5	54.2	
<b>Interior - loc mayores de 5.000 hab.</b>									
<b>2006</b>	79.7	55.5	75.7	68.5	26.9	18.5	61.8	46.9	
<b>2007</b>	81.1	56.8	77.4	72.9	28.4	20.2	61.4	45.4	
<b>2008</b>	80.5	57.7	78.9	73.9	32.8	21.1	57.9	44.3	
<b>Interior - loc menores de 5.000 y zonas rurales</b>									
<b>2006</b>	82.0	49.0	75.8	66.1	34.4	16.4	68.5	40.5	
<b>2007</b>	82.4	51.5	76.6	62.3	32.0	14.8	67.6	38.9	
<b>2008</b>	83.0	51.9	81.2	67.6	39.6	18.8	64.5	35.5	

*Fuente: elaboración propia en base a los microdatos de las Encuestas Continuas de Hogares del INE.*

*Mapa de Género:  
CIEDUR\_ Departamento de Género y Equidad\_ PIT-CNT*

**Distribución de la población económicamente activa femenina por nivel educativo**  
Período 1986-2007. Localidades mayores de 5000 habitantes.

<b>Año</b>	<b>Sin educación formal</b>	<b>Primaria</b>	<b>Secundaria</b>	<b>Utu</b>	<b>Magisterio o IPA</b>	<b>Universidad o similar</b>	<b>Total</b>
<b>1986</b>	1.4	38.1	36.9	7.1	6.6	9.8	100.0
<b>1987</b>	1.4	36.9	37.9	7.7	6.0	10.1	100.0
<b>1988</b>	1.4	36.1	38.3	7.4	6.1	10.6	100.0
<b>1989</b>	1.3	35.2	39.1	7.2	5.7	11.6	100.0
<b>1990</b>	0.8	33.5	40.6	7.2	5.9	11.8	100.0
<b>1991</b>	0.9	33.3	38.2	8.8	6.6	12.2	100.0
<b>1992</b>	1.0	31.5	39.7	8.7	6.5	12.7	100.0
<b>1993</b>	0.8	29.5	40.3	9.2	6.6	13.6	100.0
<b>1994</b>	0.8	29.3	41.0	9.2	6.6	13.1	100.0
<b>1995</b>	0.7	28.4	40.6	9.3	6.4	14.6	100.0
<b>1996</b>	0.6	26.6	41.9	9.5	6.4	15.1	100.0
<b>1997</b>	0.6	26.7	42.7	9.4	6.0	14.5	100.0
<b>1998</b>	0.5	26.0	42.3	9.0	6.2	15.9	100.0
<b>1999</b>	0.4	26.6	42.6	9.0	5.9	15.6	100.0
<b>2000</b>	0.4	26.2	43.1	8.0	6.4	15.9	100.0
<b>2001</b>	0.3	25.0	41.9	10.4	5.5	16.9	100.0
<b>2002</b>	0.3	23.8	41.9	10.3	6.4	17.1	100.0
<b>2003</b>	0.3	23.4	41.2	11.6	6.4	17.1	100.0
<b>2004</b>	0.3	22.4	40.3	12.6	6.4	17.9	100.0
<b>2005</b>	0.3	20.9	41.5	12.0	6.7	18.5	100.0
<b>2006</b>	0.3	22.0	42.7	8.8	6.6	19.5	100.0
<b>2007</b>	0.4	21.8	42.3	8.9	6.5	20.1	100.0

*Fuente: elaboración propia en base a los microdatos de las Encuestas Continuas de Hogares del INE.*

*Mapa de Género:  
CIEDUR\_ Departamento de Género y Equidad\_ PIT-CNT*

**Distribución de la población económicamente activa masculina por nivel educativo**  
Período 1986-2007. Localidades mayores de 5000 habitantes.

<b>Año</b>	<b>Sin educación formal</b>	<b>Primaria</b>	<b>Secundaria</b>	<b>Utu</b>	<b>Magisterio o IPA</b>	<b>Universidad o similar</b>	<b>Total</b>
<b>1986</b>	1.4	45.3	29.9	15.3	0.5	7.7	100.0
<b>1987</b>	1.4	44.7	29.7	15.6	0.5	8.1	100.0
<b>1988</b>	1.3	43.2	30.8	15.8	0.6	8.3	100.0
<b>1989</b>	1.1	42.1	31.5	15.9	0.5	9.0	100.0
<b>1990</b>	1.1	40.7	32.5	16.0	0.5	9.2	100.0
<b>1991</b>	1.0	39.7	31.0	17.7	0.9	9.8	100.0
<b>1992</b>	1.1	38.8	32.4	16.5	0.8	10.4	100.0
<b>1993</b>	0.9	36.4	34.2	17.0	0.9	10.7	100.0
<b>1994</b>	0.9	36.6	33.9	17.5	0.9	10.2	100.0
<b>1995</b>	0.7	36.0	33.8	17.4	1.0	11.1	100.0
<b>1996</b>	0.7	34.2	34.8	17.8	0.9	11.6	100.0
<b>1997</b>	0.7	34.0	35.9	17.5	0.8	11.2	100.0
<b>1998</b>	0.5	32.6	37.1	17.4	0.8	11.5	100.0
<b>1999</b>	0.6	32.6	36.8	17.7	0.8	11.4	100.0
<b>2000</b>	0.5	33.1	36.9	17.0	0.8	11.6	100.0
<b>2001</b>	0.5	31.2	39.3	15.9	0.9	12.2	100.0
<b>2002</b>	0.4	30.8	39.6	16.0	0.9	12.3	100.0
<b>2003</b>	0.4	30.4	38.9	16.6	1.2	12.4	100.0
<b>2004</b>	0.3	28.5	38.2	18.8	1.2	13.0	100.0
<b>2005</b>	0.4	27.9	39.6	17.4	1.1	13.6	100.0
<b>2006</b>	0.5	27.7	39.7	16.6	1.2	14.2	100.0
<b>2007</b>	0.4	27.9	41.0	15.1	1.2	14.4	100.0

*Fuente: elaboración propia en base a los microdatos de las Encuestas Continuas de Hogares del INE.*

**Distribución de la población económicamente activa femenina y masculina por nivel educativo y área geográfica. Año 2007.**

Área geográfica	Sin educación formal	Primaria	Secundaria	Utu	Magisterio o IPA	Universidad o similar	Total
<b>MUJERES</b>							
Total País	0.4	24.3	41.8	8.4	6.4	18.6	100.0
Montevideo	0.3	17.5	37.8	9.8	5.3	29.3	100.0
Interior - loc mayores de 5.000 hab.	0.5	26.2	46.9	8.0	7.7	10.7	100.0
Interior - loc menores y zonas rurales	0.5	47.0	37.4	4.1	5.8	5.2	100.0
<b>HOMBRES</b>							
Total País	0.6	32.1	39.5	14.0	1.1	12.7	100.0
Montevideo	0.3	21.7	37.7	16.7	1.2	22.4	100.0
Interior - loc mayores de 5.000 hab.	0.4	33.4	44.0	13.8	1.2	7.2	100.0
Interior - loc menores y zonas rurales	1.5	57.4	30.6	7.3	0.4	2.9	100.0

*Fuente: elaboración propia en base a los microdatos de las Encuestas Continuas de Hogares del INE.*

**Porcentaje de mujeres en el total de ocupados según rama de actividad.**

País urbano (localidades mayores de 5.000 habitantes).

Rama de actividad	2001	2004	2007
Agro, pesca, exp. de minas y canteras	16.9	15.8	15.2
Industria y electricidad, gas y agua	36.2	35.6	36.2
Construcción	2.3	2.4	2.9
Comercio	39.3	37.7	42.8
Restaurantes y hoteles	47.4	44.5	51.4
Transporte y comunicaciones	16.2	17.9	19.3
Int. financiera	40.8	42.8	47.5
Act. inmob. y empresariales	38.8	38.4	41.4
Adm pública	32.9	32.3	35.7
Enseñanza	76.8	76.6	77.1
Serv. sociales y de salud	75.7	73.3	75.1
Elim desperdicios, saneamiento	49.8	46.7	50.3
Serv. doméstico	93.9	92.9	91.2
<b>Total</b>	<b>43.2</b>	<b>43.2</b>	<b>45.2</b>

Fuente: elaboración propia en base a los microdatos de las ECH del INE.

**Horas promedio trabajadas en la semana en el empleo principal u otros empleos, según sexo.** Período 1986-2008. Localidades mayores de 5000 habitantes.

Año	Total de horas		Empleo principal		Otros empleos	
	H	M	H	M	H	M
<b>1986</b>	49.1	38.9	47.3	37.4	22.5	17.5
<b>1987</b>	49.5	38.9	47.4	37.2	23.1	18.4

*Mapa de Género:  
CIEDUR\_ Departamento de Género y Equidad\_ PIT-CNT*

<b>1988</b>	49.3	38.5	47.1	36.7	22.5	18.4
<b>1989</b>	49.4	38.9	47.0	37.1	24.4	18.4
<b>1990</b>	49.4	39.3	47.0	37.3	24.5	19.3
<b>1991</b>	48.8	38.7	47.5	37.6	23.6	18.5
<b>1992</b>	48.8	38.1	47.7	37.0	23.8	19.5
<b>1993</b>	48.7	38.2	47.8	37.2	23.9	19.0
<b>1994</b>	48.7	37.9	48.1	37.0	23.8	18.3
<b>1995</b>	48.1	38.1	47.1	36.5	23.2	18.6
<b>1996</b>	46.9	37.8	46.2	36.7	23.0	18.6
<b>1997</b>	47.2	37.7	46.4	36.8	21.8	17.8
<b>1998</b>	47.7	38.1	46.8	36.7	22.2	17.8
<b>1999</b>	47.8	38.6	46.0	36.6	22.1	18.7
<b>2000</b>	47.6	38.0	46.1	36.3	22.0	18.8
<b>2001</b>	46.1	37.5	44.3	35.5	21.1	17.9
<b>2002</b>	44.8	37.0	43.1	35.1	21.9	18.0
<b>2003</b>	44.1	37.0	42.4	35.0	20.6	17.8
<b>2004</b>	45.0	37.0	43.3	35.1	19.7	17.4
<b>2005</b>	45.2	37.0	43.5	34.8	20.2	17.7
<b>2006</b>	45.3	36.7	43.4	34.6	19.8	16.8
<b>2007</b>	45.3	36.3	43.1	33.9	18.7	16.1
<b>2008</b>	45.1	36.2	42.8	33.6	18.2	15.6

*Fuente: elaboración propia en base a los microdatos de las ECH del INE.*

**Horas promedio trabajadas en la semana en el empleo principal u otros empleos,  
según área geográfica y sexo. Total del país, año 2008.**

Tipo de empleo	Montevideo		Interior – loc. mayores		Interior – loc. Menores y zonas rurales	
	H	M	H	M	H	M
<b>Empleo principal</b>	42.3	33.8	43.3	33.4	47.1	35.3
<b>Otros empleos</b>	17.9	15.4	18.6	15.8	20.4	16.3
<b>Total</b>	<b>44.9</b>	<b>36.6</b>	<b>45.3</b>	<b>35.7</b>	<b>48.9</b>	<b>36.9</b>

*Fuente: elaboración propia en base a los microdatos de las ECH del INE.*

**Porcentaje de ocupados que llevan trabajo a su casa en el total según rama de actividad. Total del país, Año 2008.**

Rama de actividad	Hombres	Mujeres	Total
Agro, pesca, exp. de minas y canteras	2.1	2.1	2.1
Industria y electricidad, gas y agua	3.9	3.9	3.9
Construcción	1.9	---	2.1
Comercio	5.0	4.3	4.7
Restaurantes y hoteles	2.7	2.1	2.4
Transporte y comunicaciones	4.3	5.6	4.6
Int. financiera	13.0	9.4	11.3
Act. inmob. y empresariales	12.0	12.8	12.3
Adm pública	6.3	12.4	8.7
Enseñanza	40.1	55.2	51.8
Serv. sociales y de salud	7.8	6.6	6.9
Elim desperdicios, saneamiento	7.6	6.9	7.2
<b>Total</b>	<b>5.6</b>	<b>9.9</b>	<b>7.5</b>

*Fuente: elaboración propia en base a los microdatos de las ECH del INE.*

*Mapa de Género:*  
 CIEDUR\_ Departamento de Género y Equidad\_ PIT-CNT

**Horas semanales promedio en la ocupación principal  
 según rama de actividad y sexo. Total del país, año 2008.**

Rama de actividad	Hombres	Mujeres	Total
Agro, pesca, exp. de minas y canteras	47.0	36.6	44.9
Industria y electricidad, gas y agua	44.7	36.9	41.9
Construcción	41.2	35.9	41.0
Comercio	44.4	39.1	42.1
Restaurantes y hoteles	46.1	37.3	41.3
Transporte y comunicaciones	47.3	39.2	45.7
Int. financiera	41.1	37.9	39.6
Act. inmob. y empresariales	35.8	33.7	34.9
Adm pública	47.4	36.6	43.2
Enseñanza	32.3	27.9	28.9
Serv. sociales y de salud	38.5	34.9	35.8
Elim desperdicios, saneamiento	36.2	29.7	33.0
Serv. doméstico	42.3	26.6	27.7
<b>Total</b>	<b>43.4</b>	<b>33.8</b>	<b>39.1</b>

*Fuente: elaboración propia en base a los microdatos de las ECH del INE.*

**Brecha de las remuneraciones por hora según sexo, en los asalariados del sector público, del sector privado y en el resto de los ingresos laborales.**

Período 1986-2006. Localidades mayores de 5000 habitantes.

<b>Año</b>	<b>Asalariados Privados</b>	<b>Asalariados Públicos</b>	<b>Otros ingresos</b>	<b>Total</b>
<b>1986</b>	66.2	107.3	61.0	73.4
<b>1987</b>	68.6	105.6	58.9	73.2
<b>1988</b>	72.8	114.2	63.6	77.6
<b>1989</b>	72.2	105.4	72.3	77.9
<b>1990</b>	73.0	101.4	65.8	75.8
<b>1991</b>	72.6	100.2	66.4	74.6
<b>1992</b>	76.7	95.7	78.0	78.9
<b>1993</b>	75.3	96.9	74.4	78.0
<b>1994</b>	76.6	96.8	75.9	78.9
<b>1995</b>	81.3	96.3	81.2	82.8
<b>1996</b>	79.4	96.6	76.7	80.0
<b>1997</b>	85.2	96.6	87.6	86.3
<b>1998</b>	82.9	97.5	84.6	83.6
<b>1999</b>	85.2	98.3	90.8	87.8
<b>2000</b>	87.7	92.7	102.9	90.5
<b>2001</b>	88.5	99.1	93.3	90.9
<b>2002</b>	88.7	97.4	106.5	94.2
<b>2003</b>	90.1	99.0	82.4	89.2
<b>2004</b>	87.9	99.1	96.7	92.1
<b>2005</b>	91.9	103.3	82.0	91.4
<b>2006</b>	87.7	96.7	85.1	88.4

*Fuente: elaboración propia en base a los microdatos de las ECH del INE.*

*Mapa de Género:*  
*CIEDUR\_ Departamento de Género y Equidad\_ PIT-CNT*



## 2. Indicadores de representación en la Negociación Colectiva 2005-2009



## Índice

1. Indicadores sobre los Actores que participan en la Negociación Colectiva.....	88
2. Indicadores de representación y participación en la Organización Sindical, PIT-CNT98	
3. Resultados de la negociación en el sector privado .....	100
4. Estado de situación de la incorporación del género en la Negociación Colectiva ..	102
Bibliografía:.....	111
Anexo 1: Porcentaje de Representantes a los Grupos de los Consejos de Salarios 2008, según sexo. ....	113
Anexo 2: Clasificación Grupos y Sub Grupos de Negociación Colectiva .....	116
Anexo 3: Grupos y Sub Grupos con cláusulas relacionadas a la igualdad de Género- Año/s en que se explicita. ....	125

## 1. Indicadores sobre los Actores que participan en la Negociación Colectiva

La negociación colectiva involucra desde el 2005 a tres actores:



La determinación de quién negocia en los Consejos de Salarios se dirime a la interna de cada uno de los Grupos de empresarios y trabajadores. Luego de que los mismos envían la nómina de delegados electos, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social designa los delegados sectoriales.

En el Anexo 1 se transcribe, desagregando según sexo, los actuales delegados a los Consejos de Salarios. Esta información fue extraída del Acta del 30 de Marzo del 2009, publicada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social<sup>5</sup>.

La diversidad de Grupos y Sub Grupos lleva a que en muchos casos el número de personas que negocian en los consejos sea ampliamente mayor que los delegados designados por el MTSS por Grupo de actividad. Es por esta razón que a continuación se presentan por Grupo los cuadros y gráficos que indican: cantidad de sub grupos, así como el número y porcentaje de personas que, según las actas de Consejos de Salarios firmadas, participaron en la negociación. En los mismos se incluyen a todas las personas que participaron en la firma de Consejos de Salarios en los años 2005, 2006 y 2008.

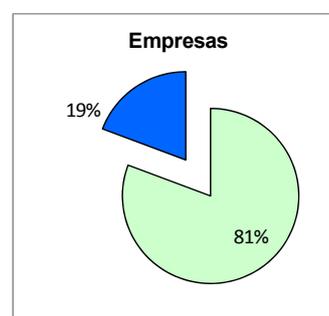
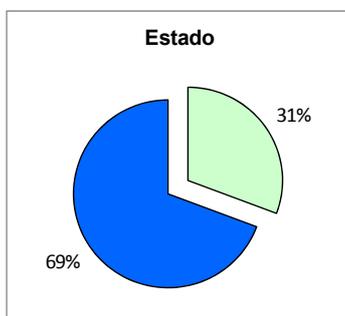
### Grupo 1

Cantidad de Sub Grupos= 25

Cantidad total de Personas que participaron= 280

Porcentaje de personas que participaron, según actor y sexo.

	Estado	Empresas	Trabajadores
Hombres	30,7	82,1	93,2
Mujeres	69,3	19,6	6,8
Total	100	100	100



<sup>5</sup> El anexo 1 contiene una descripción detallada de los Grupos y Sub grupos a los que se hace referencia en este documento. Extraído de Mazzuchi, G. (2009)

*Mapa de Género:  
CIEDUR\_ Departamento de Género y Equidad\_ PIT-CNT*

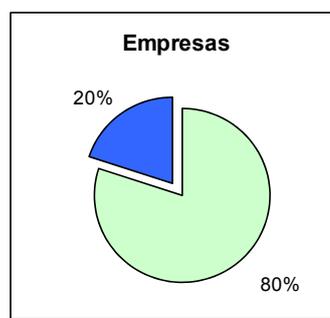
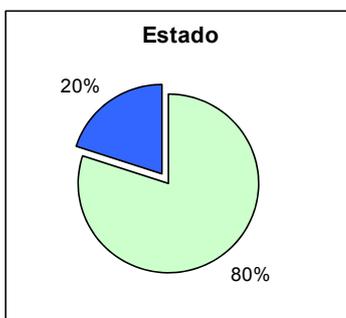
**Grupo 2**

Cantidad de Sub Grupos= 4

Cantidad total de Personas que participaron= 41

Porcentaje de personas que participaron, según actor y sexo.

	Estado	Empresas	Trabajadores
<b>Hombres</b>	80,0	80,0	85,7
<b>Mujeres</b>	20,0	20,0	14,3
<b>Total</b>	100	100	100



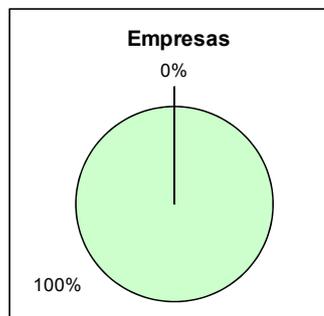
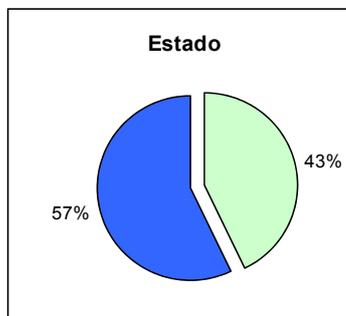
**Grupo 3**

Cantidad de Sub Grupos= 5

Cantidad total de Personas que participaron= 33

Porcentaje de personas que participaron, según actor y sexo.

	Estado	Empresas	Trabajadores
<b>Hombres</b>	42,9	100,00	82,4
<b>Mujeres</b>	57,1	0,00	17,6
<b>Total</b>	100	100	100



**Grupo 4**

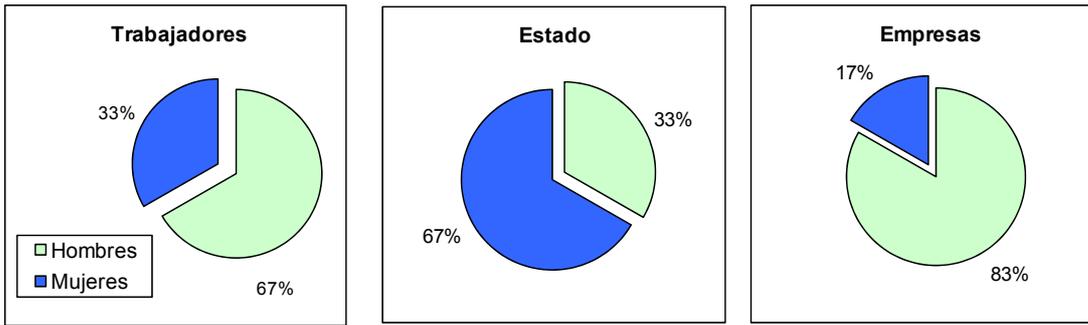
Cantidad de Sub Grupos= 2

Cantidad total de Personas que participaron= 15

Porcentaje de personas que participaron, según actor y sexo.

	Estado	Empresas	Trabajadores
<b>Hombres</b>	33,3	83,33	66,67
<b>Mujeres</b>	66,7	16,67	33,33
<b>Total</b>	100	100,00	100,00

*Mapa de Género:  
CIEDUR\_ Departamento de Género y Equidad\_ PIT-CNT*



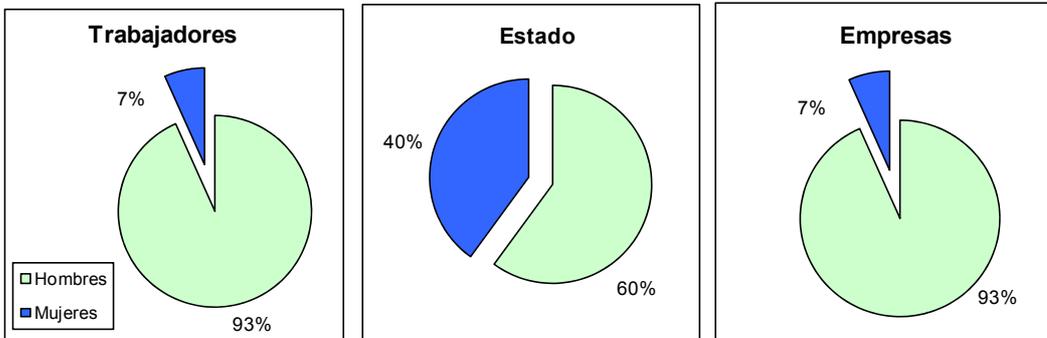
**Grupo 5**

Cantidad de Sub Grupos= 7

Cantidad total de Personas que participaron= 50

Porcentaje de personas que participaron, según actor y sexo.

	Estado	Empresas	Trabajadores
Hombres	60,0	93,33	93,33
Mujeres	40,0	6,67	6,67
Total	100	100,00	100,00



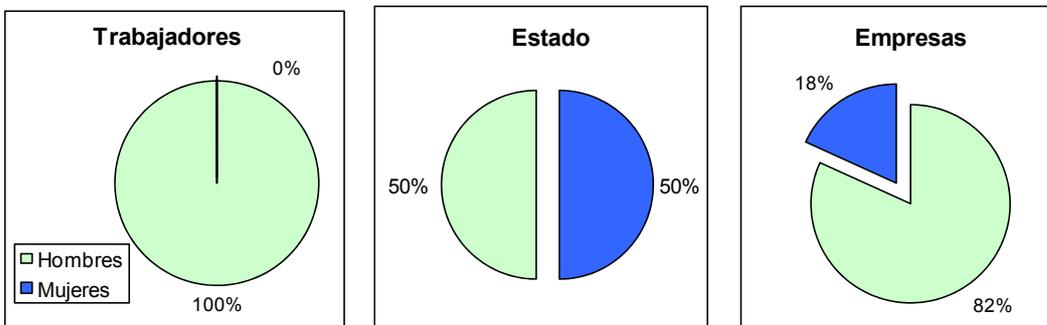
**Grupo 6**

Cantidad de Sub Grupos= 3

Cantidad total de Personas que participaron= 33

Porcentaje de personas que participaron, según actor y sexo.

	Estado	Empresas	Trabajadores
Hombres	50,0	81,82	100,00
Mujeres	50,0	18,18	0,00
Total	100	100,00	100,00



*Mapa de Género:  
CIEDUR\_ Departamento de Género y Equidad\_ PIT-CNT*

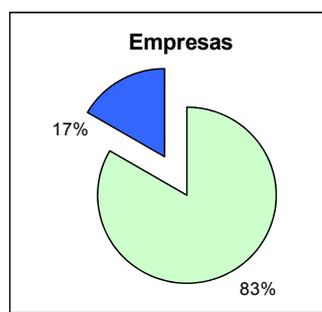
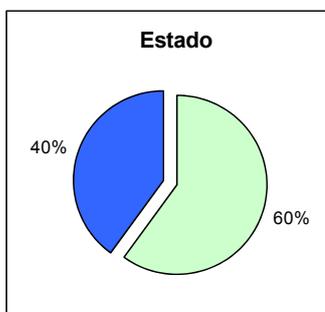
**Grupo 7**

Cantidad de Sub Grupos= 8

Cantidad total de Personas que participaron= 88

Porcentaje de personas que participaron, según actor y sexo.

	<b>Estado</b>	<b>Empresas</b>	<b>Trabajadores</b>
<b>Hombres</b>	60,0	83,33	88,68
<b>Mujeres</b>	40,0	16,67	11,32
<b>Total</b>	100	100,00	100,00



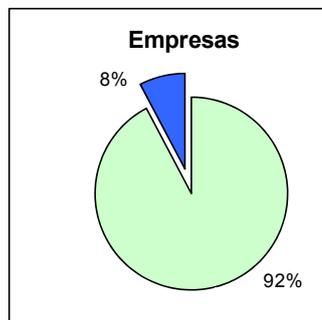
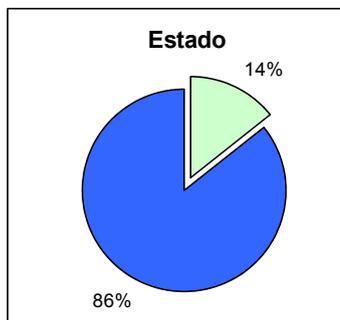
**Grupo 8**

Cantidad de Sub Grupos= 10

Cantidad total de Personas que participaron= 123

Porcentaje de personas que participaron, según actor y sexo.

	<b>Estado</b>	<b>Empresas</b>	<b>Trabajadores</b>
<b>Hombres</b>	14,3	92,31	84,42
<b>Mujeres</b>	85,7	7,69	15,58
<b>Total</b>	100	100,00	100,00



**Grupo 9**

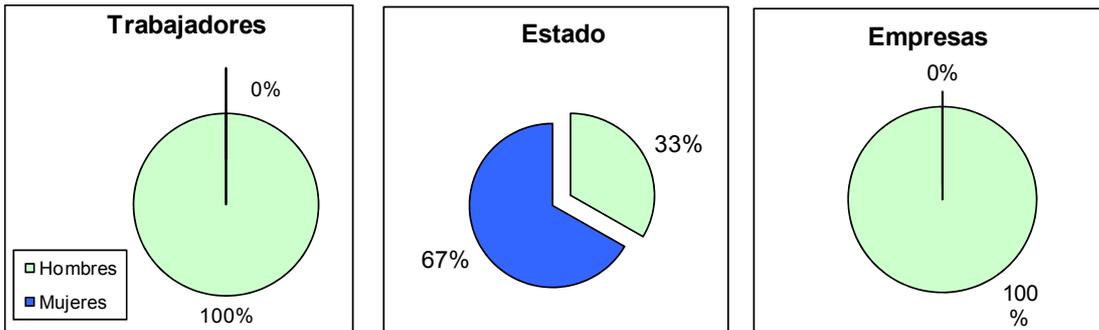
Cantidad de Sub Grupos= 7

Cantidad total de Personas que participaron= 20

Porcentaje de personas que participaron, según actor y sexo.

	<b>Estado</b>	<b>Empresas</b>	<b>Trabajadores</b>
<b>Hombres</b>	33,3	100,00	100,00
<b>Mujeres</b>	66,7	0,00	0,00
<b>Total</b>	100	100,00	100,00

*Mapa de Género:  
CIEDUR\_ Departamento de Género y Equidad\_ PIT-CNT*



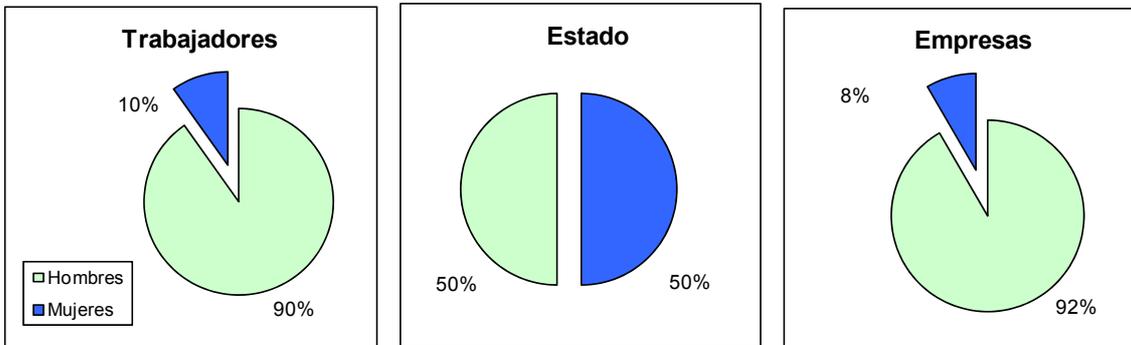
**Grupo 10**

Cantidad de Sub Grupos= 25

Cantidad total de Personas que participaron= 91

Porcentaje de personas que participaron, según actor y sexo.

	Estado	Empresas	Trabajadores
<b>Hombres</b>	50,0	91,67	90,20
<b>Mujeres</b>	50,0	8,33	9,80
<b>Total</b>	100	100,00	100,00



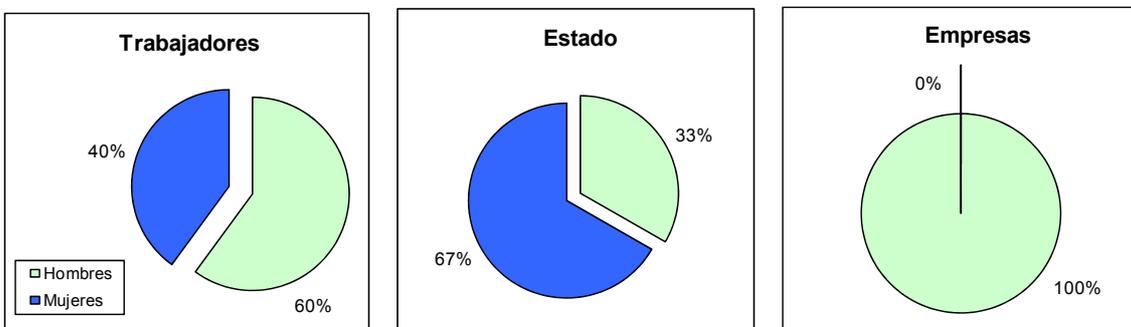
**Grupo 11**

Cantidad de Sub Grupos= 1

Cantidad total de Personas que participaron= 11

Porcentaje de personas que participaron, según actor y sexo.

	Estado	Empresas	Trabajadores
<b>Hombres</b>	33,3	100,00	60,00
<b>Mujeres</b>	66,7	0,00	40,00
<b>Total</b>	100	100,00	100,00



*Mapa de Género:  
CIEDUR\_ Departamento de Género y Equidad\_ PIT-CNT*

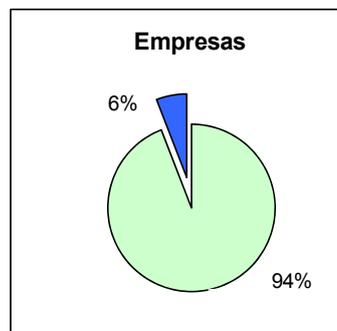
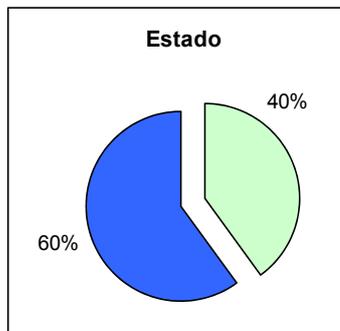
**Grupo 12**

Cantidad de Sub Grupos= 9

Cantidad total de Personas que participaron= 33

Porcentaje de personas que participaron, según actor y sexo.

	Estado	Empresas	Trabajadores
<b>Hombres</b>	40,0	94,12	90,91
<b>Mujeres</b>	60,0	5,88	9,09
<b>Total</b>	100	100,00	100,00



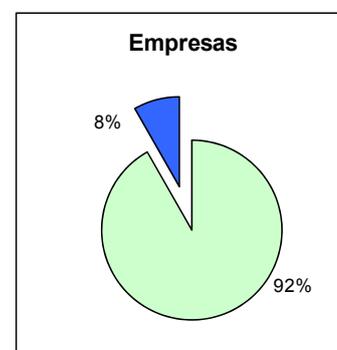
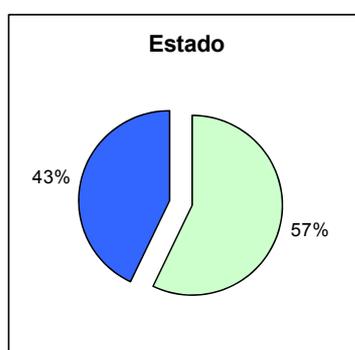
**Grupo 13**

Cantidad de Sub Grupos= 34

Cantidad total de Personas que participaron= 180

Porcentaje de personas que participaron, según actor y sexo.

	Estado	Empresas	Trabajadores
<b>Hombres</b>	57,1	91,76	92,05
<b>Mujeres</b>	42,9	8,24	7,95
<b>Total</b>	100	100,00	100,00



**Grupo 14**

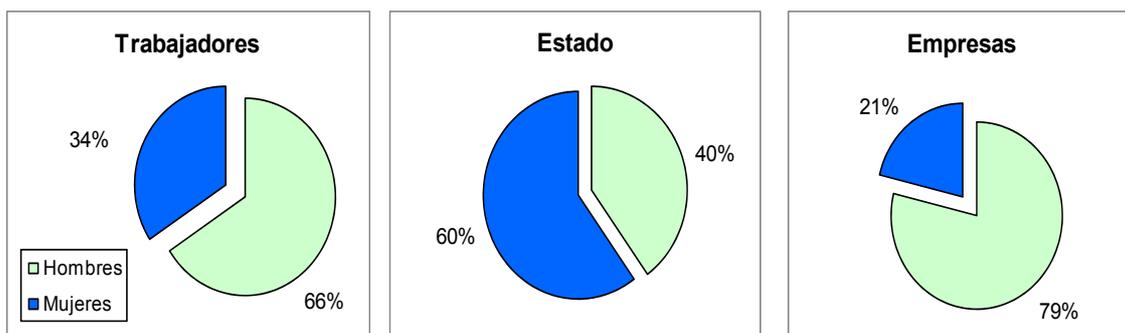
Cantidad de Sub Grupos= 18

Cantidad total de Personas que participaron= 109

Porcentaje de personas que participaron, según actor y sexo.

	Estado	Empresas	Trabajadores
<b>Hombres</b>	40,0	78,79	65,79
<b>Mujeres</b>	60,0	21,21	34,21
<b>Total</b>	100	100,00	100,00

*Mapa de Género:  
CIEDUR\_ Departamento de Género y Equidad\_ PIT-CNT*



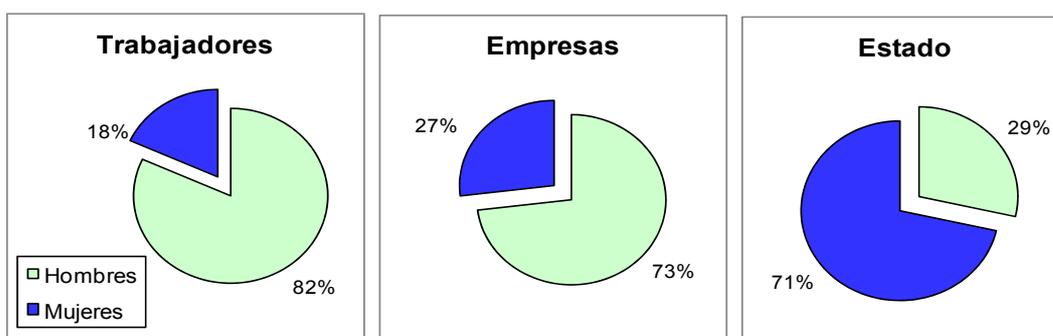
**Grupo 15**

Cantidad de Sub Grupos= 5

Cantidad total de Personas que participaron= 55

Porcentaje de personas que participaron, según actor y sexo.

	Estado	Empresas	Trabajadores
Hombres	28,6	73,08	81,82
Mujeres	71,4	26,92	18,18
Total	100	100,00	100,00



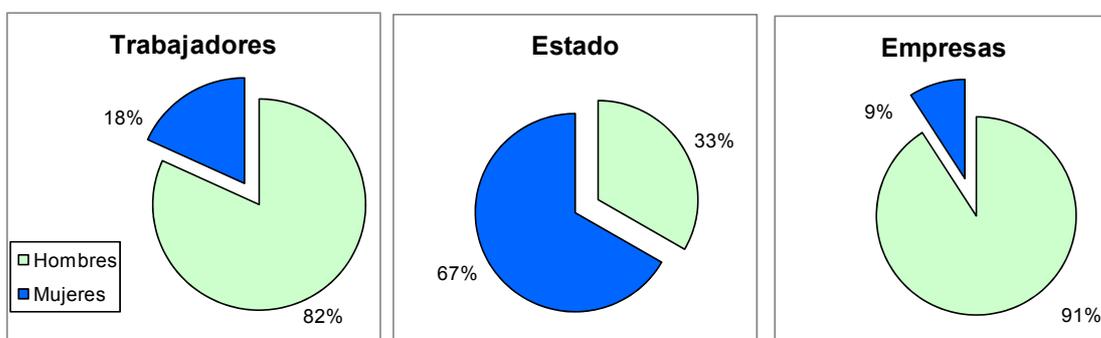
**Grupo 16**

Cantidad de Sub Grupos= 4

Cantidad total de Personas que participaron= 36

Porcentaje de personas que participaron, según actor y sexo.

	Estado	Empresas	Trabajadores
Hombres	33,3	90,91	81,82
Mujeres	66,7	9,09	18,18
Total	100	100,00	100,00



*Mapa de Género:  
CIEDUR\_ Departamento de Género y Equidad\_ PIT-CNT*

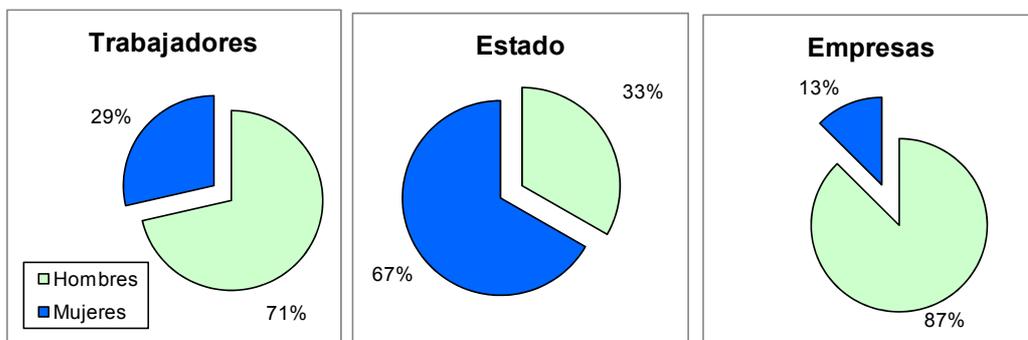
**Grupo 17**

Cantidad de Sub Grupos= 3

Cantidad total de Personas que participaron= 18

Porcentaje de personas que participaron, según actor y sexo.

	Estado	Empresas	Trabajadores
<b>Hombres</b>	33,3	87,50	71,43
<b>Mujeres</b>	66,7	12,50	28,57
<b>Total</b>	100	100,00	100,00



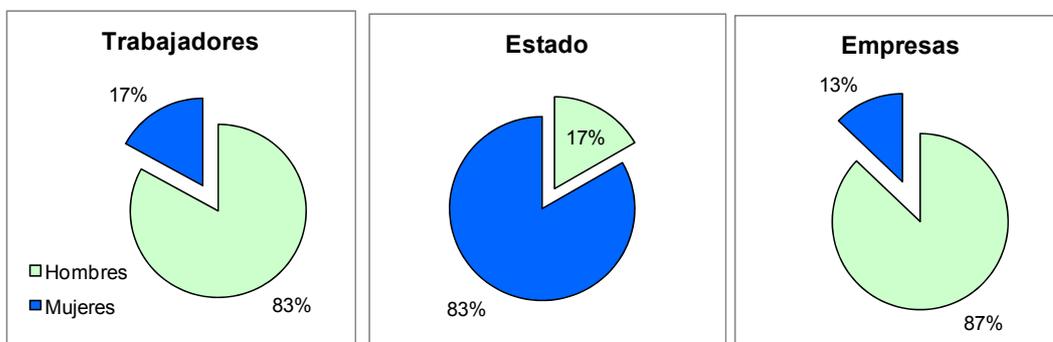
**Grupo 18**

Cantidad de Sub Grupos=16

Cantidad total de Personas que participaron= 92

Porcentaje de personas que participaron, según actor y sexo.

	Estado	Empresas	Trabajadores
<b>Hombres</b>	16,7	87,18	82,98
<b>Mujeres</b>	83,3	12,82	17,02
<b>Total</b>	100	100,00	100,00



**Grupo 19**

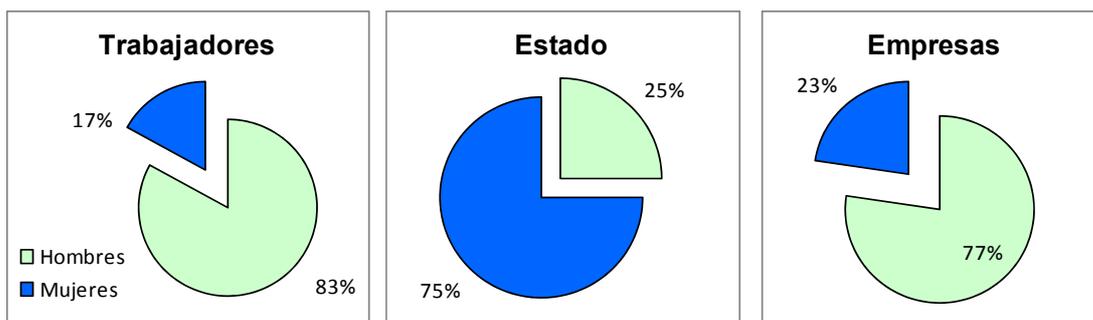
Cantidad de Sub Grupos=28

Cantidad total de Personas que participaron= 185

Porcentaje de personas que participaron, según actor y sexo.

	Estado	Empresas	Trabajadores
<b>Hombres</b>	25,0	77,33	83,02
<b>Mujeres</b>	75,0	22,67	16,98
<b>Total</b>	100	100,00	100,00

*Mapa de Género:  
CIEDUR\_ Departamento de Género y Equidad\_ PIT-CNT*



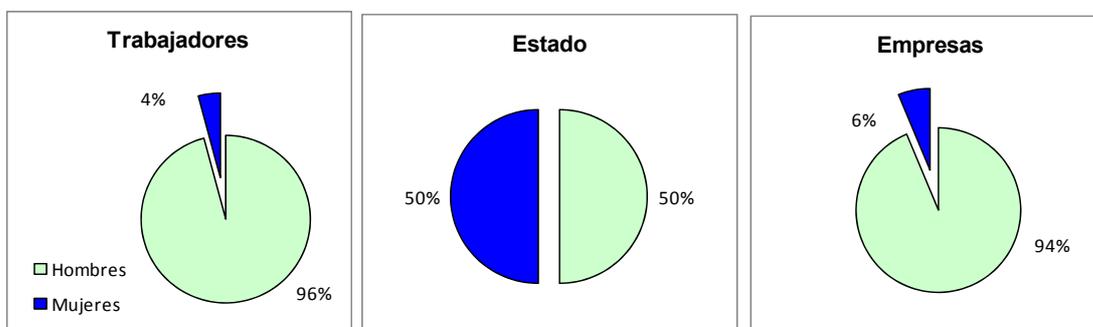
**Grupo 20**

Cantidad de Sub Grupos= 6

Cantidad total de Personas que participaron= 46

Porcentaje de personas que participaron, según actor y sexo.

	Estado	Empresas	Trabajadores
<b>Hombres</b>	50,0	93,75	95,83
<b>Mujeres</b>	50,0	6,25	4,17
<b>Total</b>	100	100,00	100,00



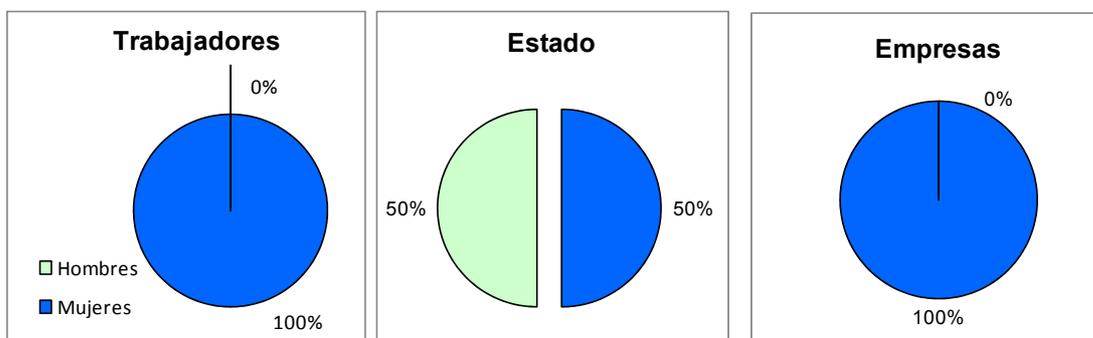
**Grupo 21**

Cantidad de Sub Grupos= 1

Cantidad total de Personas que participaron= 10

Porcentaje de personas que participaron, según actor y sexo.

	Estado	Empresas	Trabajadores
<b>Hombres</b>	50,0	0,00	0,00
<b>Mujeres</b>	50,0	100,00	100,00
<b>Total</b>	100	100,00	100,00



*Mapa de Género:  
CIEDUR\_ Departamento de Género y Equidad\_ PIT-CNT*

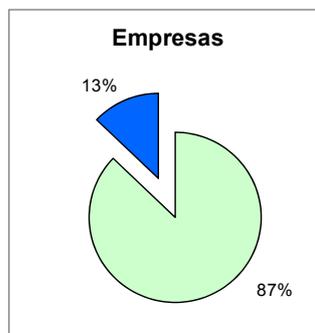
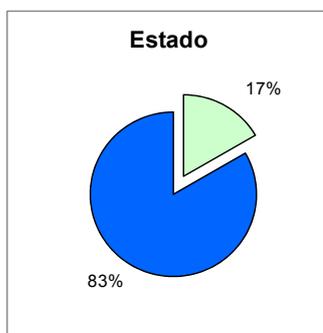
**Grupo 22**

Cantidad de Sub Grupos= 5

Cantidad total de Personas que participaron=70

Porcentaje de personas que participaron, según actor y sexo.

	<b>Estado</b>	<b>Empresas</b>	<b>Trabajadores</b>
<b>Hombres</b>	16,7	87,18	82,98
<b>Mujeres</b>	83,3	12,82	17,02
<b>Total</b>	100	100,00	100,00



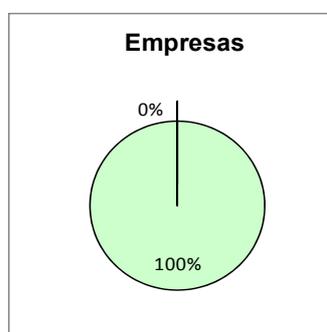
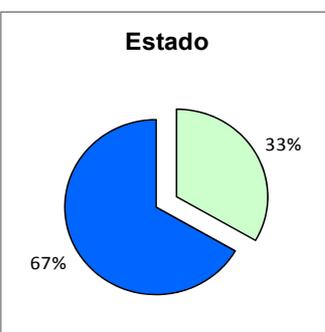
**Grupo 23**

Cantidad de Sub Grupos= 4

Cantidad total de Personas que participaron=26

Porcentaje de personas que participaron, según actor y sexo.

	<b>Estado</b>	<b>Empresas</b>	<b>Trabajadores</b>
<b>Hombres</b>	33,3	100,00	100,00
<b>Mujeres</b>	66,7	0,00	0,00
<b>Total</b>	100	100,00	100,00



**Grupo 24**

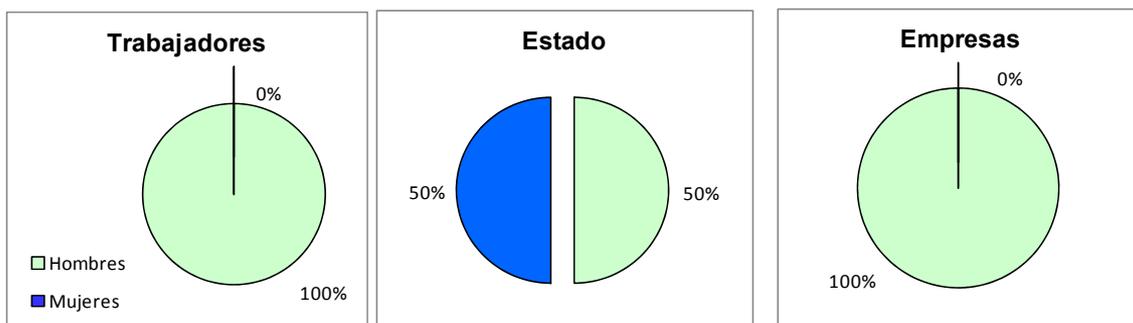
Cantidad de Sub Grupos= 1

Cantidad total de Personas que participaron=11

Porcentaje de personas que participaron, según actor y sexo.

	<b>Estado</b>	<b>Empresas</b>	<b>Trabajadores</b>
<b>Hombres</b>	50,0	100,00	100,00
<b>Mujeres</b>	50,0	0,00	0,00
<b>Total</b>	100	100,00	100,00

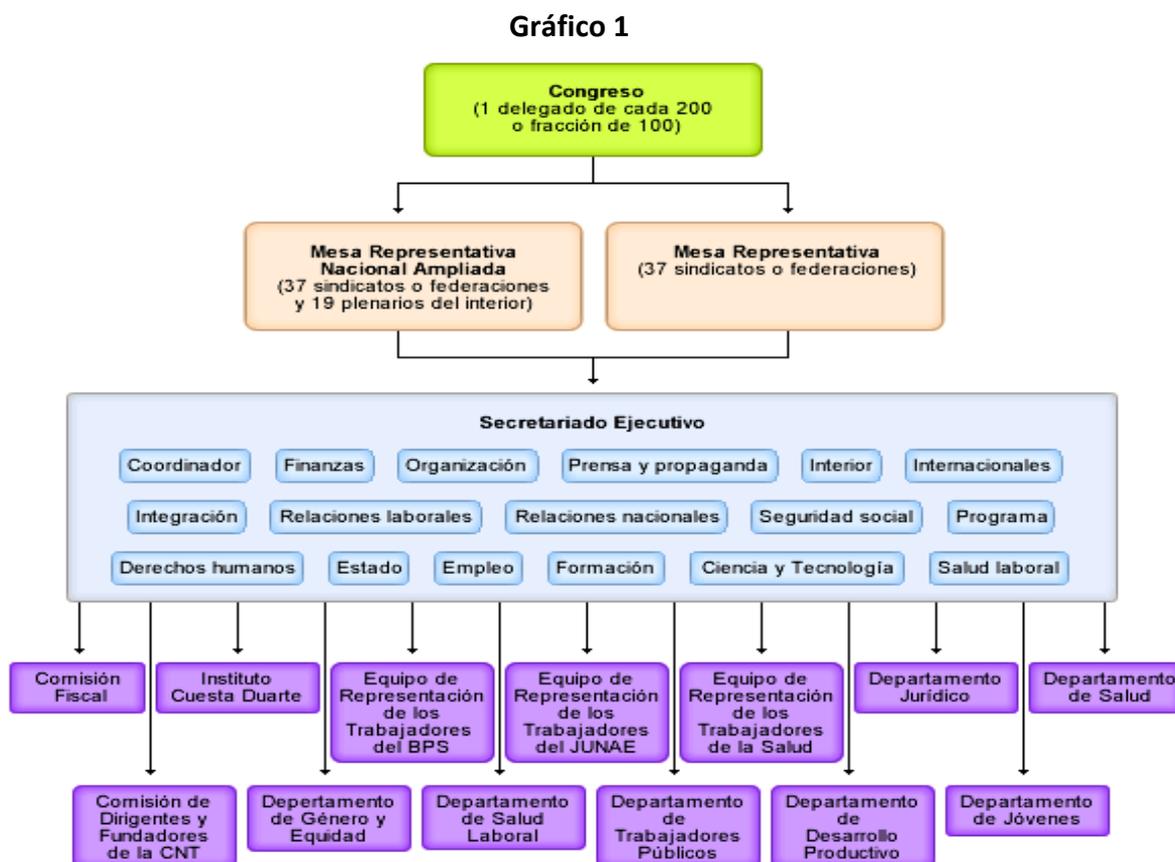
Mapa de Género:  
 CIEDUR\_ Departamento de Género y Equidad\_ PIT-CNT



Consideramos que el análisis sobre la proporción de mujeres y hombres que participan de la Negociación Colectiva debería ir acompañada de un análisis de la cantidad de afiliados/as afiliada al sindicato, así como de un análisis del porcentaje de hombres y mujeres pertenecientes a la rama de actividad. De esta forma este indicador busca resumir una parte importante, pero no única, para llegar a la equidad de oportunidades en la participación de le Negociación Colectiva.

## 2. Indicadores de representación y participación en la Organización Sindical, PIT-CNT

El Gráfico 1 nos muestra la estructura jerárquica organizacional del PIT-CNT.



Fuente: Página web PIT-CNT

La Mesa Representativa es un órgano fundamental para el funcionamiento ejecutivo del PIT/CNT. Su composición según sexo nos muestra que de 37 Sindicatos

*Mapa de Género:  
CIEDUR\_ Departamento de Género y Equidad\_ PIT-CNT*

actualmente integrantes el 89% de los delegados titulares son hombres, así como el 92% de suplentes. (Cuadro 2)

**Cuadro 2. Porcentaje de delegados a la Mesa Representativa del PITCNT**

Delegados	Hombres	Mujeres	Total
<b>Titular</b>	89 %	11 %	37 %
<b>Suplente</b>	92 %	8 %	37,5 %

*Fuente: Elaboración propia con información de la página web PIT-CNT, 2009*

En cuanto a la composición del Secretariado Ejecutivo los porcentajes son similares. En sólo 2 de las 17 secretarías, las delegadas son mujeres.

**Cuadro 3. Porcentaje de Delegados al Secretariado Ejecutivo del PITCNT**

Delegados	Hombres	Mujeres	Total
<b>Titular</b>	87.5 <sup>6</sup> %	12.5 %	100%

*Fuente: Elaboración propia con información de la página web PIT-CNT, 2009*

**Cuadro 4. Porcentaje de Delegados al Congreso del PITCNT**

	Titulares			Suplentes		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
<b>Total</b>	622	285	907	548	323	871
<b>%</b>	69%	31%	100%	63%	37%	100%

*Fuente: Elaboración propia con información de la página web PIT-CNT, 2009*

### **Participación en Organismos Tripartitos**

El relevamiento de los Delegados del PIT-CNT a los diferentes organismos con Comisiones Tripartidas. En este momento se encontró que se encuentran en funcionamiento:

- Comisión Tripartita para la igualdad de Trabajo y Oportunidades en el Empleo
- Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (*INEFOP*)
- Directorio del Banco de Previsión Social el Director Representante de los Trabajadores
- Junta Nacional de Salud
- Directorio de la Administración de los Servicios de Salud del Estado (*ASSE*)

Actualmente sólo en la *Comisión Tripartita para la igualdad de Trabajo y Oportunidades en el Empleo* las delegadas son 2 mujeres; el resto de los delegados son hombres.

<sup>6</sup> El coordinador es también el Delegado para la Secretaría de Asuntos Internacionales

### 3. Resultados de la negociación en el sector privado

El período de Negociación Colectiva 2005-2008 posee dos rasgos fundamentales: Convenios con contenido salarial y firma de los acuerdos por consenso (Cuadro 5).

**Cuadro 5: Acuerdos y Decretos de los Consejos Salariales 2005-2008**

	2005	2006	2008
<b>Con contenido salarial</b>			
Acuerdos por consenso	163	163	185
Acuerdos por mayoría	10	19	24
Decretos	9	10	13
<b>Subtotal</b>	<b>182</b>	<b>192</b>	<b>222</b>
<b>Sin contenido salarial</b>			
Acuerdos por consenso	5	23	8
Acuerdos por mayoría	0	4	0
Decretos	0	0	0
<b>Subtotal</b>	<b>5</b>	<b>27</b>	<b>8</b>
<b>Total</b>			
Acuerdos por consenso	168	186	193
Acuerdos por mayoría	10	22	24
Decretos	9	10	13
<b>Total de documentos</b>	<b>187</b>	<b>218</b>	<b>230</b>

*Fuente: Instituto de Relaciones Laborales. UCUDAL*

En cuanto al relacionamiento de los actores involucrados se puede mencionar la Ley 17.940 de Libertad Sindical de diciembre del 2005, que buscó proteger a todos los afiliados, así como a todas las personas que estén creando un nuevo sindicato, contra cualquier acto anti-sindical (despedir, no contratar, no dar aumentos). En la misma se prevé la reinstalación del trabajador en caso de despido, y también dispone la legitimación de la licencia sindical, retención de la cuota y facilidades para desarrollar la actividad sindical (cartelera, distribución de publicaciones).

En 2006 se instauró el Decreto de prevención de conflictos, con carácter autónomo (las partes resuelven si alguien interviene) y obligación previa de negociar. Reconoce la ocupación como modalidad de huelga (pacífica), así como el hecho de que es el MTSS quien podrá desocupar cuando haya riesgo de vida, seguridad o salud de la población.

Así mismo se puede encontrar en los Convenios Colectivos cláusulas sobre los diversos mecanismos como el de prevención de conflictos, cláusulas de paz y actividad sindical (Cuadro 6).

**Cuadro 6: Formas de relacionamiento de los actores**

	<b>Prevención y Solución de Conflictos</b>	<b>Cláusulas de Paz</b>	<b>Regulación de la Actividad Sindical</b>
<b>2005</b>	94	59	69
<b>2006</b>	78	101	127
<b>2008</b>	87	127	87

*Fuente: Instituto de Relaciones Laborales. UCUDAL*

#### 4. Estado de situación de la incorporación del género en la Negociación Colectiva<sup>7</sup>

A continuación se presentan Recuadros<sup>8</sup> que buscan mostrar el panorama por rama respecto a diversas cláusulas de género que se han ido incorporando desde el 2005 a la fecha.

**Recuadro 1: Grupos y Subgrupos que Incorporaron Cláusulas de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres**

Residual	[Bar chart showing the distribution of clauses across groups and subgroups]																							
25	[Bar chart showing the distribution of clause 25]																							
24	[Bar chart showing the distribution of clause 24]																							
23	[Bar chart showing the distribution of clause 23]																							
22	[Bar chart showing the distribution of clause 22]																							
21	[Bar chart showing the distribution of clause 21]																							
20	[Bar chart showing the distribution of clause 20]																							
19	[Bar chart showing the distribution of clause 19]																							
18	[Bar chart showing the distribution of clause 18]																							
17	[Bar chart showing the distribution of clause 17]																							
16	[Bar chart showing the distribution of clause 16]																							
15	[Bar chart showing the distribution of clause 15]																							
14	[Bar chart showing the distribution of clause 14]																							
13	[Bar chart showing the distribution of clause 13]																							
12	[Bar chart showing the distribution of clause 12]																							
11	[Bar chart showing the distribution of clause 11]																							
10	[Bar chart showing the distribution of clause 10]																							
9	[Bar chart showing the distribution of clause 9]																							
8	[Bar chart showing the distribution of clause 8]																							
7	[Bar chart showing the distribution of clause 7]																							
6	[Bar chart showing the distribution of clause 6]																							
5	[Bar chart showing the distribution of clause 5]																							
4	[Bar chart showing the distribution of clause 4]																							
3	[Bar chart showing the distribution of clause 3]																							
2	[Bar chart showing the distribution of clause 2]																							
1	[Bar chart showing the distribution of clause 1]																							
Grupo Subgrupo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24

Existen 5 grupos que no han incorporado ningún tipo de cláusulas referentes a los temas aquí tratados (3, 6, 22, 23, 24)<sup>9</sup>.

Aunque el número de Grupos que incorpora en las negociaciones el tipo de cláusulas analizadas es alto, una mayor comprensión del avance en términos de equidad de género requiere revisar el comportamiento al interior de dichos Grupos. Al realizar este ejercicio podemos ver que los Grupos 12 (Hoteles, restaurantes y bares), 19 (Servicios profesionales, técnicos, especializados y aquellos no incluidos en otros grupos) y 20 (Entidades gremiales, sociales y deportivas) incluyen en el total de sus Sub Grupos cláusulas de este tipo. Por su parte los Sub Grupos 1 (Procesamiento y

<sup>7</sup> Esta sección se basa en el documento: "Cláusulas de Género en la Negociación Colectiva 2005-2008", realizado por el Área de Desarrollo y Género de CIEDUR, para el Instituto Nacional de las Mujeres en convenio con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social..

<sup>8</sup> El color en el recuadro marca el total de subgrupos que tiene cada grupo. Se indica con una x el subgrupo (eje vertical) y Grupo (eje horizontal) que contiene el tipo de cláusula indicada.

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

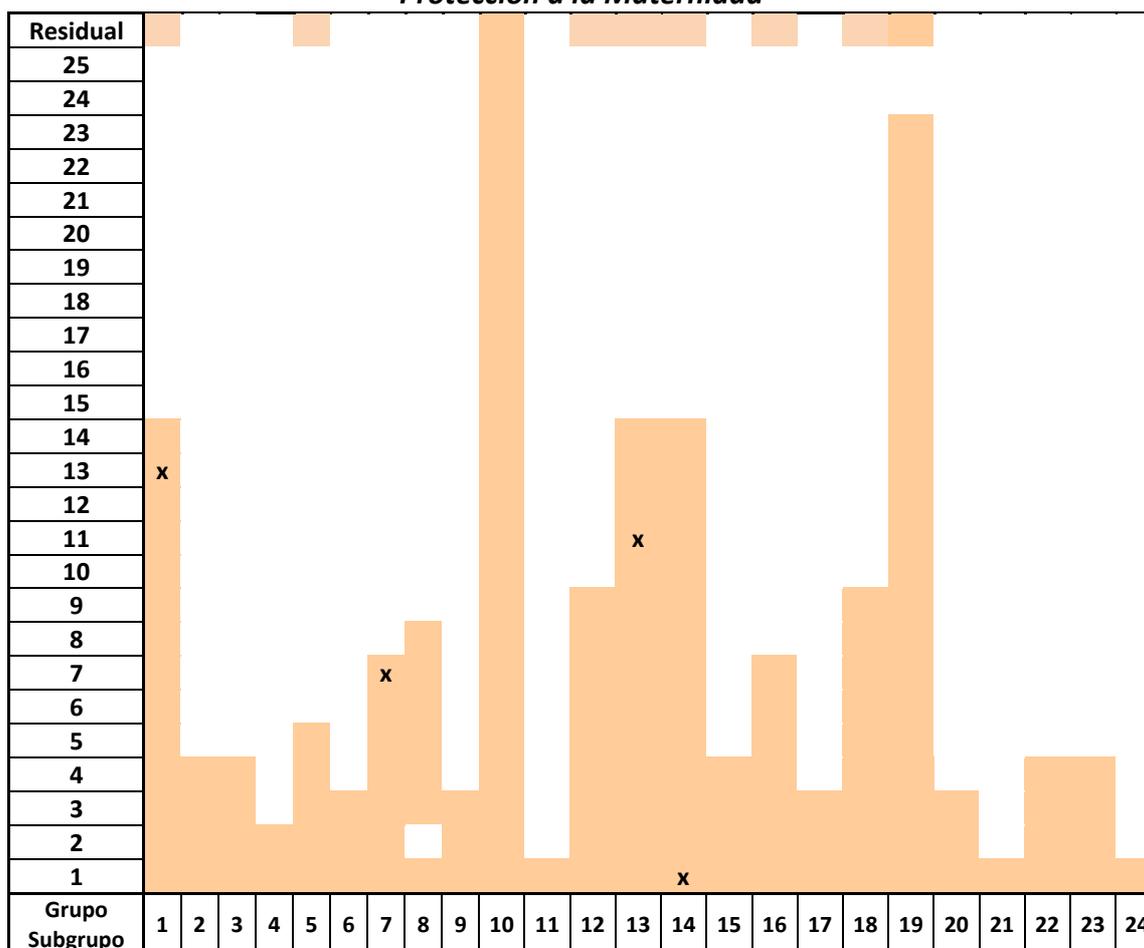
Al contabilizar los Subgrupos que han incorporado cláusulas de género por año se observa un aumento con el transcurrir del tiempo.

**Cuadro 7: Cantidad de Cláusulas incorporadas en los Convenios Salariales, por año<sup>10</sup>.**

Año Nº	Cláusulas
2005	21
2006	38
2008	97

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

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



<sup>10</sup> En el Anexo 3 se encuentran los Grupos y Sub grupos con cláusulas de Igualdad de Oportunidades por año.

*Mapa de Género:  
CIEDUR\_ Departamento de Género y Equidad\_ PIT-CNT*

En los Convenios Colectivos se destaca la aparición de las cláusulas referentes a la implementación de un *complemento del subsidio por maternidad*. Las cláusulas incorporadas buscan avanzar sobre la ley procurando asegurar a la trabajadora un ingreso igual al que tendría si estuviese activa.

Las trabajadoras del sector público, por su parte, logran dicho cometido y continúan percibiendo su sueldo habitual durante el período de licencia por maternidad.

En este nuevo período de Consejos de Salarios, fueron 3 los sectores que incorporaron este tema. A continuación se transcribe, a modo de ejemplo, la cláusula estipulada por el Grupo 14 (Intermediación financiera, seguros y pensiones), Sub Grupo 1.1 “Casas Bancarias”, instaurada en 1998 y ratificada en el 2005:

*“Artículo 121º: Durante la licencia por maternidad de sus empleadas, los Bancos complementarán los importes mensuales abonados por el sistema publica de la seguridad social (Actualmente DAFA), de manera que las empleadas perciban un total líquido de haberes mensuales igual al que les corresponde si estuviera en actividad.”*

Los otros dos sectores que han incorporado este tipo de cláusula son el Grupo 1, Sub Grupo 13 “Tabaco y Cigarrillos”, y el Grupo 7, Sub Grupo 7 “Medicamentos y farmacéutica de uso”.

Por otra parte se encontró otra cláusula que buscó igualar la duración del período de maternidad de las trabajadoras privadas con las públicas. En el Grupo 13, Sub grupo 11d “Organización y coordinación del transporte en nombre de terceros. Contratación de fletes” se encuentra la extensión a 13 semanas del período de maternidad.

**Recuadro 3: Grupos y Sub grupos que Incorporaron Licencia por paternidad**

Residual	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
25																									
24																									
23										x															
22										x															
21										x															
20										x															
19																									
18										x															
17																									
16																									
15																									
14																									
13	x																								
12	x																								
11	x																								
10																									
9	x																								
8																									
7	x																								
6	x																								
5																									
4																									
3																									
2																									
1																									
Grupo Subgrupo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	

*Mapa de Género:  
CIEDUR\_ Departamento de Género y Equidad\_ PIT-CNT*

Muchas de las cláusulas encontradas se basan en la inexistencia hasta el año 2008 de una regulación sobre este tema en el Uruguay<sup>11</sup>.

La cantidad de días otorgados a los padres varían de 1 a 6 días consecutivos. En las cláusulas firmadas en el 2005 predominó el otorgamiento de 1 día por licencia; en el 2006 casi el 100% de los acuerdos referentes a paternidad otorgaban 2 días; y para el 2008 se encuentran realidades diferentes ya que algunos Sub Grupos llegaron a otorgar 1 ó 2 días de licencia, mientras otros mencionan que se debe acatar la Ley 18.345, y por esto hacen referencia a 3 días por paternidad. Este último hecho podría basarse en que los acuerdos fueron firmados en diferentes meses del año 2008<sup>12</sup>.

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

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

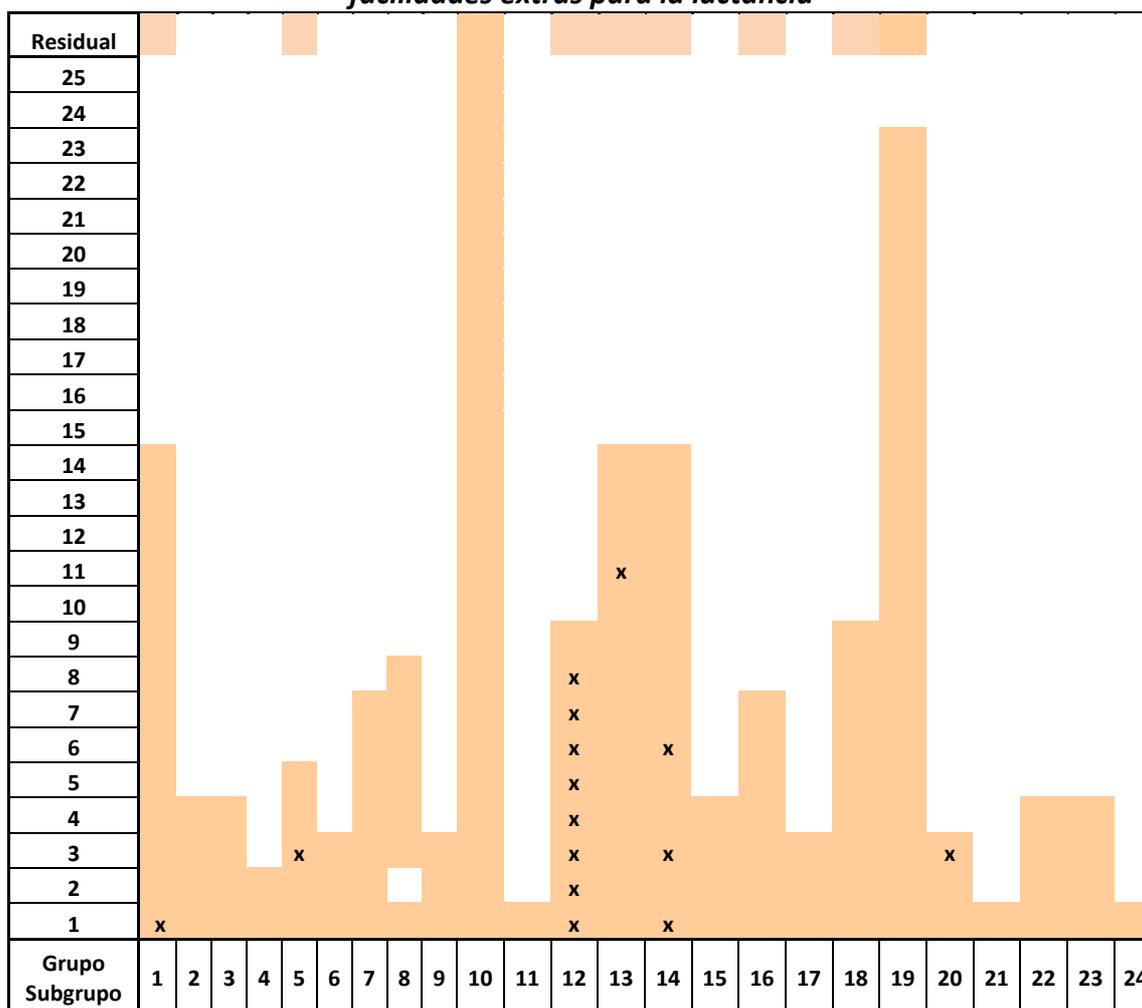
En el caso de las “Malterías” del Grupo 1, se hace referencia al otorgamiento de licencias especiales para el nacimiento de un hijo, pero se deja libertad para que cada empresa negocie el número de días.

---

<sup>11</sup> Recién a partir del 2008, a través de la Ley 18.345 los empleados del sector privado legitimaron 3 días de licencia por paternidad.

<sup>12</sup> La Ley 18.345, fue publicada el 23 de Septiembre del 2008, mientras los consejos de salarios se firmaron desde junio a diciembre de dicho año aproximadamente.

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



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

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

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

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

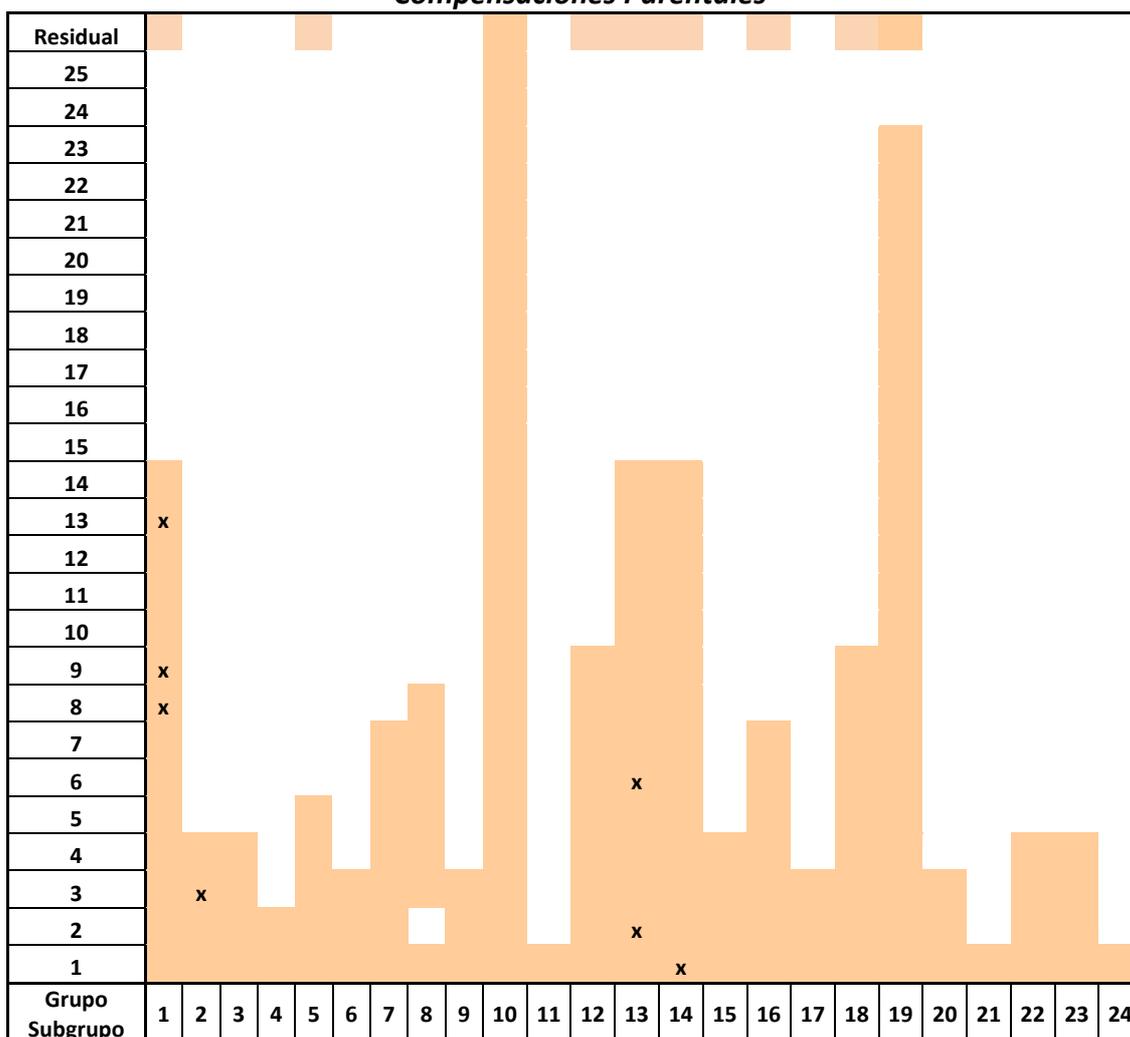
*Mapa de Género:  
CIEDUR\_ Departamento de Género y Equidad\_ PIT-CNT*

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

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

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

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



*Mapa de Género:  
CIEDUR\_ Departamento de Género y Equidad\_ PIT-CNT*

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

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

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

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

En acuerdos firmados antes de la implementación de la Reforma de la Salud<sup>13</sup> (a través de la cual el Sistema Nacional Integrado de Salud otorga cobertura a todos los hijos de trabajadores y trabajadoras, y progresivamente hacia el 2010, a todos los cónyuges) los Sub Grupos del Sector del Transporte tenían acordado el reintegro de los gastos derivados de la atención en salud de los hijos menores de 16 años; por su parte los trabajadores de las “Casas Bancarias” tienen acordado el seguro de salud de los empleados y de su núcleo familia.

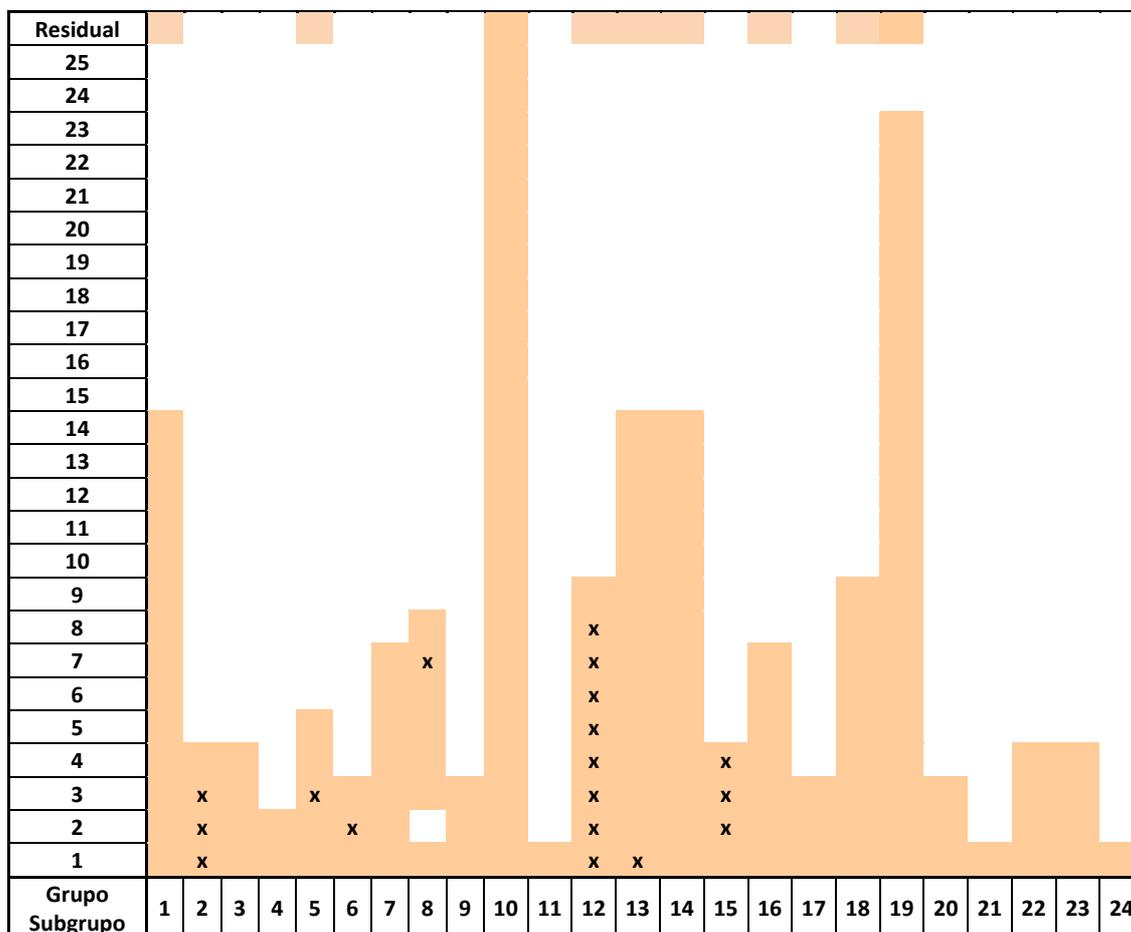
Por su parte tanto las “Malterías” como las “Casas Bancarias” pagan el servicio de Emergencia Móvil de sus trabajadores.

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

---

<sup>13</sup> A partir del 2005, con la asunción del Gobierno del Frente Amplio se comenzó a instaurar una Reforma del Sistema de Salud Uruguayo; la meta de dicha Reforma es “asegurar el acceso universal a servicios integrales de salud, orientados por principios de equidad, continuidad, oportunidad, calidad según normas, interdisciplinariedad y trabajo en equipo, centralización normativa y descentralización en la ejecución, eficiencia social y económica, atención humanitaria, gestión democrática, participación social y derecho del usuario a la decisión informada sobre su situación” Bai, H. (2008)

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



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

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

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

*Mapa de Género:  
CIEDUR\_ Departamento de Género y Equidad\_ PIT-CNT*

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

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

**Algunas cláusulas más específicas:**

*1. Capacitación de trabajadores con cargas familiares*

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

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

*2. Guarderías*

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

*3. Días libre por enfermedad de hijos con discapacidad*

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

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

**Bibliografía:**

- Aguilera, A. (2007): “Negociación colectiva y equidad de género. Perspectivas en el 2007”. Documento de Trabajo para el “Taller Nacional Negociación Colectiva e Igualdad de Género”. Departamento de Género y Equidad del PIT-CNT.
- Aguilera, A. (2008): “Posibilidades de la Perspectiva de Género en la Negociación Colectiva”. Departamento de Género y Equidad del PIT-CNT.
- Bai, H. (2008): “Impacto de la reforma de la salud sobre la distribución del ingreso y la pobreza”. Trabajo Monográfico, Licenciatura en Economía, Universidad de la República.
- Comisión Tripartita para la Igualdad de Trato y Oportunidades en el Empleo (2008): 08. Acta 005. Montevideo.
- Espino, A. (2003): “El aporte de las remuneraciones femeninas en los hogares y sus efectos en la distribución del ingreso”. Documento de Trabajo 4/03 Instituto de Economía, FCCEE y A.
- INMUJERES (2007): “Primer Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos: Políticas Públicas hacia las Mujeres”. Ministerio de Desarrollo Social-Uruguay.
- Márquez, M. (2005) “Uruguay: Negociación Colectiva y Equidad de Género”. En:  
*América Latina: Negociación colectiva y equidad de género*. Santiago de Chile: Oficina Internacional del Trabajo (OIT).
- Mazzuchi, G. (2009): “Las Relaciones Laborales en el Uruguay: De 2005 a 2008”. OIT
- Salvador, S. (2007): “Uruguay: Servicios de Cuidado y División de Responsabilidades de Cuidado dentro del Hogar”. Montevideo: Red Internacional de Género y Comercio Latinoamérica (IGTN- LA) / Centro Interdisciplinario de Estudios sobre el Desarrollo Uruguay (CIEDUR)

***Páginas Web utilizada (Noviembre- Diciembre 2009)***

- [www.mtss.gub.uy](http://www.mtss.gub.uy)
- [www.pitcnto.org.uy](http://www.pitcnto.org.uy)
- [www.parlamento.gub.uy](http://www.parlamento.gub.uy)
- [www.iecon.ccee.edu.uy](http://www.iecon.ccee.edu.uy)
- [www.inmujeres.gub.uy](http://www.inmujeres.gub.uy)
- [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

**Anexo 1: Porcentaje de Representantes a los Grupos de los Consejos de Salarios 2008, según sexo.**

GRUPOS		REPRESENTACIÓN			
		Gubernamental	Empresarial	Sindical	
1	% Mujeres		60	33	0
	Titular	Mujeres	1	0	0
		Hombres	2	1	2
	Suplente	Mujeres	2	1	0
		Hombres	0	1	2
2	% Mujeres		33	25	0
	Titular	Mujeres	0	1	0
		Hombres	1	1	2
	Suplente	Mujeres	1	0	0
		Hombres	1	2	2
3	% Mujeres		67	0	0
	Titular	Mujeres	0	0	0
		Hombres	1	2	2
	Suplente	Mujeres	2	0	0
		Hombres	0	2	2
4	% Mujeres		67	25	50
	Titular	Mujeres	1	0	1
		Hombres	0	2	1
	Suplente	Mujeres	1	1	1
		Hombres	1	1	1
5	% Mujeres		67	20	0
	Titular	Mujeres	1	0	0
		Hombres	0	2	2
	Suplente	Mujeres	1	1	0
		Hombres	1	2	2
6	% Mujeres		50	20	0
	Titular	Mujeres	1	0	0
		Hombres	2	2	2
	Suplente	Mujeres	1	1	0
		Hombres	0	2	2
7	% Mujeres		20	0	0
	Titular	Mujeres	1	0	0
		Hombres	2	2	2
	Suplente	Mujeres	0	0	0
		Hombres	1	2	2
8	% Mujeres		75	0	25
	Titular	Mujeres	2	0	0
		Hombres	1	2	2

*Mapa de Género:*  
 CIEDUR\_ Departamento de Género y Equidad\_ PIT-CNT

	Suplente	Mujeres	1	0	1
		Hombres	0	2	1
9	% Mujeres		80	0	0
	Titular	Mujeres	2	0	0
		Hombres	1	2	2
	Suplente	Mujeres	2	0	0
		Hombres	0	2	2
10	% Mujeres		50	0	0
	Titular	Mujeres	2	0	0
		Hombres	1	2	2
	Suplente	Mujeres	0	0	0
		Hombres	1	2	2
11	% Mujeres		67	0	50
	Titular	Mujeres	0	0	0
		Hombres	1	2	2
	Suplente	Mujeres	2	0	2
		Hombres	0	2	0
12	% Mujeres		50	0	25
	Titular	Mujeres	1	0	0
		Hombres	2	2	2
	Suplente	Mujeres	1	0	1
		Hombres	0	2	1
13	% Mujeres		50	25	0
	Titular	Mujeres	1	1	0
		Hombres	2	1	2
	Suplente	Mujeres	1	0	0
		Hombres	0	2	2
14	% Mujeres		50	0	0
	Titular	Mujeres	0	0	0
		Hombres	1	2	2
	Suplente	Mujeres	1	0	0
		Hombres	0	2	2
15	% Mujeres		33	0	33
	Titular	Mujeres	1	0	1
		Hombres	2	2	1
	Suplente	Mujeres	0	0	0
		Hombres	0	2	1
16	% Mujeres		67	50	0
	Titular	Mujeres	2	0	0
		Hombres	1	2	2
	Suplente	Mujeres	0	2	0
		Hombres	0	0	1
17	% Mujeres		50	0	0
	Titular	Mujeres	2	0	0

*Mapa de Género:*  
 CIEDUR\_ Departamento de Género y Equidad\_ PIT-CNT

		Hombres	2	2	2
	Suplente	Mujeres	0	0	0
		Hombres	0	2	1
18	% Mujeres		67	25	0
	Titular	Mujeres	2	0	0
		Hombres	1	2	2
	Suplente	Mujeres	0	1	0
		Hombres	0	1	2
19	% Mujeres		67	0	25
	Titular	Mujeres	2	0	0
		Hombres	1	2	2
	Suplente	Mujeres	0	0	1
		Hombres	0	2	1
20	% Mujeres		33	0	0
	Titular	Mujeres	1	0	0
		Hombres	2	2	2
	Suplente	Mujeres	0	0	0
		Hombres	0	2	2
21	% Mujeres		67	100	100
	Titular	Mujeres	2	2	2
		Hombres	1	0	0
	Suplente	Mujeres	0	2	2
		Hombres	0	0	0
22	% Mujeres		20	50	25
	Titular	Mujeres	1	2	1
		Hombres	4	0	1
	Suplente	Mujeres	0	0	0
		Hombres	0	2	2
23	% Mujeres		75	0	0
	Titular	Mujeres	2	0	0
		Hombres	1	2	2
	Suplente	Mujeres	1	0	0
		Hombres	0	2	2
24	% Mujeres		25	0	0
	Titular	Mujeres	1	0	0
		Hombres	2	2	2
	Suplente	Mujeres	0	0	0
		Hombres	1	2	2

## **Anexo 2: Clasificación Grupos y Sub Grupos de Negociación Colectiva**

### **Grupo N°1: Procesamiento y conservación de alimentos, bebidas y tabaco**

1. Industria láctea
  - 1.1 Industria láctea
  - 1.2 Distribuidores de productos lácteos
2. Empaque y envasado de frutas, legumbres y hortalizas. Servicios de frío para frutas, plantas de elaboración de concentrados y otros derivados del citrus.
3. Producción de hielo y cámaras de frío.
4. Industria azucarera
5. Molinos de arroz
6. Molinos de trigo, harinas, féculas, sal y fábricas de raciones balanceadas
  - 6.1 Molinos de trigo
  - 6.2 Fábrica de raciones balanceadas
7. Dulces, chocolates, golosinas, galletitas y alfajores. Fideerías, panificadoras, yerba, café y té y otros productos alimenticios
  - 7.1 Dulces, chocolates, golosinas, galletitas, alfajores y otros alimentos
  - 7.2 Fideerías
  - 7.3 Panificadoras industriales
  - 7.4 Molinos de yerba
  - 7.5 Molinos de café y té
8. Aceiteras de origen animal o vegetal para uso humano o industrial
  - 8.1 Aceiteras
  - 8.2 Grasas y margarinas
9. Bebidas sin alcohol, cervezas y cebada malteada
  - 9.1 Bebidas sin alcohol y cervezas
  - 9.2 Malterías
10. Licorerías
11. Bodegas
12. Fabricación de helados; panaderías y confiterías con planta de elaboración, bombonerías, fabricación de pastas frescas y catering
  - 12.1 Panaderías y confiterías con planta de elaboración y catering artesanal
  - 12.2 Fábricas de pastas
  - 12.3 Catering industrial
13. Tabacos y cigarrillos
  - 13.1 Tabacos y cigarrillos
  - 13.2 Plantas de acopio y procesamiento de hojas de tabaco

Grupo 1. Residual

### **Grupo N°2: Industria Frigorífica**

1. Industria frigorífica
2. Industria del chacinado
3. Industria avícola

4. Carga y descarga de carnes en cámaras, depósitos y puertos

**Grupo 3: Pesca**

1. Captura

- Capítulo Personal de cubierta
- Capítulo Patrones
- Capítulo Maquinistas
- Capítulo Anchoita
- Capítulo Atuneros
- Capítulo Personal Administrativo

2. Plantas de procesamiento

3. Carga y descarga de pescado

3.1. Fresco

3.2. Congelado

4. Criaderos y granjas marítimas

**Grupo Nº4: Industria Textil**

1. Lavaderos, peinaduras, hilanderías, tejedurías y fabricación de productos textiles diversos.

2. Fabricación de tejidos de punto.

**Grupo Nº5: Industria del Cuero, Vestimenta y Calzado**

1. Curtiembres y sus productos

2. Marroquinería

3. Prendas de vestir y afines

3.1 Prendas de vestir

3.1 capítulo Fábricas de Cierres de Cremallera

4. Calzado

Grupo 5. Residual

**Grupo Nº 6: Industria de la madera, celulosa y papel**

1. Celulosa, papel, pañales, cartón y sus productos

2. Aserraderos con y sin remanufactura, plantas de tableros y paneles, plantas chipeadoras y plantas impregnadoras

3. Fabricación de parquet, productos no especificados de madera, corcho y mimbre, muebles (excepto metálicos y plásticos)

**Grupo Nº 7: Industria Química, del medicamento, farmacéutica, de combustibles y anexos.**

1. Medicamentos de uso humano (no negoció en ronda 2006 por tener convenio vigente)

2. Productos químicos; sustancias químicas básicas y sus productos

3. Perfumes
4. Pinturas
5. Derivados del petróleo y el carbón; asfalto, combustibles, lubricantes, productos bituminosos
6. Procesamiento del caucho, neumáticos, artículos de goma
  - 6.1. Artículos varios del Caucho
  - 6.2. Recauchutaje
7. Medicamentos y farmacéutica de uso animal

**Grupo Nº 8: Industria de productos mecánicos, maquinarias y equipos**

1. Industrias metálicas básicas, productos metálicos, reciclaje de productos metálicos; aberturas de aluminio; muebles metálicos. Diques, varaderos, astilleros y talleres navales. Maquinarias y equipos (motores, bombas, compresores, refrigeración)
2. (Fue eliminado)
3. Aparatos eléctricos y electrónicos, electrodomésticos. Equipos y aparatos de radio, televisión y comunicación. Instrumentos médicos, ópticos y de precisión. Máquinas de oficina, de contabilidad y de informática.
4. Fábrica de carrocerías y tapicerías; ensamblado de vehículos automotores, remolques, semirremolques, bicicletas, otros equipos de transporte.
5. Talleres mecánicos, chapa y pintura. Auxilio mecánico.
  - 5.1 Talleres de mecánica, chapa y pintura.
  - 5.2 Auxilio Mecánico (se constituyó en la ronda 2006 antes estaban juntos)
6. Extracción de minerales metálicos, piedras preciosas y semipreciosas; fábrica de alhajas, fantasías, pulido y tallado de piedras finas o sintéticas.
7. Productos de plástico y juguetes
8. Industrialización del vidrio, fibra de vidrio y sus productos (excepto colocación de vidrio y sus productos en obras). \_

**Grupo Nº 9: Industria de la Construcción y afines**

1. Industria e instalaciones de la Construcción
- 2 y 3.
  - a) Canteras en general, caleras, balasteras, extracción de piedra, arena y arcilla, cementos y sus canteras, perforaciones en búsqueda de agua.
  - b) Hormigón premezclado y prefabricado
  - c) Cerámica roja, blanca, refractaria, gres y ladrillo de campo
  - d) Operación de puestos de peaje ubicados en rutas nacionales
  - e) Cerámica Artesanal y productos de yeso

**Grupo Nº 10: Comercio en general**

1. Tiendas
2. Artículos para el hogar
3. Máquinas de oficina
4. Bazares, ferreterías, pinturerías y jugueterías, casas de electricidad y electrónica.
5. Mayoristas e Importadores y mayoristas de almacén.

*Mapa de Género:*  
*CIEDUR\_ Departamento de Género y Equidad\_ PIT-CNT*

6. Casas de música.
  7. Librerías y papelerías.
  8. Barracas de construcción (artículos y materiales de construcción).
  9. Farmacias, homeopatías y herboristerías.
  10. Ópticas.
  11. Casas de fotografía.
  12. Casas dentales (ventas de artículos odontológicos).
  13. Droguerías farmacéuticas. Distribución de especialidades farmacéuticas.
  14. Laboratorios fotográficos (No negoció en la ronda 2006)
  15. Venta de motos, ciclomotores sus repuestos y accesorios.
  16. Empresas que comercializan productos, artículos. y/o equipos médicos hospitalarios y/o de uso en laboratorios.
  17. Repuestos de automotores.
  18. Supermercados.
  19. Anda
  20. Barracas y cooperativas de productos del país.
  21. Supergas envasado
  22. Supergas distribución.
  23. Supergas fleteros.
  24. Cooperativas de consumo.
- Grupo 10. Residual

**Grupo Nº 11: Comercio Minorista de Alimentación**

**Grupo Nº 12: Hoteles. Restoranes y bares**

1. Hoteles, apart-hoteles, moteles y hosterías
2. Campamentos, bungalows y similares (incluye red de albergues internacionales).
3. Otros establecimientos de alojamiento
  - 3.1 Hoteles de alta rotatividad
  - 3.2 Pensiones
4. Restaurantes, parrilladas, cantinas
5. Cadenas de comidas
6. Otras formas de servicios de alimentación y venta de bebidas (carros)
7. Cafés, bares y pubs
8. Rotiserías

**Grupo Nº 13: Transporte y Almacenamiento**

1. Transporte terrestre de personas urbano (no negoció en la ronda 2006 por tener convenio vigente)
  - 2.0 Transporte terrestre de personas internacional, interdepartamental, departamental interurbano, urbano del interior y de turismo.
    - 2.1. Empresas prestadoras de servicios de venta de pasajes, abonos, servicios postales y encomiendas de las empresas de transporte del subgrupo 2.0.
3. Transporte terrestre de pasajeros. Escolares
- 4 Transporte terrestre de personas. Remises

*Mapa de Género:*  
*CIEDUR\_ Departamento de Género y Equidad\_ PIT-CNT*

5. Transporte terrestre de pasajeros .Taxis y servicios de apoyo
  - 5.1. Choferes
  - 5.2. Radio operadoras
  
6. Transporte terrestre de pasajeros. Suburbano
7. 0 Transporte terrestre de carga. Nacional. Todo tipo de Transporte de carga para terceros, exceptuando los mencionados en otros grupos. Servicios de auto elevadores, grúas y equipos de movilización de carga con chofer y operador.
  - 7.1 Transporte de bebidas
  - 7.2. Transporte de leche a granel
8. Terrestre de carga internacional
9. Transporte marítimo: de cabotaje, alto cabotaje, ultramar y contenedores.
10. Actividades marítimas complementarias y auxiliares, agencias marítimas, operadores y terminales portuarias. Depósitos portuarios.
  - 10.1 Agencias marítimas
  - 10.2. Operadores y terminales portuarias
  - 10.3. Depósitos portuarios
11. Servicios complementarios y auxiliares del transporte:
  - a) Servicios logísticos (2006 negoció junto con c)
  - b) Estiba manipulación de la carga y la descarga de mercancía y equipaje, independiente del medio de transporte utilizado, (2006 negoció con f, d h)
  - c) Almacenamiento y depósitos para terceros (2006 negoció junto con a)
  - d) Organización y coordinación del transporte en nombre de terceros.Contratación de fletes (2006 negoció con b, f, h)
  - e) Recepción y control de la carga ( no negoció en 2006)
  - f) Embalajes con fines de transporte (2006 negoció con b,f,h)
  - g) Agencias de carga (no negoció en 2006)
  - h) Terminales terrestres de carga (2006 negoció con b,d,f)
12. Transporte aéreo de personas y de carga regular o no. Actividades complementarias y auxiliares en aeropuertos
  - 12.1. Compañías aéreas extranjeras
  - 12.2. Pilotos de aviación ligera o pequeño porte
  - 12.3. Pilotos de líneas aéreas
  - 12.4. Aeroaplicadores
  - 12.5. Talleres de aviones livianos
  - 12.6. Pluna personal de tierra y auxiliares de cabina
  - 12.7. Empresas Concesionarias de Aeropuertos
  - 12.8. Servicio de rampas
- Grupo 13. Residual

**Grupo Nº14: Intermediación Financiera, Seguros y Pensiones**

1. Bancos y otras empresas financieras
  - 1.1. Bancos
  - 1.2. IFES (en ronda 2006 no negoció por tener convenio vigente)
  - 1.3. Afaps
  - 1.4. Bolsa Electrónica de Valores (Bevsa) (no se instaló en la ronda 2006)

*Mapa de Género:  
CIEDUR\_ Departamento de Género y Equidad\_ PIT-CNT*

- 1.5. Procesadoras de tarjetas de crédito (no negoció por tener convenios por empresa)
    - 1.6. Redes de cajeros automáticos
  2. Entidades que otorgan crédito fuera del sistema bancario
    - 2.1. Tarjetas crédito
    - 2.2. Administradoras de crédito
    - 2.3. Círculos de ahorro previo
  3. Organismos privados de seguridad social
    - 3.1. Cajas de jubilaciones paraestatales (no negoció por tener convenios por empresa)
    - 3.2. Fondos complementarios
    - 3.3. Cajas de auxilio
  4. Transportadoras de valores
  5. Cooperativas de ahorro y crédito
    - 5.1. Cooperativas de capitalización
    - 5.2. Cooperativas de operativa restringida
  6. Casas de cambios
  7. Casas centrales de redes de pagos y cobranzas
  8. Compañías de seguros
  9. Corporación Nacional para el Desarrollo (negoció para la empresa)
  10. Agencias y Bancas de quinielas
    - 10.1. Agencias de quiniela
    - 10.2. Bancas de quiniela
- Grupo 14. Residual

**Grupo Nº15: Servicios de Salud y Anexos**

1. Salud privada
2. Servicios de acompañantes
3. Casas de salud, residenciales de ancianos y hogares de ancianos
  - 3.1 Con fines de lucro (En la ronda 2005 negociaron juntos con y sin fines de lucro)
  - 3.2 Sin fines de lucro (En la ronda 2005 negociaron juntos con y sin fines de lucro)
4. Ambulancias

**Grupo Nº16: Servicios de Enseñanza**

1. Enseñanza preescolar (nunca se constituyó)
2. Enseñanza preescolar, escolar, secundaria y superior
3. Técnica, comercial, academias de choferes (nunca se constituyó)
4. Especial para personas con capacidades diferentes (nunca se constituyó)
5. Enseñanza de idiomas
6. Profesores particulares y otros tipos de enseñanza, formación o capacitación (nunca se constituyó)
7. Educación no formal

**Grupo Nº17: Industria Gráfica**

1. Talleres gráficos de obra (pre-impresión, impresión sobre cualquier sustrato, pos impresión, encuadernación, edición, grabado y reproducción fotográfica, fotomecánica, láser y edición digital.
2. Talleres gráficos de las empresas periodísticas, diarios y publicaciones.
3. Publicidad en vía pública.

**Grupo Nº18: Servicios Culturales, de Esparcimiento y Comunicaciones**

1. Cine, teatro y música
    - 1.1. Cines de Montevideo y zona balnearia de la Costa Este
  2. Prensa escrita y sus ediciones periodísticas digitales
    - 2.1. Prensa escrita de Montevideo y sus ediciones periodísticas digitales
    - 2.2. Prensa escrita del Interior y sus ediciones periodísticas digitales
  3. Radios y sus ediciones periodísticas digitales
    - 3.1. Radios de Montevideo y sus ediciones periodísticas digitales
    - 3.2. Radios del Interior y sus ediciones periodísticas digitales
  4. TV abierta y televisión para abonados, y sus ediciones periodísticas digitales
    - 4.1. TV abierta de Montevideo y sus ediciones periodísticas digitales
    - 4.2. TV abierta del Interior y sus ediciones periodísticas digitales
    - 4.3. TV por abonados de Montevideo y sus ediciones periodísticas digitales
    - 4.4. TV por abonados del Interior y sus ediciones periodísticas digitales
    - 4.5. Productoras de contenidos para TV abierta y/o TV por abonados
  5. Agencias de noticias periodísticas y fotográficas
    - 5.1. Agencias internacionales de noticias
  6. Salas de juego, Sociedades Hípicas, Studs y Caballerizas
    - 6.1. Sociedades Hípicas, Casinos Electrónicos y Agencias Hípicas
  7. Impresiones y publicaciones oficiales (IMPO)
  8. Alquiler y distribución de películas, videos o similares
- Capítulo: Alquiler y distribución de películas cinematográficas
- Grupo 18. Residual

**Grupo Nº19: Servicios Profesionales, Técnicos, Especializados y aquellos no incluidos en otros grupos**

1. Despachantes de aduana
2. Empresas suministradoras de mano de obra
3. Personal de edificios de propiedad horizontal
4. Empresas de pompas fúnebres y sus previsoras
5. Inmobiliarias y administración de propiedades
6. Recolección de residuos
  - 6.1 Recolección de residuos domiciliarios y barrido de calles
  - 6.2 Recolección de residuos hospitalarios
7. Empresas de limpieza
8. Empresas de seguridad y vigilancia
  - 8.1. Seguridad electrónica

- 8.2. Seguridad física
- 9. Mensajerías y correos privados
- 10. Estaciones de servicio, gomerías y estacionamientos
- 11. Agencias de viaje (excluidas las pertenecientes a empresas de transporte)
- 12. Agencias de publicidad
- 13. Investigación de mercado y estudios sociales
- 14. Alquiler y Distribución de películas, videos y similares
  - 14.1 Alquiler y distribución de películas cinematográficas
- 15. Peluquerías unisex (de damas, hombres y niños)
- 16. Áreas verdes
- 17. Estudios contables profesionales y no profesionales
- 18. Sanitarias
- 19. Prestación de Servicios Telefónicos
  - 19.1 Call centers
  - 19.2 Servicios 0900
- 20 Cementerios Privados
- 21. Administración de centros comerciales, industriales y de servicios
  - 21.1. Administración de centros comerciales, industriales y de servicios
  - 21.2. Empresas explotadoras y/o administradoras de zonas Francas comerciales, industriales y de servicio
- 22. Informática
- Grupo 19. Residual

### **Grupo Nº20: Entidades gremiales, sociales y deportivas**

- 1. Entidades deportivas
  - 1.1. Básquetbol (se constituyó en la roda de 2006)
  - 1.2 Fútbol
- 2. Entidades gremiales (en ronda 2005 negociaron en conjunto con entidades deportivas y sociales)
- 3. Entidades sociales (en la ronda 2005 negociaron en conjunto con entidades deportivas y gremiales)

### **Actividad Doméstica**

#### **Grupo 21: Trabajadoras del hogar o servicio doméstico (Sin subgrupo)**

### **Actividades Rurales**

#### **Grupo 22. Ganadería, Agricultura y actividades conexas**

- 1. plantaciones de caña de azúcar
- 2. plantaciones de arroz
- 3. agricultura de secano
- 4. tambos

*Mapa de Género:  
CIEDUR\_ Departamento de Género y Equidad\_ PIT-CNT*

**Grupo 23: Viñedos, fruticultura, horticultura, floricultura, criaderos de aves, suinos, apicultura y otras actividades no inc. en el grupo.22**

**Grupo 24. Forestación (incluidos bosques, montes y turberas)**

**Anexo 3: Grupos y Sub Grupos con cláusulas relacionadas a la igualdad de Género- Año/s en que se explicita.**

<b>Grupo</b>	<b>Subgrupo</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2008</b>
Grupo 1	1.1 Industria Láctea	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>
Grupo 1	1.2. Distribuidores de Productos Lácteos			<b>x</b>
Grupo 1	2. Empaque y envasado de frutas, legumbres. y hortaliza. Serv. de frío para frutas y plantas de elaborados. de concento. y otros derivad. del citrus.	<b>x</b>	<b>x</b>	
Grupo 1	7. Dulces, chocolates, golosinas, galletitas y alfajores. Fideerías, panific., yerba, café y té y otros productos. alimenticios			<b>x</b>
Grupo 1	7.2. Fideerías	<b>x</b>	<b>x</b>	
Grupo 1	7.4. Molinos de Yerba	<b>x</b>		
Grupo 1	9. Bebidas sin alcohol, cervezas y cebada malteada			<b>x</b>
Grupo 1	12.1. Panaderías y confiterías con planta de elaboración y Catering Artesanal		<b>x</b>	
Grupo 2	1- Industria Frigorífica		<b>x</b>	
Grupo 4	2- Fabricación de Tejidos de Puntos		<b>x</b>	
Grupo 5	1. Curtiembres y sus productos		<b>x</b>	<b>x</b>
Grupo 5	2. Marroquinería			<b>x</b>
Grupo 5	3. Prendas de vestir y afines			<b>x</b>
Grupo 5	4. Calzado			<b>x</b>
Grupo 7	2. Productos químicos; sustancias químicas básicas y sus productos			<b>x</b>
Grupo 7	3. Perfumes			<b>x</b>
Grupo 7	4. Pinturas			<b>x</b>
Grupo 7	6. Recauchutaje			<b>x</b>
Grupo 7	7. Medicamentos y farmacéutica de uso			<b>x</b>
Grupo 8	1. Industrias metálicas básicas, productos metálico	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>
Grupo 8	3- Aparatos eléctricos y electrónicos, electrodomésticos		<b>x</b>	<b>x</b>
Grupo 8	4- Fábrica de carrocerías y tapicerías; ensamblado.		<b>x</b>	<b>x</b>
Grupo 8	5,1 Talleres de mecánica, chapa y pintura		<b>x</b>	<b>x</b>
Grupo 8	5.2 Empresas de auxilio mecánico automotriz		<b>x</b>	<b>x</b>
Grupo 8	7. Productos de plástico y juguetes. Fibra de vidrio		<b>x</b>	<b>x</b>
Grupo 8	8. Industrialización del vidrio y cristales huecos	<b>x</b>		<b>x</b>

*Mapa de Género:  
CIEDUR\_ Departamento de Género y Equidad\_ PIT-CNT*

Grupo 9	2 y 3 a) Canteras en general, Caleras, Balasteras			<b>x</b>
Grupo 9	2 y 3 b) Hormigón premezclado y prefabricado			<b>x</b>
Grupo 9	2 y 3 c) Cerámica roja, blanca, refractaria, gres y ladrillo de campo			<b>x</b>
Grupo 9	2 y 3 d) Operación de puestos de peaje ubicados en rutas			<b>x</b>
Grupo 10	1. Tiendas			<b>x</b>
Grupo 10	6. Casas de Música.			<b>x</b>
Grupo 10	9. Farmacias, Homeopatías y Herboristerías			<b>x</b>
Grupo 10	10. Ópticas.			<b>x</b>
Grupo 10	12. Casas dentales (ventas de artículos odontológicos)			<b>x</b>
Grupo 10	13. Droguerías Farmacéuticas. Distribución de especialidades farmacéuticas			<b>x</b>
Grupo 10	15-.Venta de motos, ciclomotores sus repuestos y accesorios			<b>x</b>
Grupo 10	16. Empresas que comercializan productos, art. y/o equipos médicos hospitalarios y/o de uso en laboratorios			<b>x</b>
Grupo 10	17. Repuestos de automotores.			<b>x</b>
Grupo 10	Residual			<b>x</b>
Grupo 10	20. Barracas y Cooperativas de productos del país.			<b>x</b>
Grupo 10	21. Supergas envasado			<b>x</b>
Grupo 11	Comercio minorista de la alimentación	<b>x</b>		<b>x</b>
Grupo 12	1. Hoteles, apart-hoteles, moteles y hosterías	<b>x</b>		<b>x</b>
Grupo 12	2. Campamentos, bungalows y similares (incluye red de albergues internacionales)			<b>x</b>
Grupo 12	3. Otros establecimientos de alojamiento			<b>x</b>
Grupo 12	3.1 Hoteles de Alta Rotatividad	<b>x</b>		<b>x</b>
Grupo 12	3.12. Pensiones	<b>x</b>		<b>x</b>
Grupo 12	4. Restaurantes, parrilladas, cantinas	<b>x</b>		<b>x</b>
Grupo 12	5. Cadenas de comidas			<b>x</b>
Grupo 12	6. Carros de comida	<b>x</b>		<b>x</b>
Grupo 12	7. Cafés, bares y pubs	<b>x</b>		<b>x</b>
Grupo 12	8. Rotisería	<b>x</b>		<b>x</b>
Grupo 13	7.2. Transporte de leche a granel			<b>x</b>
Grupo 14	1.2. IFES	<b>x</b>		
Grupo 15	Salud Privada			<b>x</b>

*Mapa de Género:  
CIEDUR\_ Departamento de Género y Equidad\_ PIT-CNT*

Grupo 15	Casas de Salud y Residenciales de Ancianos con fines de lucro		<b>x</b>	<b>x</b>
Grupo 15	Casas de Salud y Residenciales de Ancianos sin fines de lucro		<b>x</b>	<b>x</b>
Grupo 15	Servicios de Acompañante		<b>x</b>	<b>x</b>
Grupo 15	Ambulancias que realizan traslado de pacientes sin asistencia		<b>x</b>	<b>x</b>
Grupo 16	2. Enseñanza preescolar, escolar, secundaria y superior	<b>x</b>		<b>x</b>
Grupo 16	3. Técnica, comercial, academias de chóferes			<b>x</b>
Grupo 16	5. Enseñanza de idiomas	<b>x</b>		
Grupo 17	1. Talleres gráficos de obra (pre-impresión, impresión sobre cualquier sustrato, pos impresión, encuadernación, edición, grabado y reproducción fotográfica, fotomecánica, láser y edición digital	<b>x</b>		
Grupo 17	2. Talleres gráficos de las empresas periodísticas, diarios y publicaciones	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>
Grupo 18	1. Cines de Montevideo y costa balnearia	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>
Grupo 18	2.1. Prensa escrita de Montevideo y sus ediciones periodísticas digitales	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>
Grupo 18	2.2 Prensa escrita del Interior y sus ediciones periodísticas digitales	<b>x</b>		
Grupo 18	3.1 Radios de AM y FM de Montevideo	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>
Grupo 18	3.2 Radios del Interior y sus ediciones periodísticas digitales	<b>x</b>		<b>x</b>
Grupo 18	4.1 TV abierta de Montevideo y sus ediciones periodísticas digitales	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>
Grupo 18	4.2 TV abierta del Interior y sus ediciones periodísticas digitales	<b>x</b>		
Grupo 18	4.3 TV por abonados de Montevideo y sus ediciones periodísticas digitales	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>
Grupo 18	4.4 TV por abonados del Interior y sus ediciones periodísticas digitales			<b>x</b>
Grupo 18	4.5 Productoras de contenidos para TV abierta y/o TV por abonados			<b>x</b>
Grupo 18	5. Agencias de noticias periodísticas y fotográficas			<b>x</b>
Grupo 18	6.1. Sociedades Hípicas, Casinos Electrónico			<b>x</b>
Grupo 18	8.1 Alquiler y distribución de películas cinematográficas			<b>x</b>
Grupo 19	1. Despachantes de Aduana			<b>x</b>
Grupo 19	2. Empresas suministradoras de mano de obra			<b>x</b>

*Mapa de Género:  
CIEDUR\_ Departamento de Género y Equidad\_ PIT-CNT*

Grupo 19	3. Personal de edificios de Propiedad Horizontal			<b>x</b>
Grupo 19	4. Empresas de Pompas Fúnebres y sus Previsoras			<b>x</b>
Grupo 19	5. Inmobiliarias y administración de propiedades			<b>x</b>
Grupo 19	6. Recolección de residuos domiciliarios y barrido de calles			<b>x</b>
Grupo 19	6.2 Recolección de residuos hospitalarios			<b>x</b>
Grupo 19	7. Empresas de limpieza			<b>x</b>
Grupo 19	8. Empresas de seguridad y vigilancia	<b>x</b>	<b>x</b>	
Grupo 19	8.1 Seguridad Electrónica			<b>x</b>
Grupo 19	8.2 Seguridad Física		<b>x</b>	<b>x</b>
Grupo 19	9. Mensajerías y correos privados			<b>x</b>
Grupo 19	10. Estaciones de servicio, gomerías y estacionamientos		<b>x</b>	
Grupo 19	10.2 Gomerías			<b>x</b>
Grupo 19	11. Agencias de viaje (excluidas las pertenecientes a empresas de transporte)			<b>x</b>
Grupo 19	12. Agencias de publicidad			<b>x</b>
Grupo 19	13. Investigación de mercado y estudios sociales			<b>x</b>
Grupo 19	14. Distribuidores de cine	<b>x</b>	<b>x</b>	
Grupo 19	14.1 Alquiler y distribución de películas cinematográficas		<b>x</b>	<b>x</b>
Grupo 19	15. Peluquerías Unisex (de damas, hombres y niños)			<b>x</b>
Grupo 19	16. Áreas Verdes			<b>x</b>
Grupo 19	17. Estudios contables profesionales y no profesionales			<b>x</b>
Grupo 19	18. Sanitarias		<b>x</b>	<b>x</b>
Grupo 19	19.1 Call Centers			<b>x</b>
Grupo 19	19.2 Servicios 0900			<b>x</b>
Grupo 19	20. Cementerios privados			<b>x</b>
Grupo 19	21.1. Administración de centros comerciales, industriales y de servicios			<b>x</b>
Grupo 19	21. 2 Empresas explotadoras y/o administradoras de zonas Francas comerciales, industriales y de servicio			<b>x</b>
Grupo 19	22. Informática			<b>x</b>
Grupo 19	Residual			<b>x</b>
Grupo 20	1. Entidades deportivas			<b>x</b>
Grupo 20	1.1 Básquetbol			<b>x</b>
Grupo 20	2. Entidades gremiales		<b>x</b>	<b>x</b>
Grupo 20	3. Entidades sociales			<b>x</b>

*Mapa de Género:  
CIEDUR\_ Departamento de Género y Equidad\_ PIT-CNT*

Grupo 21	Trabajadoras del hogar o servicio doméstico			<b>x</b>
	<b>Cantidad de Cláusulas por año</b>	<b>21</b>	<b>38</b>	<b>97</b>



### 3. Cláusulas suscriptas en las Negociaciones Colectivas 2005 - 2009



**CLÁUSULAS SUSCRITAS EN LAS NEGOCIACIONES  
DE LOS AÑOS 2005, 2006, 2008<sup>14</sup>. Y 2009.**

<b>Grupo</b>	<b>Subgrupo</b>	<b>Año</b>	<b>Contenido</b>
1	1- Industria Láctea	2005	<b>DECIMO SEPTIMA: No discriminación por razón de género; igualdad de oportunidades y trato en el empleo:</b> Las partes acuerdan promover ámbitos de negociación para instrumentar lo dispuesto en la ley 16045 y los CIT 103.100.111.156, ratificados por ley 16063. En el mismo sentido se promoverá la equidad en la promoción y capacitación, la no discriminación para el acceso al empleo, así como la prevención y sanción del acoso moral y sexual. Las partes se comprometen a poner todo su empeño para proteger la maternidad, la paternidad y la lactancia. Se asume el compromiso de promover un plan de igualdad de trato y oportunidades en el empleo, elaborado en el año 2004 por la Comisión tripartita de igualdad de trato y oportunidades que funciona en el MTSS.
		2006	<b>UNDECIMO: Disposiciones especiales:</b> 1) De conformidad con lo dispuesto en la cláusula decimoséptima del Convenio Colectivo celebrada el 29 de agosto de 2005 entre la CILU y la FTIL, las partes realizarán en conjunto y en forma paritaria, una investigación en la Industria Láctea referida a la situación de las mujeres trabajadoras, y en particular con el fin de detectar situaciones de discriminación en relación con la igualdad de oportunidades y trato en el empleo. Las empresas adoptarán políticas de contratación de trabajadores (zafrales, temporales, eventuales y permanentes) que no permitan ningún tipo de discriminación.”.
		2008	<b>DÉCIMO PRIMERO: “Cláusula de Equidad y Género:</b> Las partes acuerdan exhortar al cumplimiento de las siguientes leyes de género: ley 16045 de no discriminación por sexo, ley 17514 sobre violencia doméstica y ley 17817 referente a xenofobia, racismo y toda forma de discriminación. Las partes de común acuerdo reafirman el principio de igualdad, trato y equidad en el trabajo, sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza, orientación sexual y credo, de conformidad con las disposiciones legales vigentes (CIT 100. 156, ley 16045 y Declaración Socio laboral del MERCOSUR). Se acuerda de forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la Ley 17 242 sobre prevención del cáncer genito mamario; ley 16045 que prohíbe toda discriminación que viole el principio de igualdad en el trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector y lo establecido por la OIT según los CIT 100, 11 y 156. Queda expresamente establecido que el sexo no es causa de ninguna diferencia en las remuneraciones, por lo que las categorías se refieren indistintamente a hombres y mujeres. Las partes acuerdan formar antes del 28 de febrero de

<sup>14</sup> Esta sección se basa en un relevamiento previo realizado por la Ec. Graciela Mazzuchi. y la Soc. Ana Aguilera para los años 2005 y 2008 respectivamente. Dichos análisis incluían las cláusulas de Igualdad de Oportunidad de Género. Estos trabajos fueron realizados para el Departamento de Género y Equidad del PIT-CNT.



*Mapa de Género:  
CIEDUR\_ Departamento de Género y Equidad\_ PIT-CNT*

1	6.2- Fábrica de raciones balanceada	2008	<b>DÉCIMO: LICENCIAS ESPECIALES C)</b> Licencia por paternidad: En caso de nacimiento de cada hijo, el trabajador gozará de una licencia de dos días pagos. En todas estas situaciones el trabajador deberá acreditar el hecho invocado mediante la presentación del certificado o documentación pertinente en un plazo máximo de 30 días”
1	7.1- Dulces, chocolates, golosinas, galletitas, alfajores y otros alimentos	2005*	<b>DECIMO:</b> Beneficios para el Capítulo A, incluidas las Panificadoras Industriales:... <b>C)</b> Licencia por paternidad: En caso de nacimiento de cada hijo, el personal masculino gozará de una licencia de dos días pagos
1	7.2- Fideerías	2005  2006	<b>DECIMO TERCERO:</b> Queda expresamente establecido que el sexo no es causa de ninguna diferencia en las remuneraciones por lo que las categorías se refieren indistintamente a hombres o mujeres.  <b>DECIMO SEGUNDO:</b> Queda expresamente establecido que el sexo no es causa de ninguna diferencia en las remuneraciones, por lo que las categorías se refieren indistintamente a hombres y mujeres. <b>DECIMO SEXTO: Licencias especiales: C) Licencia por paternidad:</b> En caso de nacimiento de cada hijo, el personal masculino gozará de una licencia de un día pago. En todos los casos el trabajador deberá presentar el certificado correspondiente.-
1	7.4- Molinos de Yerba	2005	<b>NOVENO:</b> Se acuerda declarar que los siguientes beneficios y condiciones de trabajo establecidos en laudos y convenios colectivos anteriores se mantienen en las mismas condiciones acordadas. (...) <b>No discriminación:</b> Queda expresamente establecido que el sexo no es causa de ninguna diferencia en las remuneraciones por lo que las categorías se refieren indistintamente a hombres o mujeres.  <b>DECIMO SEGUNDO: Licencias especiales: C) paternidad:</b> tres días <a href="http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&amp;task=view&amp;id=166&amp;Itemid=384">http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&amp;task=view&amp;id=166&amp;Itemid=384</a>
1	7.5- Molinos de café y té	2005	<b>DECIMO TERCERO: F) Licencias especiales: C) paternidad:</b> un día;
1	8- Aceiteras de origen animal o vegetal para uso humano o industrial	2008	<b>2. (Prima por Fallecimiento).</b> La prima por fallecimiento prevista en el acuerdo de los Consejos de Salarios, recogido en Decreto del Poder Ejecutivo de fecha 15 de enero de 1991 (Diario Oficial de 30/08/1991), se mantiene vigente en todos sus términos. Sin perjuicio de lo anterior, las empresas del sector podrán optar por mantener el régimen acordado o contratar un seguro de vida equivalente con una institución aseguradora reconocida y válida como por ejemplo el Banco de Seguros del Estado. Es decir que las empresas podrán optar en cualquier momento por un régimen u otro pero siempre estará

*Mapa de Género:  
CIEDUR\_ Departamento de Género y Equidad\_ PIT-CNT*

			vigente uno de ellos y nunca se superpondrán los dos sistemas.
1	9.- Bebidas sin alcohol, cervezas y cebada malteada	2008	<b>OCTAVO: Igualdad de Oportunidades:</b> Las partes respetarán el ejercicio pleno del principio de no discriminación en razón de raza, sexo, género, etc. Y se respetará la Ley 16045. Se impulsará la equidad, la no discriminación por cualquier concepto para el acceso al empleo, así como la prevención y sanción de acoso moral y sexual. Así como también el cumplimiento de los convenios N° 1000, 111, 156 de la OIT ratificados por la Ley N° 16063.
1	9.2- Malterías	2005	<b>DECIMO: Beneficios.</b> 5°) Licencias especiales (matrimonio, nacimientos, fallecimientos, examen) 13°) Material estudiantil de 3 a 18 años. 14°) Para CYMPAY: Pago de una emergencia médico móvil para el trabajador, su cónyuge y los hijos hasta los 18 años. La descripción, alcance y forma de cálculo de cada uno de estos beneficios se encuentran establecidos en los convenios colectivos vigentes y particulares de cada empresa con sus trabajadores
1	11.- Bodegas	2006	<b>OCTAVO: Licencias especiales: b)</b> Para el personal masculino se establecen dos días de licencia por nacimiento de los hijos. Licencias incluyen el día del hecho que la origina, y el mismo deberá ser acreditado por el trabajador mediante la agregación del correspondiente certificado o documento en un plazo máximo de 30 días.
1	12.1- Panaderías, Confiterías y Catering Artesanal	2006	<b>DECIMO SEXTO: Igualdad de Oportunidades</b> Las partes respetaran el ejercicio pleno del principio de no discriminación en razón de raza, género, etc., y respetaran a cabalidad la ley 16.045. Se impulsará la equidad, la no discriminación por cualquier concepto para el acceso al empleo, así como la prevención y sanción del acoso moral y sexual y también el cumplimiento de los CIT 100.111.156 ratificados por la ley 16.063. Se comprometen así mismo a poner todo su empeño y diligencias para la protección de la maternidad, la paternidad y la lactancia.
1	12.2- Fábrica de Pastas	2006  2008	<b>DECIMA PRIMERA: LICENCIAS ESPECIALES: B) Licencia por paternidad:</b> En caso de nacimiento de cada hijo, el personal gozará una licencia de un día pago. En todos los casos el trabajador deberá presentar el documento correspondiente que acredite el generamiento de este derecho.  Idem 2006
1	13. – Tabacos y cigarrillos	2005	<b>DECIMO PRIMERA: 5.</b> En los casos de operarias grávidas se aplicarán las siguientes normas: a) La operaria grávida cuya asistencia médica y subsidio están reglamentados por las leyes en vigencia, cobrarán el “salario por maternidad” en la Dirección de las Asignaciones Familiares (D.A.F.A). b) Para que la trabajadora no vea resentido su ingreso normal entregará en AFITyC el salario por maternidad cobrado, y la misma. En base a su sueldo mensual, le liquidará el 100% por subsidio por maternidad durante la licencia

*Mapa de Género:  
CIEDUR\_ Departamento de Género y Equidad\_ PIT-CNT*

			<p>pre y post- natal que corresponda.</p> <p><b>DECIMO TERCERA: Contribuciones Especiales</b></p> <p>1. En caso de nacimiento de hijos se otorgará al trabajador el importe correspondiente a 2 jornales de su salario nominal</p> <p>5. Al iniciarse cada período lectivo, se concederá al trabajador un préstamo y una contribución especial (ambas partes iguales) por cada hijo en edad escolar o liceal hasta los 18 años. Tendrá también el mismo derecho por los hijos mayores de 18 años y hasta cumplir 21, si continúan estudiando en institutos docentes oficiales. (...)</p> <p><b>VIGESIMA: Licencias especiales:</b></p> <p>1. El trabajador tendrá también derecho a las siguientes licencias especiales sin que por ello se afecte su salario:</p> <p>a) Un día por nacimiento de hijos, intervención quirúrgica de... hijos...</p>
2	1.- Industria Frigorífica	2006  2008	<p><b>SÉPTIMO: DISPOSICIONES GENERALES: 2) Igualdad de oportunidades:</b> <i>Las partes reafirman el respeto por el principio de igualdad de oportunidades, de trato y equidad en el trabajo, son distinción o exclusión por motivos de sexo, raza, color, orientación sexual, credo, etc., de acuerdo con las disposiciones vigentes.</i></p> <p><b>QUINTO Regulaciones: 5.15. Licencia Especiales.</b> Un día remunerado, por examen de PAP y/o mamografía, adicional al establecido legalmente.</p>
2	2- Industria del Chacinados	2008	<p><b>SEXTO. Beneficios y Regulaciones: 6.13.- Licencia especial remunerada.</b> Se establece una licencia especial de un día para exámenes de PAP y/o mamografía adicional al legal y de un día para exámenes urológicos. En ambos casos esta licencia especial será usufructuada por trabajadores mayores a cuarenta años.</p>
2	3- Aves y otras carnes	2005  2008	<p><b>SEXTO: Beneficios: Licencia y primas especiales.</b> Al respecto las partes acuerdan: 2) Una prima por nacimiento de hijo de \$ 160, que se ajustará en el mismo porcentaje y oportunidad que los salarios</p> <p><b>SEXTO: Beneficios:</b></p> <p><b>11) Licencias pagas:</b> Se establecen las siguientes licencias pagas: a) un día remunerado, por examen de PAP y/o mamografía, adicional al establecido legalmente.</p> <p><b>14) Prima por nacimiento, adopción o legitimación adoptiva:</b> Se abonará a cada trabajador en caso de nacimientos de hijos, adopción o legitimación adoptiva la suma de \$ 300 (trescientos pesos uruguayos)</p>
3	2- Plantas de Procesamiento	2008	<p><b>NOVENO: BENEFICIOS ACORDADOS EN ESTA RONDA DE NEGOCIACIÓN: e. (Licencia por paternidad, adopción y legitimación adoptativa).</b>- En ocasión</p>

*Mapa de Género:  
CIEDUR\_ Departamento de Género y Equidad\_ PIT-CNT*

			del nacimiento de sus hijos, el padre tendrá derecho a una licencia especial que comprenderá el día del nacimiento y los dos días siguientes. En un plazo máximo de veinte días hábiles deberá acreditar el hecho ante su empleador mediante la documentación probatoria pertinente ...
4	2- Fabricación de Tejidos de Puntos	2006	<p><b>Artículo 45º:</b> Disposición transitoria: Las organizaciones firmantes del presente acuerdo declaran su decisión de realizar una revisión de las descripciones de tareas categorizarlas y de la correlativa escuela de salario del personal obrero de la Industria Textil, con la finalidad de flexibilizar las asignaciones de tareas, determinar una disminución y actualización de las categorías y simplificar las escalas de salarios mínimos.</p> <p>A tales efectos designarán una Comisión Técnica Especial Bipartita, la que deberá expenderse en un plazo de duración de este acuerdo, y que efectuara esa revisión teniendo en cuenta los siguientes lineamientos:</p> <p>a) Eliminación de toda referencia a diferenciación por sexo en una misma tarea, o indicación de tareas como exclusivamente femeninas. En estas situaciones, las tareas iguales serán equiparadas en todo caso a la que tenga indicada una mayor escala de salario mínimo legal. (...)</p>
5	1- Curtiembres y sus productos	2006	<p><b>IX. LICENCIAS EXTRAORDINARIAS Y TERIADO ESPECIAL</b></p> <p>1. Los trabajadores comprendidos en el presente convenio tendrán el derecho a las siguientes licencias remuneradas:</p> <p>1.2. Por nacimiento: En caso de nacimiento de hijos, los trabajadores varones tendrán derecho de (2) dos días con goce de sueldo, con opción a un tercer día sin goce de sueldo.</p> <p><b>XIX. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.</b></p> <p>Las partes respetaran el ejercicio pleno del principio de no discriminación en razón de raza, género, etc., y se respetará a cabalidad la Ley 16.045</p>
		2008	Idem 2006
5	2. Marroquinería	2008	<b>DECIMO: Equidad de Género:</b> las empresas promoverán la equidad de género en toda la relación laboral. A tales efectos respetarán el principio de igual remuneración a tarea de igual valor y se obligarán a no realizar ningún tipo de discriminación a la hora de decidir ascensos o adjudicación de tareas.
5	3- Prendas de vestir y afines	2008	<p><b>VIGESIMOPRIMERO: Beneficios:</b></p> <p><b>1) Beneficios a otorgar durante la vigencia de este convenio</b></p> <p><b>A) LACTANCIA MATERNA:</b> Durante los cuatro meses posteriores al reintegro de la licencia maternal, las trabajadoras tendrán derecho a una media hora adicional a las previstas legalmente, con goce de sueldo. Asimismo tendrán derecho a otra media hora adicional a las anteriores previstas, sin goce de sueldo. En todo caso se coordinará con el empleador la utilización del horario para lactancia. En ningún caso el goce de estos derechos adicionales dará lugar a sanción de especie alguna.</p> <p><b>B) DÍAS PAGOS POR EXAMENES GINECOLOGICOS:</b> Sin perjuicio del día legalmente establecido, las trabajadoras tendrán derecho a un día</p>

*Mapa de Género:  
CIEDUR\_ Departamento de Género y Equidad\_ PIT-CNT*

			<p>complementario pago para exámenes ginecológicos cuando el médico ordene su realización o ampliación del examen, o cuando no sea posible hacerse los dos exámenes (mamografía y papanicolau) en un mismo día. En todos los casos deberá acreditarse con la constancia médica correspondiente.</p> <p><b>VIGESIMOQUINTO: Equidad de género:</b> Los empleadores promoverán la equidad de género en toda la relación laboral. A tales efectos respetarán el principio de igual remuneración a tarea de igual valor y se obligan a no realizar ningún tipo de discriminación a la hora de decidir o adjudicar tareas.</p>
5	4.- Calzado	2008	<p><b>UNDECIMO: Equidad de Género:</b> las empresas promoverán la equidad de género en toda la relación laboral. A tales efectos respetarán el principio de igual remuneración a tarea de igual valor y se obligarán a no realizar ningún tipo de discriminación a la hora de decidir ascensos o adjudicación de tareas.</p>
6	2.- Aserraderos con y sin remanufactura, plantas de tableros y paneles, plantas chipeadoras y plantas impregnadoras	2008	<p><b>VIGESIMO TERCERO.- Licencia para la realización de exámenes ginecológicos:</b> Las trabajadoras que se realicen los exámenes de Papanicolau y de Mamografía, tendrán derecho a un día de licencia paga adicional anual al establecido por la ley vigente, si presentan certificado médico que indique la necesidad de reiterarlos o si se acredita que no es posible efectuar ambos exámenes el mismo día.</p>
7	1.- Medicamentos de uso humano	2006	<p><b>Artículo 13- Licencia por paternidad.-</b> Se acuerda otorgar licencia especial por nacimiento de hijo/a de 2 (dos) días para el padre. Se podrá solicitar copia de certificado de nacimiento. (...)</p>
7	2.- Productos químicos; sustancias químicas básicas y sus productos	2008	<p><b>DECIMA QUINTA:</b> Las partes manifiestan que velarán por el cumplimiento irrestricto de la normativa vigente en cuanto a que no existen en el sector prácticas discriminatorias por cuestión de género.</p>
7	3- Perfumes	2008	<p><b>DECIMA CUARTA:</b> Las partes manifiestan que velarán por el cumplimiento irrestricto de la normativa vigente en cuanto a que no existen en el sector prácticas discriminatorias por cuestión de género.</p>
7	4.- Pinturas	2008	<p><b>DECIMA NOVENA:</b> Las partes manifiestan que velarán por el cumplimiento irrestricto de la normativa vigente en cuanto a que no existen en el sector prácticas discriminatorias por cuestión de género.</p>
7	6.-.	2008	<p><b>DECIMO SEGUNDA:</b> Las partes manifiestan que velarán por el cumplimiento</p>

*Mapa de Género:  
CIEDUR\_ Departamento de Género y Equidad\_ PIT-CNT*

	Recauchutaje		irrestringido de la normativa vigente en cuanto a que no existen en el sector prácticas discriminatorias por cuestión de género.
7	7. Medicamentos y farmacéutica de uso	2005	<b>VIGÉSIMO SÉPTIMO: AYUDA A ESCOLARES-</b> Antes del 10 de marzo las empresas deberán entregar por cada hijo de funcionarios en edad escolar comprendida entre los cuatro y dieciséis años, una túnica o el valor equivalente en útiles escolares.  <b>TRIGESIMO PRIMERO: Complemento licencia por maternidad-</b> Se otorgará a las funcionarias un complemento que equipare el aporte de Asignaciones Familiares con la remuneración que le correspondería si estuviese en actividad, siempre que esta última fuera superior al primero.
		2006	Idem 2005: VIGÉSIMO OCTAVO: AYUDA A ESCOLARES Idem 2005: TRIGESIMO SEGUNDO: Complemento licencia por maternidad-
		2008	<b>DECIMA NOVENA:</b> Las partes manifiestan que velarán por el cumplimiento irrestringido de la normativa vigente en cuanto a que no existen en el sector prácticas discriminatorias por cuestión de género.
8	1.- Industrias metálicas básicas, productos metálico	2005	<b>11º.- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:</b> “Tal cual se establece en la ley 16045, las partes acuerdan el ejercicio pleno del principio de no discriminación en razón de raza, género, etc., en toda la rama de actividad”.
		2006	<b>11º.- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:</b> “Las partes de común acuerdo reafirman el principio de igualdad de oportunidades, trato y equidad en el trabajo, sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza, color, orientación sexual, credo u otras formas de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes.(CIT 100.11.156, ley 16045 y Declaración Socio laboral del MERCOSUR”.
		2008	<b>DECIMO SEGUNDO: Igualdad de Oportunidades:</b> Las partes respetarán el ejercicio pleno del principio de no discriminación en razón de raza, género, etc. y se respetará a cabalidad la Ley 16.045.
8	3.- Aparatos eléctricos y electrónicos, electrodomésticos	2006	<b>DECIMO SEGUNDO: Igualdad de oportunidades:</b> “Las partes de común acuerdo reafirman el respeto por el principio de igual de oportunidades, de trato y equidad en el trabajo, sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza, color, orientación sexual, credo u otras formas de discriminación de conformidad a las disposiciones legales vigentes (CIT 100, 111, 156, Ley 16.045 y Declaración Socio laboral del MERCOSUR”.
		2008	<b>DÉCIMO: Disposiciones Generales IGUALDAD DE GENERO:</b> Igualdad de oportunidades, trato, y equidad en el trabajo, sin discriminación o exclusión por motivos de sexo, raza, color, orientación sexual, credo u otra forma de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes.



*Mapa de Género:  
CIEDUR\_ Departamento de Género y Equidad\_ PIT-CNT*

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

*Mapa de Género:*  
 CIEDUR\_ Departamento de Género y Equidad\_ PIT-CNT

9	2 y 3 a) Canteras en general, Caleras, Balasteras, extracción de piedra, arena y arcilla.	2008	<p><b>ARTÍCULO 10º LICENCIAS ESPECIALES:</b></p> <p>A. Las partes acuerdan la creación de una licencia especial para padres de hijos con discapacidad, a partir de la publicación del decreto de extensión en el Diario Oficial.</p> <p><b>ARTÍCULO 11º CLÁUSULA DE EQUIDAD DE GÉNERO.</b></p> <p>Las partes de común acuerdo reafirman el respeto por el principio de igualdad de oportunidad, de trato y equidad en el trabajo, sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza, color, orientación sexual, credo, etc. de conformidad con las disposiciones legales vigentes (Convenios Internacionales de Trabajo 100, 111, 156, Ley 16.045 y Declaración Socio laboral del MERCOSUR".)</p>
9	2 y 3 b) Hormigón premezclado y prefabricado	2008	<p><b>ARTÍCULO 11º LICENCIAS ESPECIALES:</b></p> <p>A. Las partes acuerdan la creación de una licencia especial para padres de hijos con discapacidad, a partir de la publicación del decreto de extensión en el Diario Oficial.</p> <p><b>ARTÍCULO 13º CLÁUSULA DE EQUIDAD DE GÉNERO.</b></p> <p>Las partes de común acuerdo reafirman el respeto por el principio de igualdad de oportunidad, de trato y equidad en el trabajo, sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza, color, orientación sexual, credo, etc. de conformidad con las disposiciones legales vigentes (Convenios Internacionales de Trabajo 100, 111, 156, Ley 16.045 y Declaración Socio laboral del MERCOSUR".)</p>
9	2 y 3 c) Cerámica roja, blanca, refractaria, gres y ladrillo de campo	2008	<p><b>ARTÍCULO 11º LICENCIAS ESPECIALES:</b></p> <p>A. Las partes acuerdan la creación de una licencia especial para padres de hijos con discapacidad, a partir de la publicación del decreto de extensión en el Diario Oficial.</p> <p><b>ARTÍCULO 13º CLÁUSULA DE EQUIDAD DE GÉNERO.</b></p> <p>Las partes de común acuerdo reafirman el respeto por el principio de igualdad de oportunidad, de trato y equidad en el trabajo, sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza, color, orientación sexual, credo, etc. de conformidad con las disposiciones legales vigentes (Convenios Internacionales de Trabajo 100, 111, 156, Ley 16.045 y Declaración Socio laboral del MERCOSUR".)</p>
10	1- Tiendas	2006  2008	<p><b>DÉCIMO PRIMERO: Licencias especiales.</b> Las partes acuerdan las siguientes licencias especiales con goce de sueldo: 1) <u>Paternidad</u>: el padre gozará de 3 días hábiles y consecutivos, con motivo del nacimiento de sus hijos, incluido el día del nacimiento</p> <p><b>DECIMO SEGUNDO: Cláusula de Género y Equidad.</b> Las partes exhortan al cumplimiento de las siguientes leyes de Género: Ley 16.045 de no discriminación por Sexo; Ley 17.514 sobre Violencia Domestica y Ley 17.817 referente a la Xenofobia, Racismo y toda forma de discriminación.</p> <p>Las partes de común acuerdo reafirman el Principio de Igualdad de Oportunidades, Trato y Equidad en el trabajo sin distinción o exclusión por</p>

*Mapa de Género:  
CIEDUR\_ Departamento de Género y Equidad\_ PIT-CNT*

			<p>motivos de sexo, raza, orientación sexual, credo u otra forma de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes (CIT 100, 111, 156, Ley 16.045 y Declaración Socio laboral del MERCOSUR.)</p> <p>Se acuerda en forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la Ley 17.242 sobre Prevención de Cáncer Genito Mamario, la Ley 16.045 que prohíbe toda discriminación que viole el Principio de Igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector y lo establecido por la OIT según los CIT Nº 10, 111 y 156.</p> <p>Queda expresamente establecido que el sexo no es causa de ninguna diferencia en las remuneraciones, por lo que las categorías se refieren indistintamente a hombres y mujeres.</p> <p>Las empresas promoverán la equidad de Género en toda la relación laboral. A tales efectos, se compromete a respetar la no discriminación a la hora del ingreso al trabajo, al promover ascensos adjudicar tareas y establecer la remuneración pertinente.</p>
10	2- Artículos para el Hogar	2006	<p><b>DÉCIMO: Licencias especiales.</b> Las partes acuerdan las siguientes licencias especiales con goce de sueldo: 1) <u>Paternidad</u>: con motivo del nacimiento de sus hijos, el padre gozará de 2 días corridos, incluido el día del nacimiento.</p>
10	3- Máquinas de Oficina.	2006	<p><b>DÉCIMO PRIMERO: Licencias especiales.</b> Las partes acuerdan las siguientes licencias especiales con goce de sueldo: 1) <u>Paternidad</u>: el padre gozará de 3 días consecutivos, con motivo del nacimiento de su hijo, incluido el día del nacimiento.</p>
10	4 – Bazares, ferreterías, pinturerías y jugueterías, casas de electricidad y electrónica.	2006	<p><b>DÉCIMO SEGUNDO: Licencias Especiales.</b> Las partes acuerdan las siguientes licencias especiales con goce de sueldo: 1) <u>Paternidad</u>: el padre gozará de 3 días hábiles y consecutivos, con motivo del nacimiento de sus hijos, incluido el día del nacimiento.</p>
10	6. Casas de Música.	2008	<p><b>OCTAVO: Cláusula de Género y Equidad.</b> Las partes exhortan al cumplimiento de las siguientes leyes de Género: Ley 16.045 de no discriminación por Sexo; Ley 17.514 sobre Violencia Domestica y Ley 17.817 referente a la Xenofobia, Racismo y toda forma de discriminación.</p> <p>Las partes de común acuerdo reafirman el Principio de Igualdad de Oportunidades, Trato y Equidad en el trabajo sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza, orientación sexual, credo u otra forma de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes (CIT 100, 111, 156, Ley 16.045 y Declaración Socio laboral del MERCOSUR.)</p> <p>Se acuerda en forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la Ley 17.242 sobre Prevención de Cáncer Genito Mamario, la Ley 16.045 que prohíbe toda discriminación que viole el Principio de Igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector y lo establecido por la</p>

*Mapa de Género:  
CIEDUR\_ Departamento de Género y Equidad\_ PIT-CNT*

			<p>OIT según los CIT Nº 10, 111 y 156.</p> <p>Queda expresamente establecido que el sexo no es causa de ninguna diferencia en las remuneraciones, por lo que las categorías se refieren indistintamente a hombres y mujeres.</p> <p>Las empresas promoverán la equidad de Género en toda la relación laboral. A tales efectos, se compromete a respetar la no discriminación a la hora del ingreso al trabajo, al promover ascensos adjudicar tareas y establecer la remuneración pertinente.</p>
10	8. - Barracas de Construcción (artículos y materiales de construcción).	2006	<p><b>DÉCIMO SEGUNDO: Licencias especiales.</b> Las partes acuerdan las siguientes licencias especiales con goce de sueldo: 1) <u>Paternidad</u>: el padre gozará de 3 días consecutivos, con motivo del nacimiento de sus hijos, incluido el día del nacimiento</p>
10	9. Farmacias, Homeopatías y Herboristerías.	2006  2008	<p><b>DÉCIMO SEGUNDO: Licencias especiales.</b> Las partes acuerdan las siguientes licencias especiales con goce de sueldo: 1) <u>Paternidad</u>: el padre gozará de 3 días consecutivos, con motivo del nacimiento de sus hijos, incluido el día del nacimiento.</p> <p><b>DECIMO SEGUNDO: Cláusula de Género y Equidad.</b> Las partes exhortan al cumplimiento de las siguientes leyes de Género: Ley 16.045 de no discriminación por Sexo; Ley 17.514 sobre Violencia Domestica y Ley 17.817 referente a la Xenofobia, Racismo y toda forma de discriminación.</p> <p>Las partes de común acuerdo reafirman el Principio de Igualdad de Oportunidades, Trato y Equidad en el trabajo sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza, orientación sexual, credo u otra forma de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes (CIT 100, 111, 156, Ley 16.045 y Declaración Socio laboral del MERCOSUR.)</p> <p>Se acuerda en forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la Ley 17.242 sobre Prevención de Cáncer Genito Mamario, la Ley 16.045 que prohíbe toda discriminación que viole el Principio de Igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector y lo establecido por la OIT según los CIT Nº 10, 111 y 156.</p> <p>Queda expresamente establecido que el sexo no es causa de ninguna diferencia en las remuneraciones, por lo que las categorías se refieren indistintamente a hombres y mujeres.</p> <p>Las empresas promoverán la equidad de Género en toda la relación laboral. A tales efectos, se compromete a respetar la no discriminación a la hora del ingreso al trabajo, al promover ascensos adjudicar tareas y establecer la remuneración pertinente.</p>
10	10. Ópticas.	2006	<p><b>DÉCIMO SEGUNDO: Licencias Especiales.</b> Las partes acuerdan las siguientes licencias especiales con goce de sueldo: 1) <u>Paternidad</u>: el padre gozará de 3 días corridos, con motivo del nacimiento de sus hijos, incluido el día del</p>

*Mapa de Género:  
CIEDUR\_ Departamento de Género y Equidad\_ PIT-CNT*

			<p>nacimiento;</p> <p><b>OCTAVO: Cláusula de Género y Equidad.</b> Las partes exhortan al cumplimiento de las siguientes leyes de Género: Ley 16.045 de no discriminación por Sexo; Ley 17.514 sobre Violencia Domestica y Ley 17.817 referente a la Xenofobia, Racismo y toda forma de discriminación.</p> <p>Las partes de común acuerdo reafirman el Principio de Igualdad de Oportunidades, Trato y Equidad en el trabajo sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza, orientación sexual, credo u otra forma de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes (CIT 100, 111, 156, Ley 16.045 y Declaración Socio laboral del MERCOSUR.)</p> <p>Se acuerda en forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la Ley 17.242 sobre Prevención de Cáncer Genito Mamario, la Ley 16.045 que prohíbe toda discriminación que viole el Principio de Igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector y lo establecido por la OIT según los CIT Nº 10, 111 y 156.</p> <p>Queda expresamente establecido que el sexo no es causa de ninguna diferencia en las remuneraciones, por lo que las categorías se refieren indistintamente a hombres y mujeres.</p> <p>Las empresas promoverán la equidad de Género en toda la relación laboral. A tales efectos, se compromete a respetar la no discriminación a la hora del ingreso al trabajo, al promover ascensos adjudicar tareas y establecer la remuneración pertinente.</p>
10	11.- Casas de fotografía.	2006  2008	<p><b>DÉCIMO SEGUNDO: Licencias Especiales.</b> Las partes acuerdan las siguientes licencias especiales con goce de sueldo: 1) <u>Paternidad</u>: el padre gozará de 3 días corridos, con motivo del nacimiento de sus hijos, incluido el día del nacimiento;</p> <p><b>NOVENO: LICENCIA POR PATERNIDAD.</b> Se acuerda que, con motivo de nacimiento de su hijo, el padre podrá gozar de una licencia con goce de sueldo de 6 días consecutivos, incluido el día del nacimiento.</p>
10	12 -. Casas dentales (ventas de artículos odontológicos).	2008	<p><b>OCTAVO: Cláusula de Género y Equidad.</b> Las partes exhortan al cumplimiento de las siguientes leyes de Género: Ley 16.045 de no discriminación por Sexo; Ley 17.514 sobre Violencia Domestica y Ley 17.817 referente a la Xenofobia, Racismo y toda forma de discriminación.</p> <p>Las partes de común acuerdo reafirman el Principio de Igualdad de Oportunidades, Trato y Equidad en el trabajo sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza, orientación sexual, credo u otra forma de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes (CIT 100, 111, 156, Ley 16.045 y Declaración Socio laboral del MERCOSUR.)</p> <p>Se acuerda en forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la Ley 17.242 sobre Prevención de Cáncer Genito Mamario, la Ley 16.045 que prohíbe toda discriminación que viole el Principio de Igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector y lo establecido por la OIT según los CIT Nº 10, 111 y 156.</p>

*Mapa de Género:  
CIEDUR\_ Departamento de Género y Equidad\_ PIT-CNT*

			<p>Queda expresamente establecido que el sexo no es causa de ninguna diferencia en las remuneraciones, por lo que las categorías se refieren indistintamente a hombres y mujeres.</p> <p>Las empresas promoverán la equidad de Género en toda la relación laboral. A tales efectos, se compromete a respetar la no discriminación a la hora del ingreso al trabajo, al promover ascensos adjudicar tareas y establecer la remuneración pertinente.</p>
10	13-. Droguerías Farmacéuticas. Distribución de especialidades farmacéuticas.	2008	<p><b>DECIMO SEPTIMO:</b> <i>Las partes se comprometen a cumplir las disposiciones legales en materia de género y no discriminación.</i></p>
10	15-. Venta de motos, ciclomotores sus repuestos y accesorios.	2008	<p><b>OCTAVO: Cláusula de Género y Equidad.</b> Las partes exhortan al cumplimiento de las siguientes leyes de Género: Ley 16.045 de no discriminación por Sexo; Ley 17.514 sobre Violencia Domestica y Ley 17.817 referente a la Xenofobia, Racismo y toda forma de discriminación.</p> <p>Las partes de común acuerdo reafirman el Principio de Igualdad de Oportunidades, Trato y Equidad en el trabajo sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza, orientación sexual, credo u otra forma de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes (CIT 100, 111, 156, Ley 16.045 y Declaración Socio laboral del MERCOSUR.)</p> <p>Se acuerda en forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la Ley 17.242 sobre Prevención de Cáncer Genito Mamario, la Ley 16.045 que prohíbe toda discriminación que viole el Principio de Igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector y lo establecido por la OIT según los CIT N° 10, 111 y 156.</p> <p>Queda expresamente establecido que el sexo no es causa de ninguna diferencia en las remuneraciones, por lo que las categorías se refieren indistintamente a hombres y mujeres.</p> <p>Las empresas promoverán la equidad de Género en toda la relación laboral. A tales efectos, se compromete a respetar la no discriminación a la hora del ingreso al trabajo, al promover ascensos adjudicar tareas y establecer la remuneración pertinente.</p>
10	16-. Empresas que comercializan productos, art. y/o equipos médicos hospitalarios y/o de uso en laboratorios.	2008	<p><b>OCTAVO: Cláusula de Género y Equidad.</b> Las partes exhortan al cumplimiento de las siguientes leyes de Género: Ley 16.045 de no discriminación por Sexo; Ley 17.514 sobre Violencia Domestica y Ley 17.817 referente a la Xenofobia, Racismo y toda forma de discriminación.</p> <p>Las partes de común acuerdo reafirman el Principio de Igualdad de Oportunidades, Trato y Equidad en el trabajo sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza, orientación sexual, credo u otra forma de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes (CIT</p>

*Mapa de Género:  
CIEDUR\_ Departamento de Género y Equidad\_ PIT-CNT*

			<p>100, 111, 156, Ley 16.045 y Declaración Socio laboral del MERCOSUR.)</p> <p>Se acuerda en forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la Ley 17.242 sobre Prevención de Cáncer Genito Mamario, la Ley 16.045 que prohíbe toda discriminación que viole el Principio de Igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector y lo establecido por la OIT según los CIT N° 10, 111 y 156.</p> <p>Queda expresamente establecido que el sexo no es causa de ninguna diferencia en las remuneraciones, por lo que las categorías se refieren indistintamente a hombres y mujeres.</p> <p>Las empresas promoverán la equidad de Género en toda la relación laboral. A tales efectos, se compromete a respetar la no discriminación a la hora del ingreso al trabajo, al promover ascensos adjudicar tareas y establecer la remuneración pertinente.</p>
10	17- Repuestos de automotores.	2008	<p><b>OCTAVO: Cláusula de Género y Equidad.</b> Las partes exhortan al cumplimiento de las siguientes leyes de Género: Ley 16.045 de no discriminación por Sexo; Ley 17.514 sobre Violencia Domestica y Ley 17.817 referente a la Xenofobia, Racismo y toda forma de discriminación.</p> <p>Las partes de común acuerdo reafirman el Principio de Igualdad de Oportunidades, Trato y Equidad en el trabajo sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza, orientación sexual, credo u otra forma de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes (CIT 100, 111, 156, Ley 16.045 y Declaración Socio laboral del MERCOSUR.)</p> <p>Se acuerda en forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la Ley 17.242 sobre Prevención de Cáncer Genito Mamario, la Ley 16.045 que prohíbe toda discriminación que viole el Principio de Igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector y lo establecido por la OIT según los CIT N° 10, 111 y 156.</p> <p>Queda expresamente establecido que el sexo no es causa de ninguna diferencia en las remuneraciones, por lo que las categorías se refieren indistintamente a hombres y mujeres.</p> <p>Las empresas promoverán la equidad de Género en toda la relación laboral. A tales efectos, se compromete a respetar la no discriminación a la hora del ingreso al trabajo, al promover ascensos adjudicar tareas y establecer la remuneración pertinente.</p>
10	18- Supermercados .	2006  2008*	<p><b>DECIMO PRIMERO: Licencias especiales. Por nacimiento</b> – El padre gozará de una licencia extraordinaria de tres días consecutivos con motivo del nacimiento de sus hijos, incluido el día de nacimiento.</p> <p><b>DECIMO OCTAVO:</b> Se otorga media jornada laboral paga para el examen de mamografía o PAP, debiendo la empleada presentar el certificado correspondiente</p> <p><b>DECIMO NOVENO:</b> Se otorga media jornada laboral paga para el examen de próstata, debiendo el empleado presentar el certificado correspondiente.</p>

*Mapa de Género:  
CIEDUR\_ Departamento de Género y Equidad\_ PIT-CNT*

10	20-. Barracas y Cooperativas de productos del país.	2006  2008	<p><b>DÉCIMO: Licencias especiales.</b> Las partes acuerdan las siguientes licencias especiales con goce de sueldo: 1) <u>Paternidad</u>: el padre gozará de 3 días corridos, con motivo del nacimiento de sus hijos, incluido el día del nacimiento.</p> <p><b>Artículo 12 Cláusula de Género.</b> “Las partes de común acuerdo reafirman el principio de igualdad de oportunidades y trato en el trabajo sin distinción o exclusión por motivo de sexo, raza, orientación sexual, credo u otra forma de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes. Queda expresamente establecido que el sexo no es causa de ninguna diferencia en las remuneraciones, por lo que las categorías se refieren indistintamente a hombre y mujeres.”</p>
10	21-. Supergas envasado	2006  2008	<p><b>DÉCIMO PRIMERO: Licencias Especiales.</b> Las partes acuerdan las siguientes licencias especiales con goce de sueldo: 1) <u>Paternidad</u>: el padre gozará de 2 días corridos de licencia, con motivo del nacimiento de sus hijos, incluido el día del nacimiento.</p> <p><b>DÉCIMO OCTAVO: Cláusula de Género y Equidad.</b> Las partes exhortan al cumplimiento de las siguientes leyes de Género: Ley 16.045 de no discriminación por Sexo; Ley 17.514 sobre Violencia Domestica y Ley 17.817 referente a la Xenofobia, Racismo y toda forma de discriminación.</p> <p>Las partes de común acuerdo reafirman el Principio de Igualdad de Oportunidades, Trato y Equidad en el trabajo sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza, orientación sexual, credo u otra forma de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes (CIT 100, 111, 156, Ley 16.045 y Declaración Socio laboral del MERCOSUR.)</p> <p>Se acuerda en forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la Ley 17.242 sobre Prevención de Cáncer Genito Mamario, la Ley 16.045 que prohíbe toda discriminación que viole el Principio de Igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector y lo establecido por la OIT según los CIT N° 10, 111 y 156.</p> <p>Queda expresamente establecido que el sexo no es causa de ninguna diferencia en las remuneraciones, por lo que las categorías se refieren indistintamente a hombres y mujeres.</p> <p>Las empresas promoverán la equidad de Género en toda la relación laboral. A tales efectos, se compromete a respetar la no discriminación a la hora del ingreso al trabajo, al promover ascensos adjudicar tareas y establecer la remuneración pertinente.</p>
10	22. Supergas distribución.	2006	<p><b>DÉCIMO PRIMERO: Licencias Especiales.</b> Las partes acuerdan las siguientes licencias especiales con goce de sueldo: 1) <u>Paternidad</u>: el padre gozará de 2 días de licencia corridos, con motivo del nacimiento de sus hijos, incluido el día del nacimiento.</p>

*Mapa de Género:  
CIEDUR\_ Departamento de Género y Equidad\_ PIT-CNT*

10	23. Supergas fleteros.	2006	<b>DÉCIMO PRIMERO: Licencias Especiales.</b> <i>Las partes acuerdan las siguientes licencias especiales con goce de sueldo: 1) <u>Paternidad</u>: el padre gozará de 2 días de licencia corridos, con motivo del nacimiento de sus hijos, incluido el día del nacimiento.</i>
10	Residual	2008	<p><b>DÉCIMO SEGUNDO: Cláusula de Género y Equidad.</b> Las partes exhortan al cumplimiento de las siguientes leyes de Género: Ley 16.045 de no discriminación por Sexo; Ley 17.514 sobre Violencia Domestica y Ley 17.817 referente a la Xenofobia, Racismo y toda forma de discriminación.</p> <p>Las partes de común acuerdo reafirman el Principio de Igualdad de Oportunidades, Trato y Equidad en el trabajo sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza, orientación sexual, credo u otra forma de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes (CIT 100, 111, 156, Ley 16.045 y Declaración Socio laboral del MERCOSUR.)</p> <p>Se acuerda en forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la Ley 17.242 sobre Prevención de Cáncer Genito Mamario, la Ley 16.045 que prohíbe toda discriminación que viole el Principio de Igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector y lo establecido por la OIT según los CIT N° 10, 111 y 156.</p> <p>Queda expresamente establecido que el sexo no es causa de ninguna diferencia en las remuneraciones, por lo que las categorías se refieren indistintamente a hombres y mujeres.</p> <p>Las empresas promoverán la equidad de Género en toda la relación laboral. A tales efectos, se compromete a respetar la no discriminación a la hora del ingreso al trabajo, al promover ascensos adjudicar tareas y establecer la remuneración pertinente.</p>
11	Comercio minorista de la alimentación-	2006*  2008	<p><i>“Las partes acuerdan exhortar el cumplimiento de las siguientes leyes de género: Ley 17.514 sobre violencia doméstica, Ley 16045 sobre no discriminación por sexo y Ley 17.817 referente a xenofobia, racismo y toda otra forma de discriminación”.</i></p> <p><b>DÉCIMO SEGUNDO: Cláusula de Equidad y Género:</b> Las partes acuerdan exhortar al cumplimiento de las siguientes leyes de género: Ley 16045 de no discriminación por sexo; Ley 17514 sobre violencia doméstica y Ley 17817 referente a xenofobia, racismo y toda forma de discriminación. Las partes de común acuerdo reafirman el principio de igualdad de oportunidades, trato y equidad en el trabajo, sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza, orientación sexual, credo u otras formas de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes (CIT 100, 111, 156; ley 16045 y Declaración Sociolaboral del Mercosur. Se acuerda en forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la ley 17242 sobre prevención del cáncer genito mamario; la ley 16045 que prohíbe toda discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier</p>

*Mapa de Género:  
CIEDUR\_ Departamento de Género y Equidad\_ PIT-CNT*

			sector y lo establecido por la OIT según los CIT 100, 111 y 156. Queda expresamente establecido que el sexo no es causa de ninguna diferencia en las remuneraciones, por lo que las categorías se refieren indistintamente a hombres y mujeres. Las empresas promoverán la equidad de género en toda la relación laboral. A tales efectos se comprometen a respetar el principio de no discriminación a la hora de promover ascensos, adjudicar tareas y establecer la remuneración pertinente.
12	1.- Hoteles, apart- hoteles, moteles y hosterías	2006	<p><b>DÉCIMO TERCERO: <u>Licencias Especiales:</u></b> Las partes acuerdan las siguientes licencias especiales con goce de sueldo: 1) <u>Paternidad:</u> el padre gozará de 2 días consecutivos y calendario, con motivo del nacimiento de sus hijos, incluido el día del nacimiento; (...) 4) <u>Licencia por exámenes genito-mamarios :</u> se concederá el día del examen a las trabajadoras que se realicen Papa Nicolau y/o mamografía</p> <p><b>DÉCIMO CUARTO: <u>Período de Lactancia:</u></b> las trabajadoras que estén lactando a su hijo/a durante el período fijado por el INAU para el amamantamiento, tendrán derecho a tomar juntas las dos medias horas establecidas en el Decreto de fecha 1º de junio de 1954 pudiendo optar que dicho beneficio se goce ingresando una hora después o retirándose una hora antes de su horario habitual.</p> <p><b>DECIMO NOVENO.- <u>Leyes de género:</u></b> Las partes acuerdan exhortar al cumplimiento de las siguientes Leyes de Género: Ley 17. 514 sobre violencia doméstica, Ley 16.045 sobre la no discriminación por sexo y ley 17.817 referente a la xenofobia , racismo y toda otra forma de discriminación.-</p>
		2008	<p><b>DECIMO SEGUNDO: <u>Período de Lactancia.-</u></b> las trabajadoras que estén lactando a su hijo/a durante el período fijado por el INAU para el amamantamiento, tendrán derecho a tomar juntas las dos medias horas establecidas en el Decreto de fecha 1º de junio de 1954 pudiendo optar que dicho beneficio se goce ingresando una hora después o retirándose una hora antes de su horario habitual.</p> <p><b>VIGESIMO TERCERO: <u>Cláusula de Género y Equidad.-</u></b> Las partes acuerdan exhortar al cumplimiento de las siguientes leyes de Género: Ley 16045 de no Discriminación por Sexo; Ley 17514 sobre Violencia Doméstica y Ley 17817 referente Xenofobia, Racismo y toda forma de Discriminación. Las partes de común acuerdo reafirman el Principio de Igualdad de Oportunidades, Trato y Equidad en el Trabajo, sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza, orientación sexual, credo u otras formas de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes ( CIT 100, 111, 156; ley 16045 y Declaración Socio-laboral del Mercosur). Se acuerda en forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la ley 17242 sobre Prevención de Cáncer Genito Mamario ; la ley 16045 que prohíbe toda discriminación que viole el Principio de igualdad de Trato y Oportunidades para ambos sexos en cualquier sector y lo establecido por la OIT según los CIT 100,111 y 156</p> <p>Queda expresamente establecido que el sexo no es causa de ninguna</p>





*Mapa de Género:  
CIEDUR\_ Departamento de Género y Equidad\_ PIT-CNT*

			<p>amamantamiento, tendrán derecho a tomar juntas las dos medias horas establecidas en el Decreto de fecha 1º de junio de 1954 pudiendo optar que dicho beneficio se goce ingresando una hora después o retirándose una hora antes de su horario habitual.</p> <p><b>VIGESIMO PRIMERO: <u>Cláusula de Género y Equidad:</u></b> Las partes acuerdan exhortar al cumplimiento de las siguientes leyes de Género: Ley 16045 de no Discriminación por Sexo; Ley 17514 sobre Violencia Doméstica y Ley 17817 referente Xenofobia, Racismo y toda forma de Discriminación.</p> <p>Las partes de común acuerdo reafirman el Principio de Igualdad de Oportunidades, Trato y Equidad en el Trabajo, sin distinción o exclusión por motivos de sexo,, raza, orientación sexual, credo u otras formas de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes ( CIT 100,111,156; ley 16045 y Declaración Socio laboral del Mercosur).</p> <p>Se acuerda en forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la ley 17242 sobre Prevención de Cáncer Genito Mamario ; la ley 16045 que prohíbe toda discriminación que viole el Principio de igualdad de Trato y Oportunidades para ambos sexos en cualquier sector y lo establecido por la OIT según los CIT 100,111 y 156.</p> <p>Queda expresamente establecido que el sexo no es causa de ninguna diferencia en las remuneraciones, por lo que las categorías se refieren indistintamente a hombres y mujeres.</p> <p>Las empresas promoverán la equidad de género en toda la relación laboral. A tales efectos se comprometen a respetar el principio de no discriminación a la hora e promover ascensos, adjudicar tareas y establecer la remuneración pertinente.</p>
12	3.2-. Pensiones	2006	<p><b>DECIMO PRIMERO: <u>Licencias Especiales.</u></b> Las partes acuerdan las siguientes licencias especiales con goce de sueldo: b) <u>Al padre por nacimiento de un hijo:</u> se le otorgara dos días calendario consecutivos incluido el día del nacimiento. d)- <u>Exámenes genito- mamarios:</u> se otorgará a las trabajadoras el día que se realicen el examen de papa Nicolau y el de mamografía. En caso de coincidir ambos exámenes se otorgará solo un día.</p> <p><b>DECIMO SEGUNDO: <u>Período de Lactancia.</u></b> - Las trabajadoras que estén lactando a su hijo/a durante el período fijado por el INAU para el amamantamiento, tendrán derecho a tomar juntas las dos medias horas establecidas en el Decreto de fecha 1º de junio de 1954 pudiendo optar que dicho beneficio se goce ingresando una hora después o retirándose una hora antes de su horario habitual.</p> <p><b>DECIMO OCTAVO: <u>Cláusula de Género y Equidad:</u></b> Las partes acuerdan exhortar al cumplimiento de las siguientes leyes de Género: Ley 16045 de no Discriminación por Sexo; Ley 17514 sobre Violencia Doméstica y Ley 17817 referente Xenofobia, Racismo y toda forma de Discriminación.</p>
		2008	2008 Negoció en general con Otros establecimientos de alojamiento_ tiene

*Mapa de Género:  
CIEDUR\_ Departamento de Género y Equidad\_ PIT-CNT*

			cláusula de género y de lactancia
12	4- Restaurantes, parrilladas, cantinas	2006	<p><b>DÉCIMO: Licencias Especiales.</b> Las partes acuerdan las siguientes licencias especiales con goce de sueldo: 1) <u>Paternidad</u>: el padre gozará de 2 días consecutivos y calendario, con motivo del nacimiento de sus hijos, incluido el día del nacimiento; 4) <u>Licencia por exámenes genito-mamarios</u> : se concederá el día del examen a las trabajadoras que se realicen Papa Nicolau y/o mamografía</p> <p><b>DÉCIMO PRIMERO: Período de Lactancia:</b> las trabajadoras que estén lactando a su hijo/a durante el período fijado por el INAU para el amamantamiento, tendrán derecho a tomar juntas las dos medias horas establecidas en el Decreto de fecha 1º de junio de 1954 pudiendo optar que dicho beneficio se goce ingresando una hora después o retirándose una hora antes de su horario habitual.</p> <p><b>DÉCIMO SEPTIMO.- Leyes de género:</b> Las partes acuerdan exhortar al cumplimiento de las siguientes Leyes de Género: Ley 17. 514 sobre violencia doméstica, Ley 16.045 sobre la no discriminación por sexo y ley 17.817 referente a la xenofobia , racismo y toda otra forma de discriminación.-</p>
		2008	<p><b>DECIMO PRIMERO: <u>Período de Lactancia.-</u></b> las trabajadoras que estén lactando a su hijo/a durante el período fijado por el INAU para el amamantamiento, tendrán derecho a tomar juntas las dos medias horas establecidas en el Decreto de fecha 1º de junio de 1954 pudiendo optar que dicho beneficio se goce ingresando una hora después o retirándose una hora antes</p> <p><b>VIGESIMO SEGUNDO: <u>Cláusula de Género y Equidad.-</u></b> Las partes acuerdan exhortar al cumplimiento de las siguientes leyes de Género: Ley 16045 de no Discriminación por Sexo; Ley 17514 sobre Violencia Doméstica y Ley 17817 referente Xenofobia, Racismo y toda forma de Discriminación. Las partes de común acuerdo reafirman el Principio de Igualdad de Oportunidades, Trato y Equidad en el Trabajo, sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza, orientación sexual, credo u otras formas de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes ( CIT 100,111,156; ley 16045 y Declaración Socio-laboral del Mercosur) Se acuerda en forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la ley 17242 sobre Prevención de Cáncer Genito Mamario ; la ley 16045 que prohíbe toda discriminación que viole el Principio de igualdad de Trato y Oportunidades para ambos sexos en cualquier sector y lo establecido por la OIT según los CIT 100,111 y 156.</p> <p>Queda expresamente establecido que el sexo no es causa de ninguna diferencia en las remuneraciones, por lo que las categorías se refieren indistintamente a hombres y mujeres.</p> <p>Las empresas promoverán la equidad de género en toda la relación laboral. A tales efectos se comprometen a respetar el principio de no discriminación a la</p>

*Mapa de Género:  
CIEDUR\_ Departamento de Género y Equidad\_ PIT-CNT*

			hora de promover ascensos, adjudicar tareas y establecer la remuneración pertinente.-
12	5-. Cadenas de comidas	2006	<p><b>DECIMO PRIMERO: <u>Licencias Especiales.</u></b> Las partes acuerdan las siguientes licencias especiales con goce de sueldo: 1) <u>Paternidad</u>: el padre gozará de 2 días calendario y consecutivos, con motivo del nacimiento de sus hijos, incluido el día del nacimiento 4) - <u>Exámenes genito- mamarios</u>: se otorgará a las trabajadoras el día que se realicen el examen de papa Nicolau y el de mamografía. En caso de coincidir ambos exámenes se otorgará solo un día.</p> <p><b>DÉCIMO SEGUNDO: <u>Período de Lactancia</u>:</b> las trabajadoras que estén lactando a su hijo/a durante el período fijado por el INAU para el amamantamiento, tendrán derecho a tomar juntas las dos medias horas establecidas en el Decreto de fecha 1º de junio de 1954 pudiendo optar que dicho beneficio se goce ingresando una hora después o retirándose una hora antes de su horario habitual.</p>
		2008	<p><b>DECIMO SEXTO: <u>Período de Lactancia.</u></b>- las trabajadoras que estén lactando a su hijo/a durante el período fijado por el INAU para el amamantamiento, tendrán derecho a tomar juntas las dos medias horas establecidas en el Decreto de fecha 1 de junio de 1954 pudiendo optar que dicho beneficio se goce ingresando una hora después o retirándose una hora antes de su horario habitual.</p> <p><b>VIGESIMO PRIMERO: <u>Cláusula de Género y Equidad.</u></b>- Las partes acuerdan exhortar al cumplimiento de las siguientes leyes de Género: Ley 16045 de no Discriminación por Sexo; Ley 17514 sobre Violencia Doméstica y Ley 17817 referente Xenofobia, Racismo y toda forma de Discriminación.</p> <p>Las partes de común acuerdo reafirman el Principio de Igualdad de Oportunidades, Trato y Equidad en el Trabajo, sin distinción o exclusión por motivos de sexo,, raza, orientación sexual, credo u otras formas de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes ( CIT 100,111,156; ley 16045 y Declaración Sociolaboral del Mercosur).</p> <p>Se acuerda en forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la ley 17242 sobre Prevención de Cáncer Genito Mamario ; la ley 16045 que prohíbe toda discriminación que viole el Principio de igualdad de Trato y Oportunidades para ambos sexos en cualquier sector y lo establecido por la OIT según los CIT 100, 111 y 156.</p> <p>Queda expresamente establecido que el sexo no es causa de ninguna diferencia en las remuneraciones, por lo que las categorías se refieren indistintamente a hombres y mujeres.</p> <p>Las empresas promoverán la equidad de género en toda la relación laboral. A tales efectos se comprometen a respetar el principio de no discriminación a la hora e promover ascensos, adjudicar tareas y establecer la remuneración pertinente.</p>
12	6 -.	2006	<b>DECIMO: <u>Licencias Especiales.</u></b> Las partes acuerdan las siguientes licencias

*Mapa de Género:  
CIEDUR\_ Departamento de Género y Equidad\_ PIT-CNT*

Carros de comida		2008	<p>especiales con goce de sueldo: 1) <u>Paternidad</u>: el padre gozará de 2 días hábiles y consecutivos, con motivo del nacimiento de sus hijos, incluido el día del nacimiento; 5)- <u>Exámenes genito-</u> mamarios: se otorgará a las trabajadoras el día que se realicen el examen de papa Nicolau y el de mamografía. En caso de coincidir ambos exámenes se otorgará solo un día</p> <p><b>DECIMO TERCERO: Periodo de lactancia:</b> Las trabajadoras que estén lactando a su hijo/a durante el periodo fijado por el INAU para el amamantamiento, tendrá derecho a tomar las dos medias horas previstas por decreto de fecha 1ero de junio de 1954, pudiendo optar por que dicho beneficio se goce ingresando una hora mas tarde de su horario habitual o saliendo una hora antes del mismo.</p> <p><b>DECIMO CUARTO: Leyes de género:</b> Las partes acuerdan exhortar al cumplimiento de las siguientes Leyes de Género: Ley 17. 514 sobre violencia doméstica, Ley 16.045 sobre la no discriminación por sexo y ley 17.817 referente a la xenofobia , racismo y toda otra forma de discriminación.-</p> <p><b>DECIMO CUARTO: <u>Período de lactancia.</u></b>- Las trabajadoras que estén lactando a su hijo/a durante el periodo fijado por el INAU para el amamantamiento, tendrá derecho a tomar las dos medias horas previstas por decreto de fecha 1ero de junio de 1954, pudiendo optar por que dicho beneficio se goce ingresando una hora más tarde de su horario habitual o saliendo una hora antes del mismo.</p> <p><b>DECIMO SEXTO: <u>Cláusula de Género y Equidad.</u></b>- Las partes acuerdan exhortar al cumplimiento de las siguientes leyes de Género: Ley 16045 de no Discriminación por Sexo; Ley 17514 sobre Violencia Doméstica y Ley 17817 referente Xenofobia, Racismo y toda forma de Discriminación.</p> <p>Las partes de común acuerdo reafirman el Principio de Igualdad de Oportunidades, Trato y Equidad en el Trabajo, sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza, orientación sexual, credo u otras formas de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes ( CIT 100,111,156; ley 16045 y Declaración Socio-laboral del Mercosur).</p> <p>Se acuerda en forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la ley 17242 sobre Prevención de Cáncer Genito Mamario ; la ley 16045 que prohíbe toda discriminación que viole el Principio de igualdad de Trato y Oportunidades para ambos sexos en cualquier sector y lo establecido por la OIT según los CIT 100,111 y 156.</p> <p>Queda expresamente establecido que el sexo no es causa de ninguna diferencia en las remuneraciones, por lo que las categorías se refieren indistintamente a hombres y mujeres</p> <p>Las empresas promoverán la equidad de género en toda la relación laboral. A tales efectos se comprometen a respetar el principio de no discriminación a la hora e promover ascensos, adjudicar tareas y establecer la remuneración pertinente.</p>
------------------	--	------	--

*Mapa de Género:  
CIEDUR\_ Departamento de Género y Equidad\_ PIT-CNT*

12	7-. Cafés, bares y pubs	2006	<p><b>DECIMO PRIMERO.- <u>Licencias Especiales:</u></b> Las partes acuerdan las siguientes licencias especiales con goce de sueldo: 1) <u>Paternidad:</u> el padre gozará de 2 días calendario y consecutivos, con motivo del nacimiento de sus hijos, incluido el día del nacimiento; 5)- <u>Exámenes genito-</u> mamarios: se otorgará a las trabajadoras el día que se realicen el examen de Papanicolau y el de mamografía. En caso de coincidir ambos exámenes se otorgará un solo día.</p> <p><b>DÉCIMO CUARTO.- <u>Período de lactancia:</u></b> Las trabajadoras que estén lactando a su hijo/a durante el período fijado por el INAU para el amamantamiento, tendrán derecho a tomar las dos medias horas previstas por decreto de fecha 1ero de junio de 1954, pudiendo optar por que dicho beneficio se goce ingresando una hora más tarde de su horario habitual o saliendo una hora antes del mismo.</p> <p><b>DÉCIMO SEXTO.- <u>Leyes de género:</u></b> Las partes acuerdan exhortar al cumplimiento de las siguientes Leyes de Género: Ley 17. 514 sobre violencia doméstica, Ley 16.045 sobre la no discriminación por sexo y ley 17.817 referente a la xenofobia , racismo y toda otra forma de discriminación.-</p>
		2008	<p><b>DECIMO PRIMERO.- <u>Período de lactancia:</u></b> Las trabajadoras que estén lactando a su hijo/a durante el período fijado por el INAU para el amamantamiento, tendrán derecho a tomar las dos medias horas previstas por decreto de fecha 1ero de junio de 1954, pudiendo optar por que dicho beneficio se goce ingresando una hora más tarde de su horario habitual o saliendo una hora antes del mismo.</p> <p><b>DECIMO NOVENO: <u>Cláusula de Género y Equidad.-</u></b> Las partes acuerdan exhortar al cumplimiento de las siguientes leyes de Género: Ley 16045 de no Discriminación por Sexo; Ley 17514 sobre Violencia Doméstica y Ley 17817 referente Xenofobia, Racismo y toda forma de Discriminación.</p> <p>Las partes de común acuerdo reafirman el Principio de Igualdad de Oportunidades, Trato y Equidad en el Trabajo, sin distinción o exclusión por motivos de sexo,, raza, orientación sexual, credo u otras formas de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes ( CIT 100,111,156; ley 16045 y Declaración Sociolaboral del Mercosur).</p> <p>Se acuerda en forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la ley 17242 sobre Prevención de Cáncer Genito Mamario ; la ley 16045 que prohíbe toda discriminación que viole el Principio de igualdad de Trato y Oportunidades para ambos sexos en cualquier sector y lo establecido por la OIT según los CIT 100,111 y 156.</p> <p>Queda expresamente establecido que el sexo no es causa de ninguna diferencia en las remuneraciones, por lo que las categorías se refieren indistintamente a hombres y mujeres.</p> <p>Las empresas promoverán la equidad de género en toda la relación laboral. A tales efectos se comprometen a respetar el principio de no discriminación a la</p>

			hora e promover ascensos, adjudicar tareas y establecer la remuneración pertinente.
12	7-. Cafés, bares y pubs	2006	<p><b>DECIMO PRIMERO.- <u>Licencias Especiales:</u></b> Las partes acuerdan las siguientes licencias especiales con goce de sueldo: 1) <u>Paternidad:</u> el padre gozará de 2 días calendario y consecutivos, con motivo del nacimiento de sus hijos, incluido el día del nacimiento; 5)- <u>Exámenes genito-</u> mamarios: se otorgará a las trabajadoras el día que se realicen el examen de Papanicolau y el de mamografía. En caso de coincidir ambos exámenes se otorgará un solo día.</p> <p><b>DÉCIMO CUARTO.- <u>Período de lactancia:</u></b> Las trabajadoras que estén lactando a su hijo/a durante el período fijado por el INAU para el amamantamiento, tendrán derecho a tomar las dos medias horas previstas por decreto de fecha 1ero de junio de 1954, pudiendo optar por que dicho beneficio se goce ingresando una hora más tarde de su horario habitual o saliendo una hora antes del mismo.</p> <p><b>DÉCIMO SEXTO.- <u>Leyes de género:</u></b> Las partes acuerdan exhortar al cumplimiento de las siguientes Leyes de Género: Ley 17. 514 sobre violencia doméstica, Ley 16.045 sobre la no discriminación por sexo y ley 17.817 referente a la xenofobia , racismo y toda otra forma de discriminación.-</p>
		2008	<p><b>DECIMO PRIMERO.- <u>Período de lactancia:</u></b> Las trabajadoras que estén lactando a su hijo/a durante el período fijado por el INAU para el amamantamiento, tendrán derecho a tomar las dos medias horas previstas por decreto de fecha 1ero de junio de 1954, pudiendo optar por que dicho beneficio se goce ingresando una hora más tarde de su horario habitual o saliendo una hora antes del mismo.</p> <p><b>DECIMO NOVENO: <u>Cláusula de Género y Equidad.-</u></b> Las partes acuerdan exhortar al cumplimiento de las siguientes leyes de Género: Ley 16045 de no Discriminación por Sexo; Ley 17514 sobre Violencia Doméstica y Ley 17817 referente Xenofobia, Racismo y toda forma de Discriminación. Las partes de común acuerdo reafirman el Principio de Igualdad de Oportunidades, Trato y Equidad en el Trabajo, sin distinción o exclusión por motivos de sexo,, raza, orientación sexual, credo u otras formas de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes ( CIT 100,111,156; ley 16045 y Declaración Sociolaboral del Mercosur). Se acuerda en forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la ley 17242 sobre Prevención de Cáncer Genito Mamario ; la ley 16045 que prohíbe toda discriminación que viole el Principio de igualdad de Trato y Oportunidades para ambos sexos en cualquier sector y lo establecido por la OIT según los CIT 100,111 y 156. Queda expresamente establecido que el sexo no es causa de ninguna diferencia en las remuneraciones, por lo que las categorías se refieren</p>



*Mapa de Género:  
CIEDUR\_ Departamento de Género y Equidad\_ PIT-CNT*

			<p>Queda expresamente establecido que el sexo no es causa de ninguna diferencia en las remuneraciones, por lo que las categorías se refieren indistintamente a hombres y mujeres.</p> <p>Las empresas promoverán la equidad de género en toda la relación laboral. A tales efectos se comprometen a respetar el principio de no discriminación a la hora e promover ascensos, adjudicar tareas y establecer la remuneración pertinente.</p>
13	1.- Transporte terrestre de personas. Urbano	2008	<p><b>Anexo 2: (Entre CUTCSA y UTC)</b></p> <p>1. Descanso pago:</p> <p>1.3 A partir del 1º de marzo de 2001:</p> <p>1.3.2: Se considera asistencia completa la concurrencia y presentación normal del servicio. No se considerará afectada la asistencia completa por:</p> <p>(iii) Licencia para realizarse exámenes de Papanicolau y mamografía.</p>
13	2.- Transporte Terrestre de Personas Internacional, Interdepartamental, Departamental Interurbano, Urbano del Interior y de Turismo.	2006  2008	<p><b>Licencias especiales</b> Se establece que las empresas del sector otorgarán a sus trabajadores licencias especiales de dos días pagos, en caso de nacimiento de hijos y por fallecimiento de cónyuges, concubina(o), padres e hijos.</p> <p><b>Partida de atención de Salud hijos menores de 16 años:</b> Las Empresas pagarán a su personal permanente una partida por cada hijo menor de 16 años de edad por reintegro de gastos derivados de la atención de su salud, que será abonada sin la exigencia de presentar los recibos correspondientes por parte del trabajador y según se establece en la tabla de definiciones salariales por categoría, que se adjunta a este documento.</p> <p><b>Licencias especiales:</b> Se establece que las empresas del sector otorgarán a sus trabajadores licencias especiales en los términos establecidos por la ley 18345, modificativas y concordantes.</p> <p><b>Partida de atención de Salud hijos menores de 16 años:</b> Las empresas pagarán mensualmente a su personal permanente una partida por cada hijo menor de 16 años de edad por reintegro de gastos derivados de la atención de su salud, que será abonada sin la exigencia de presentar los recibos correspondientes por parte del trabajador y según se establece en la tabla de definiciones salariales por categoría, que se adjunta a este documento.</p>
13	6.- Transporte Terrestre de pasajeros. Suburbano	2005	<p><b>CAPITULO I</b></p> <p><b>A.- DISPOSICIONES GENERALES</b></p> <p><b>Partida de atención de salud de los hijos menores de 16 años:</b> Las empresas pagarán a su personal permanente una partida por cada hijo menor de 16 años de edad por reintegro de gastos derivados de la atención de su salud, cuyo valor a partir del 1 de septiembre del 2005 será de 173,20 pesos</p>



			<p><b>CAPITULO XII: Guardería Infantil de AEBU</b>  <b>Artículo 110º:</b> Con destino a la Guardería Infantil y Jardín de Infantes de AEBU, los bancos aportarán el equivalente al 5% (cinco por mil) de su presupuesto mensual de sueldos ( Sueldos nominales y primas por antigüedad), importe que mensualmente será depositado en una cuenta bancaria que la Asociación de Bancarios indique.</p> <p><b>CAPÍTULO XIII: Compensación Especial por Núcleo Familiar:</b>  <b>Artículo 111º:</b> Serán beneficiarios del CENAF los empleados que se encuentren en las situaciones siguientes:  a) Los de estado civil solteros;  b) Los de estado civil casados;  c) Los de estado civil viudos, divorciados o separados, que justifiquen la tenencia legal a su cargo de hijos menores (legítimos, legitimados, naturales o adoptivos), o mayores incapaces.  d) Lo que tuvieran a su cargo personas para quienes tengan obligación alimentaria legal. (...)  <b>Artículo 113º:</b> Los montos a percibir a partir del 1/9/1998 son los siguientes:  Solteros: \$349.42  Casados: \$ 477.88  Núcleo familiar hasta 4 personas: \$624.89  Núcleo familiar más de 4 personas: \$771.99  <b>Artículo 114º:</b> Los montos de este beneficio se ajustarán en el mismo porcentaje y condiciones a las previstas en las Artículos 42º y 43º de este Convenio</p> <p><b>CAPÍTULO XIV: Seguros de Salud</b>  <b>Artículo 115º</b> El Seguro de Salud de los empleados y de su núcleo familiar será cubierto a través de las prestaciones a cargo de las respectivas Cajas de Auxilio o Sistemas creados con iguales fines.  <b>Artículo 116º:</b> En caso de inexistencia de estas organizaciones los Bancos Abonarán los recibos mensuales de las mutualistas médicas u organizaciones similares, del empleado y su núcleo familiar.  <b>Artículo 119º:</b> Con similar régimen, abonarán las cuotas de afiliaciones de sus empleados a las empresas que ofrecen servicios de emergencias móviles o similares  <b>Artículo 121º:</b> Durante la licencia por maternidad de sus empleadas, los Bancos complementarán los importes mensuales abonados por el sistema pública de la seguridad social (Actualmente DAFA), de manera que las empleadas perciban un total líquido de haberes mensuales igual al que les corresponde si estuviera en actividad.</p>
14	1.2. IFES y Casas Bancarias	2005	<p><b><u>Se ratifica convenio madre de 1998</u></b>  <b><u>QUINTO: COMPENSACION ESPECIAL DE AYUDA AL NUCLEO FAMILIAR</u></b>  <i>La Compensación Especial de Ayuda al Núcleo Familiar vigente a la fecha se regirá por la siguiente escala:</i></p>

Mapa de Género:  
CIEDUR\_ Departamento de Género y Equidad\_ PIT-CNT

			<p>Soltero, viudo o divorciado.: \$ 672</p> <p>Soltero, viudo o divorciado con una persona a cargo: \$ 1.287</p> <p>Casado \$1.287</p> <p>Por cada hijo u otra persona a su cargo, adicional \$ 198</p> <p>A los efectos del cómputo de las personas a cargo del empleado se establece:</p> <p>a) Se considera que una persona está a cargo del empleado cuando exista obligación alimentaria legal (art. 116 s.s, correlativos y concordantes del Código Civil);</p> <p>b) En cuanto a los hijos, el beneficio corresponderá cuando sean menores de 18 años; menores de 21 que se encuentren efectuando estudios en instituciones oficiales o privadas autorizadas; y a los incapaces cualquiera fuese su edad;</p> <p>c) Se considerará como casado cuando las situaciones de hecho estén fehacientemente comprobadas. (Fuente: cc 03/09/87)</p> <p><b><u>DUODECIMO: LICENCIAS e)</u></b> Por paternidad.: Se otorgarán 2 días por nacimiento de cada hijo. (Fuente: CC 03/09/87).</p> <p><b><u>DECIMOCUARTO: HORARIO MATERNAL:</u></b> Se otorgará a las empleadas madres naturales o adoptivas legitimadas de acuerdo a la ley, 3 horas diarias de ausencia durante el horario de trabajo, computando ese tiempo como trabajado.</p> <p>El presente beneficio tendrá una duración de seis meses contados a partir del parto o del primer contacto entre el niño y su madre adoptiva en casos de adopción (Fuente: CC 08/08/97).</p> <p><b><u>VIGESIMO SEGUNDO: DISPOSICIONES GENERALES</u></b></p> <p>c) A los efectos del ingreso así como del desarrollo de la carrera bancaria, las empresas se comprometen a no tomar actitudes discriminatorias por razones de sexo, raza, religión, política, etc.</p>
14	3.2. Fondos complementarios	2006	<p><b><u>CAPITULO III LICENCIAS ESPECIALES</u></b></p> <p><b><u>Artículo 9º:</u></b> En ocasión del nacimiento de sus hijos los empleados de los FCSS tendrán derecho a la <b>LICENCIA POR NACIMIENTO DE HIJO</b>, la cual será de 2 (dos) días corridos a partir del nacimiento del mismo.</p> <p><b><u>Artículo 10º:</u></b> Las empleadas de los FCSS en caso de maternidad tendrán derecho al goce de la <b>LICENCIA POR LACTANCIA</b>, la cual otorga el beneficio de trabajar media jornada durante los 90 (noventa) días siguientes al día de finalización de la licencia maternal, posteriormente a éstos tendrán derecho a tomarse 1 (una) hora por día durante los siguientes 90 (noventa) días con presentación de certificado médico de INAU de que está amamantando.</p>
14	5.1. Cooperativas de capitalización	2006	<p><b><u>CAPITULO V Por nacimiento: Artículo 27º.-</u></b> En ocasión del nacimiento de sus hijos, los empleados varones de la Cooperativa, tendrán derecho a una licencia especial de tres días hábiles, a partir del día de nacimiento.-</p>

14	6. Casas de cambios	2006	<p><b>Capítulo III: Régimen de Licencias</b>  <b>DECIMOSEGUNDO: (Licencias Especiales)</b>  d) En ocasión del nacimiento de sus hijos los empleados de sexo masculino tendrán derecho a una licencia especial de dos días corridos a partir del nacimiento.  En los dos casos anteriores las licencias se otorgarán siempre y cuando el fallecimiento o nacimiento no ocurran previos a un día de no-trabajo del trabajador. Si ocurrieren previos a un día de no-trabajo, se otorgará el día de licencia complementario.</p> <p><b>Lactancia-</b> En caso de maternidad las funcionarias tendrán derecho a reducir su jornada –en días en los cuales la funcionaria realiza 8 o más horas- durante 4 horas por lactancia hasta los 3 meses desde el nacimiento, y luego 2 horas hasta los 6 meses siguientes al día de nacimiento. Se requerirá certificado médico que acredite el período de lactancia.</p>
15	1- Salud privada	2008*	<p><b>GARANTÍAS PARA LOS TRABAJADORES NO MÉDICOS SUPLENTE.</b>  <b>DECIMO PRIMERO (...)</b>  Para el caso de trabajadoras en estado de gravidez acreditarán la fecha probable de parto y se las exonerará de presentarse en el período en que dure la licencia por maternidad de acuerdo con lo previsto en la Ley 15084. Del mismo modo, culminado dicho período deberá ser convocada en la primera oportunidad en que exista disponibilidad.</p> <p><b>GÉNERO, EQUIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.</b>  <b>DECIMO TERCERO. Antecedentes</b> La República ha aprobado y ratificado los Convenios Internacionales del Trabajo Números 100, 103, 111 y 156.  Que dando cumplimiento a tales Convenios, la República ha aprobado las siguientes leyes que tienen directa relación con las relaciones laborales: 16.045 – Igualdad de trato y oportunidades. 17.215 – Normas sobre gravidez y lactancia. 17.242 – Prevención de Cáncer Genito Uterino. 17.817 – Contra el Racismo, Xenofobia y Discriminación. En el sector de la salud existe una importante inserción laboral de las mujeres, lo que hace especialmente relevante la consideración de la situación de las mismas y de la normativa referida.  Las Partes han acordado instituir, a nivel del Sector de la Salud Privada, diversas instancias de análisis y seguimiento respecto de la aplicación y cumplimiento de las y leyes referidas en la presente cláusula.  <b>DECIMO CUARTO Comisión Tripartita Sectorial</b> – Las partes acuerdan constituir la “Comisión Tripartita de Seguimiento en materia de Género, Equidad e Igualdad de Oportunidades” cuyo ámbito de acción serán todas las actividades comprendidas dentro del <b>Grupo 15 de los Consejos de Salarios</b>.  La “Comisión Tripartita de Seguimiento” estará integrada por tres miembros titulares y sus respectivos alternos, representantes cada uno, respectivamente</p>

		<p>del MTSS, de los empleadores y de los trabajadores.</p> <p>El representante del MTSS y su alterno será designado por la DINATRA y presidirá la Comisión. La DINATRA podrá en cualquier momento modificar su representación.</p> <p>Los representantes titulares y alternos por los empleadores y trabajadores serán designados respectivamente por los representantes de los empleadores y de los trabajadores en el Consejo de Salarios y durarán en sus cargos por un plazo de 2 años. No obstante ello, en cualquier momento, los representantes de los empleadores y de los trabajadores podrán modificar a los representantes en la Comisión Tripartita Sectorial.</p> <p>La “Comisión Tripartita de Seguimiento” tendrá como cometidos la propuesta, el análisis periódico y la evaluación de la política nacional en materia de género, equidad e igualdad de oportunidades en lo referido al ámbito de acción definido en DECIMO CUARTO y en aplicación de las leyes citadas en DECIMO TERCERO.</p> <p>“La Comisión Tripartita de Seguimiento” se instalará dentro de los 30 días de la firma del presente Acuerdo. A tales efectos, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, se compromete a designar dentro de los 20 días de la firma del presente a sus representantes (titular y alterno) y a convocará en tiempo y forma para la instalación de la Comisión.</p> <p><b>Instancias de colaboración a nivel de cada empresa.</b></p> <p>Dentro de los 30 días contados a partir de la publicación del Decreto del Poder Ejecutivo que apruebe el presente acuerdo se instalarán en <b>cada empresa una “Comisión de Cooperación en Materia Género, Equidad e Igualdad de Oportunidades”</b>, integradas por dos representantes de los empleadores y dos de los trabajadores y sus respectivos alternos.</p> <p>Dentro de los 15 días contados a partir del vencimiento del plazo de 30 días, cada empresa deberá comunicar a la “Comisión Tripartita de Seguimiento” la instalación y puesta en funcionamiento de la comisión respectiva. En caso de no arribarse a un acuerdo, se comunicará tal circunstancia a la “Comisión Tripartita de Seguimiento”, para su intervención y aplicación de lo resuelto en tiempo y forma.</p> <p>Las Comisiones de Cooperación a nivel empresarial tendrán como cometidos la propuesta, el análisis periódico y la evaluación de la aplicación de las leyes citadas en DECIMO TERCERO.</p> <p>En todos los casos se determinará de común acuerdo, a nivel de cada empresa, la forma, método, fechas y frecuencia de trabajo en función de las características de cada empresa. En caso de no arribarse a un acuerdo, se comunicará tal circunstancia a la “Comisión Tripartita de Seguimiento”, para su intervención y aplicación de lo resuelto en tiempo y forma.</p> <p>El tiempo ocupado por los representantes de los trabajadores en estas instancias se computará como tiempo trabajado y en los casos en que ello ocurra fuera de la jornada habitual de trabajo no se computará como hora</p>
--	--	--

Mapa de Género:  
CIEDUR\_ Departamento de Género y Equidad\_ PIT-CNT

			<p>extraordinaria. Dichos representantes no podrán ser objeto de sanciones a causa de su actividad como tales.</p> <p><b>CAPITULO VI – APORTES ESPECIALES DE LAS EMPRESAS</b></p> <p><b>VIGÉSIMO.</b> Partida Guardería para el personal no médico. Se incrementa la partida guardería establecida por Decreto Nº 519/87 y sus modificativos, a partir del 1º de julio de 2008, a \$50 líquidos y se actualizará en el futuro, con los ajustes que se establezcan en cada convenio.</p>
15	2- Servicios de Acompañante	2006          2008	<p><b>DECIMO SEXTO:</b> Se acuerda en forma expresa el cumplimiento de lo establecido en a) la ley 17.242 sobre prevención del cáncer genito mamario; b) la ley 16.045 que prohíbe estrictamente toda discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector y c) lo establecido por la OIT según CIT 100,111 y 156”.</p> <p><b>DÉCIMO SEPTIMO: GENERO, EQUIDAD DE OPORTUNIDADES</b></p> <p>Las partes reafirman el principio de igualdad de oportunidades, trato y equidad en el trabajo, sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza, orientación sexual, credo u otras formas de discriminación, de conformidad con las normas legales vigentes. Se acuerda en forma expresa el cumplimiento de lo establecido en las normas legales vigentes sobre prevención del cáncer genito-mamario.</p>
15	3.1 Casas de Salud y Residenciales de Ancianos con fines de lucro	2006          2008	<p><b>DECIMO TERCERO:</b> “Se acuerda en forma expresa el cumplimiento de lo establecido en a) la ley 17.242 sobre prevención del cáncer genito mamario; b) la ley 16.045 que prohíbe estrictamente toda discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector y c) lo establecido por la OIT según CIT 100,111 y 156”.</p> <p><b>SEXTO: COMISIÓN TRIPARTITA:</b> Crease una comisión tripartita que tendrá como cometido:</p> <p>a) Atender las relaciones laborales del sector, es estudio de los grupos de actividad, definición de las categorías laborales de la actividad, y realizara el seguimiento y cumplimiento del convenio.</p> <p>b) Adopción de medidas en materia de salud laboral</p> <p>c) Adopción de medidas en términos de Genero, Equidad e igualdad de Oportunidades.</p>
15	3.2 Casas de Salud y Residenciales de Ancianos sin fines de lucro	2006	<p><b>DECIMO PRIMERO:</b> “Se acuerda en forma expresa el cumplimiento de lo establecido en a) la ley 17.242 sobre prevención del cáncer genito mamario; b) la ley 16.045 que prohíbe estrictamente toda discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector y c) lo establecido por la OIT según CIT 100,111 y 156”.</p>

		2008	<p><b>SEXTO. 1. Antecedentes</b> La República ha aprobado y ratificado los Convenios Internacionales del Trabajo Números 100, 103, 111 y 156.</p> <p>Quedando cumplimiento a tales Convenios, la República ha aprobado las siguientes leyes que tienen directa relación con las relaciones laborales: 16.045 – Igualdad de trato y oportunidades. 17.215 – Normas sobre gravidez y lactancia. 17.242 – Prevención de Cáncer Genito Uterino. 17.817 – Contra el Racismo, Xenofobia y Discriminación.</p> <p>En el sector de la salud existe una importante inserción laboral de las mujeres, lo que hace especialmente relevante la consideración de la situación de las mismas y de la normativa referida.</p> <p>Las Partes han acordado instituir, a nivel del Sector de la Salud Privada, diversas instancias de análisis y seguimiento respecto de la aplicación y cumplimiento de las leyes referidas en la presente cláusula.</p> <p><b>2. Instancias de colaboración a nivel de cada empresa.</b></p> <p>Dentro de los 30 días contados a partir de la publicación del Decreto del Poder Ejecutivo que apruebe el presente acuerdo se instalarán en <b>cada empresa una “Comisión de Cooperación en Materia Género, Equidad e Igualdad de Oportunidades”</b>, integradas por dos representantes de los empleadores y dos de los trabajadores y sus respectivos alternos.</p> <p>Dentro de los 15 días contados a partir del vencimiento del plazo de 30 días, cada empresa deberá comunicar a la “Comisión Tripartita de Seguimiento” la instalación y puesta en funcionamiento de la comisión respectiva. En caso de no arribarse a un acuerdo, se comunicará tal circunstancia a la “Comisión Tripartita de Seguimiento”, para su intervención y aplicación de lo resuelto en tiempo y forma.</p> <p>Las Comisiones de Cooperación a nivel empresarial tendrán como cometidos la propuesta, el análisis periódico y la evaluación de la aplicación de las leyes citadas en SEXTO</p> <p>En todos los casos se determinará de común acuerdo, a nivel de cada empresa, la forma, método, fechas y frecuencia de trabajo en función de las características de cada empresa. En caso de no arribarse a un acuerdo, se comunicará tal circunstancia a la “Comisión Tripartita de Seguimiento”, para su intervención y aplicación de lo resuelto en tiempo y forma.</p> <p>El tiempo ocupado por los representantes de los trabajadores en estas instancias se computará como tiempo trabajado y en los casos en que ello ocurra fuera de la jornada habitual de trabajo no se computará como hora extraordinaria. Dichos representantes no podrán ser objeto de sanciones a causa de su actividad como tales.</p> <p><b>SEPTIMO Comisión Tripartita Sectorial</b> – <i>Crease una comisión tripartita que tendrá como cometido: atender las relaciones laborales del sector, es estudio de los grupos de actividad, definición de las categorías laborales de la</i></p>
--	--	------	--

Mapa de Género:  
CIEDUR\_ Departamento de Género y Equidad\_ PIT-CNT

			actividad, y realizara el seguimiento y cumplimiento del convenio.
15	4- Ambulancias	2006*  2008	<p>“Se acuerda en forma expresa el cumplimiento de lo establecido en a) la ley 17.242 sobre prevención del cáncer genito mamario; b) la ley 16.045 que prohíbe estrictamente toda discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector y c) lo establecido por la OIT según CIT 100,111 y 156”.</p> <p><b>DÉCIMO SEXTO: GENERO, EQUIDAD DE OPORTUNIDADES</b></p> <p>Las partes reafirman el principio de igualdad de oportunidades, trato y equidad en el trabajo, sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza, orientación sexual, credo u otras formas de discriminación, de conformidad con las normas legales vigentes. Se acuerda en forma expresa el cumplimiento de lo establecido en las normas legales vigentes sobre prevención del cáncer genito-mamario</p>
16	2- Enseñanza preescolar, escolar, secundaria y superior	2005  2008	<p><b>NOVENO: IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.</b> Las partes reafirman el respeto por el principio de igualdad de oportunidades, de trato y equidad en el trabajo, sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza, color, orientación sexual, credo, etc. de acuerdo con las disposiciones legales vigentes (Convenios Internacionales de Trabajo Nº 100, 111, y 156, ley 16.045)</p> <p><b>SEXTO.- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.</b> Las partes, asumiendo el compromiso propuesto por la Comisión Tripartita de Oportunidades y trato en el empleo, acuerdan promover dentro del ámbito de la negociación colectiva, el cumplimiento de la ley 16.045, Convenios Internacionales de Trabajo Nº 100. 103, 111 y 156 ratificados por el Principio de Igualdad de Oportunidades de trato y equidad en el trabajo, sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza- etnia, orientación sexual, credo, u otras formas de discriminación, de conformidad con las suposiciones legales vigentes.</p>
16	3.- Técnica, comercial, academias de choferes	2008	<p><b>NOVENO.- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.</b> Las partes, asumiendo el compromiso propuesto por la Comisión Tripartita de Oportunidades y trato en el empleo, acuerdan promover dentro del ámbito de la negociación colectiva, el cumplimiento de la ley 16.045, Convenios Internacionales de Trabajo Nº 100. 103, 111 y 156 ratificados por nuestro país, y la declaración socio-laboral del MERCOSUR. Reafirman el respeto por el Principio de Igualdad de Oportunidades de trato y equidad en el trabajo, sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza- etnia, orientación sexual, credo, u otras formas de discriminación, de conformidad con las suposiciones legales vigentes.</p>
16	5.- Enseñanza de idiomas	2005	<p><b>NOVENO: IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.</b> Las partes reafirman el respeto por el principio de igualdad de oportunidades, de trato y equidad en el trabajo, sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza, color, orientación sexual, credo, etc. de acuerdo con las disposiciones legales vigentes (Convenios Internacionales de Trabajo Nº 100, 111, y 156, ley 16.045).</p>

*Mapa de Género:  
CIEDUR\_ Departamento de Género y Equidad\_ PIT-CNT*

17	1. Talleres gráficos de obra	2005	<b>9. (Igualdad de trato y oportunidades):</b> Se establece la plena vigencia del principio de igualdad de trato y oportunidades regulado por ley 16.045 de 2/6/1989, por lo que los mínimos salariales por categoría y los ajustes salariales establecidos en el presente convenio, se refieren indistintamente a hombres y mujeres.
17	2. – Talleres gráficos de las empresas periodísticas, diarios y publicaciones.	2005	<b>9. (Igualdad de trato y oportunidades):</b> Se establece la plena vigencia del principio de igualdad de trato y oportunidades regulado por ley 16.045 de 2/6/1989, por lo que los mínimos salariales por categoría y los ajustes salariales establecidos en el presente convenio, se refieren indistintamente a hombres y mujeres.
		2006	<b>7- (Asueto por Nacimiento):</b> Exclusivamente durante la vigencia del convenio, las Empresas representadas en ADYPU, otorgarán dos días de asueto a aquellos empleados que durante ese período acrediten el nacimiento de su hijo.
		2008	<b>8- (Igualdad de trato y oportunidades):</b> “Se establece la plena vigencia del principio de igualdad de trato y oportunidades regulado por la ley 16045 de 2/6/89, por lo que los mínimos salariales por categoría establecidos en el presente convenio, se refieren indistintamente a hombres y mujeres”
		2008	<b>6.- IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDAD:</b> Se establece la plena vigencia del principio de igualdad de trato y oportunidades regulado por la Ley No. 16.045 de 2/6/1989, por lo que los mínimos salariales por categoría y los ajustes salariales establecidos en el presente convenio, se refieren indistintamente a hombres y mujeres.
18	1 -. Cines de Montevideo y costa balnearia	2005	<b>NOVENO:</b> Queda expresamente establecido que el sexo no es causa de ninguna diferencia en las remuneraciones, por lo que las categorías se refieren indistintamente para hombres y mujeres.
		2006	<b>OCTAVO:</b> Queda expresamente establecido que el sexo no es causa de ninguna diferencia en las remuneraciones, por lo que las categorías se refieren indistintamente para hombres y mujeres.
		2008	<b>SEPTIMO: Cláusula de Género:</b> Queda expresamente establecido que el sexo no es causa de ninguna diferencia en las remuneraciones, por lo que las categorías se refieren indistintamente para hombres y mujeres.
18	2.1- Prensa escrita de Montevideo y sus ediciones periodísticas digitales	2005	<b>12. (Igualdad de trato y oportunidades):</b> Se establece la plena vigencia del principio de igualdad de trato y oportunidades regulado por ley 16.045 de 2/6/1989, por lo que los mínimos salariales por categoría y los ajustes salariales establecidos en el presente convenio, se refieren indistintamente a hombres y mujeres.
		2006	<b>DECIMO: Igualdad de trato y oportunidades:</b> Se establece la plena

Mapa de Género:  
CIEDUR\_ Departamento de Género y Equidad\_ PIT-CNT

		2008	<p><i>vigencia del principio de igualdad de trato y oportunidades regulado por ley 16.045 de 2/6/1989, por lo que los mínimos salariales por categoría y los ajustes salariales establecidos en el presente convenio, se refieren indistintamente a hombres y mujeres.</i></p> <p><b>NOVENO: Igualdad de trato y oportunidades:</b> Se establece la plena vigencia del principio de igualdad de trato y oportunidades regulado por la ley 16.045 de 2/6/89, por lo que los mínimos salariales por categoría y los ajustes salariales establecidos en el presente convenio, se refieren indistintamente a hombres y mujeres.</p>
18	2.2 Prensa escrita del Interior y sus ediciones periodísticas digitales	2005	<b>Artículo 12º.</b> Las partes acuerdan que el sexo no es causa de ninguna diferencia en las remuneraciones, por lo que las categorías se refieren indistintamente para hombres o mujeres. .
18	3.1.- Radios de AM y FM de Montevideo	2005  2006  2008	<p><b>OCTAVO:</b> Las partes acuerdan promover la equidad de género en todos los aspectos de las relaciones laborales, inclusive a la hora de decidir ascensos o adjudicaciones de tareas.</p> <p><b>UNDECIMO:</b> Las partes acuerdan promover la equidad de género en todos los aspectos de las relaciones laborales, inclusive a la hora de decidir ascensos o adjudicaciones de tareas.</p> <p><b>DECIMO SEGUNDO:</b> Las partes acuerdan promover la equidad de género en todos los aspectos de las relaciones laborales, inclusive a la hora de decidir ascensos o adjudicaciones de tareas.</p>
18	3.2. Radios del Interior y sus ediciones periodísticas digitales	2005          2008	<p><b>QUINTO: Licencias especiales:</b> Se establecen las siguientes licencias especiales: <b>Licencia por nacimiento:</b> En caso de nacimiento de hijos los trabajadores varones tendrán derecho a gozar de 3 días de licencia especial con goce de sueldo. Este beneficio se otorgará luego de transcurrido el período de prueba. Dentro del término de 60 días de haber hecho uso de este beneficio el trabajador deberá presentar el correspondiente certificado de nacimiento.</p> <p><b>SEXTO:</b> Las partes acuerdan promover la equidad de género en todos los aspectos de las relaciones laborales, inclusive a la hora de decidir ascensos o adjudicaciones de tareas.</p> <p><b>NOVENO: Equidad de género:</b> Las empresas promoverán la equidad de género en todos los aspectos de las relaciones laborales. A tales efectos respetarán el principio de “igual remuneración a tarea de igual valor” y se obligan a no realizar ningún tipo de discriminación a la hora de elegir ascensos o</p>

*Mapa de Género:  
CIEDUR\_ Departamento de Género y Equidad\_ PIT-CNT*

			adjudicaciones de tareas.
18	4.1. TV abierta de Montevideo y sus ediciones periodísticas digitales	2005*  2006  2008	<p>“Las empresas promoverán la equidad de género en todos los aspectos de las relaciones laborales. A tales efectos respetarán el principio de igual remuneración a tarea de igual valor y se obligan a no realizar ningún tipo de discriminación a la hora de decidir ascensos o adjudicaciones de tareas”</p> <p><b>Artículo 10º.</b> Las empresas promoverán la equidad de género en todos los aspectos de la relación laboral. A tales efectos respetarán el principio de “igual remuneración a tarea de igual valor” y se obligan a no realizar ningún tipo de discriminación a la hora de decidir ascensos o adjudicación de tareas.</p> <p><b>DECIMO:</b> Las empresas promoverán la equidad de género en todos los aspectos de la relación laboral. A tales efectos respetarán el principio de “igual remuneración a tarea de igual valor” y se obligan a no realizar ningún tipo de discriminación a la hora de decidir ascensos o adjudicación de tareas.</p>
18	4.2.- TV abierta del Interior y sus ediciones periodísticas digitales	2005	<p><b>Artículo 12º.</b> Las empresas promoverán la equidad de género en todos los aspectos de la relación laboral. A tales efectos respetarán el principio de “igual remuneración a tarea de igual valor” y se obligan a no realizar ningún tipo de discriminación a la hora de decidir ascensos o adjudicación de tareas.</p>
18	4.3 TV por abonados de Montevideo y sus ediciones periodísticas digitales	2005  2006	<p><b>NOVENO:</b> Las partes acuerdan promover la equidad de género en todos los aspectos de las relaciones laborales, inclusive a la hora de decidir ascensos o adjudicaciones de tareas.</p> <p><b>Artículo 13º.</b> Las empresas promoverán la equidad de género en todos los aspectos de la relación laboral. A tales efectos respetarán el principio de “igual remuneración a tarea de igual valor” y se obligan a no realizar ningún tipo de discriminación a la hora de decidir ascensos o adjudicación de tareas.</p> <p><b>DECIMO: Equidad de género:</b> Las empresas promoverán la equidad de género en todos los aspectos de la relación laboral. A tales efectos respetarán el principio de “igual remuneración a tarea de igual valor” y se obligan a no realizar ningún tipo de discriminación a la hora de decidir ascensos o adjudicación de tareas.</p>
18	4.4. TV por abonados del Interior y sus ediciones periodísticas digitales	2008	<p><b>DECIMO: Equidad de género:</b> Las empresas promoverán la equidad de género en todos los aspectos de las relaciones laborales y se obligan a no realizar ningún tipo de discriminación a la hora de decidir ascensos o adjudicaciones de tareas.</p>
18	4.5. Productoras de contenidos	2008	<p><b>DECIMO: Cláusula de género:</b> Las empresas promoverán la equidad de género en todos los aspectos de la relación laboral. A tales efectos respetarán el principio de “igual remuneración a tarea de igual valor” y se obligan a no</p>

*Mapa de Género:  
CIEDUR\_ Departamento de Género y Equidad\_ PIT-CNT*

	para TV abierta y/o TV por abonados		realizar ningún tipo de discriminación a la hora de decidir ascensos o adjudicación de tareas.
18	5 – Agencias de noticias periodísticas y fotográficas	2008	<b>DECIMO CUARTO: Equidad de Género:</b> Las empresas promoverán la equidad de género en todos los aspectos de la relación laboral. A tales efectos respetarán el principio de “igual remuneración a tarea de igual valor” y se obligan a no realizar ningún tipo de discriminación a la hora de decidir ascensos o adjudicación de tareas.
18	6.1. Sociedades Hípicas, Casinos Electrónico	2008	<b>VIGESIMA SEGUNDA: Equidad de Género: Enfoque de Género:</b> Las partes de común reafirman el respeto por la igualdad de oportunidades, de trato y equidad en el trabajo, sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza, orientación sexual, credo u otras formas de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes (CIT 100,111 ,156; ley 16045 y Declaración Socio laboral del Mercosur).
18	8.1.- Alquiler y distribución de películas cinematográficas	2008	<b>SEPTIMO: Cláusula de Género:</b> Queda expresamente establecido que el sexo no es causa de ninguna diferencia en las remuneraciones, por lo que las categorías se refieren indistintamente para hombres y mujeres.
19	1.- Despachantes de Aduana	2005	<b>DECIMO:</b> Los trabajadores del sector tendrán derecho a las siguientes licencias especiales, en todos los casos con goce de sueldo y sin descuento de sus licencias anuales reglamentarias: Por paternidad – Tres días hábiles
		2006	<b>DECIMO SÉPTIMO: Licencias especiales.</b> Los trabajadores del sector tendrán derecho a las siguientes licencias especiales, en todos los casos con goce de sueldo y sin descuento de sus licencias anuales reglamentarias: Por paternidad – Tres días hábiles.
		2008	<b>DECIMO NOVENO: Enfoque de Género:</b> Las partes acuerdan exhortar al cumplimiento de las siguientes leyes de Género: Ley 16045 de no Discriminación por Sexo; Ley 17514 sobre Violencia Doméstica y Ley 17817 referente Xenofobia, Racismo y toda forma de Discriminación. Las partes de común acuerdo reafirman el Principio de Igualdad de Oportunidades, Trato y Equidad en el Trabajo, sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza, orientación sexual, credo u otras formas de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes ( CIT 100,111,156; ley 16045 y Declaración Socio laboral del Mercosur).  Se acuerda en forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la ley 17242 sobre Prevención de Cáncer Genito Mamario ; la ley 16045 que prohíbe toda discriminación que viole el Principio de igualdad de Trato y Oportunidades para ambos sexos en cualquier sector y lo establecido por la OIT según los CIT

*Mapa de Género:  
CIEDUR\_ Departamento de Género y Equidad\_ PIT-CNT*

			<p>100,111 y 156.</p> <p>Queda expresamente establecido que el sexo no es causa de ninguna diferencia en las remuneraciones, por lo que las categorías se refieren indistintamente a hombres y mujeres.</p>
19	2-. Empresas suministradora s de mano de obra	2006  2008	<p><b>NOVENO: Licencias especiales</b> <b>D) Por paternidad</b> - Se establece el beneficio pago de licencia por paternidad, el día del nacimiento y el inmediato siguiente.</p> <p><b>DECIMO SÉPTIMO: Enfoque de Género:</b> Las partes acuerdan exhortar al cumplimiento de las siguientes leyes de Género: Ley 16045 de no Discriminación por Sexo; Ley 17514 sobre Violencia Doméstica y Ley 17817 referente Xenofobia, Racismo y toda forma de Discriminación. Las partes de común acuerdo reafirman el Principio de Igualdad de Oportunidades, Trato y Equidad en el Trabajo, sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza, orientación sexual, credo u otras formas de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes ( CIT 100,111,156; ley 16045 y Declaración Socio laboral del Mercosur).</p> <p>Se acuerda en forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la ley 17242 sobre Prevención de Cáncer Genito Mamario ; la ley 16045 que prohíbe toda discriminación que viole el Principio de igualdad de Trato y Oportunidades para ambos sexos en cualquier sector y lo establecido por la OIT según los CIT 100,111 y 156.</p> <p>Queda expresamente establecido que el sexo no es causa de ninguna diferencia en las remuneraciones, por lo que las categorías se refieren indistintamente a hombres y mujeres</p> <p><b>DECIMO OCTAVO:</b> Las empresas promoverán la equidad de género en toda la relación laboral. A tales efectos comprometen respetar el principio de no discriminación a la hora de fijar remuneraciones, promover ascensos o adjudicar tareas.</p>
19	3. Personal de edificios de Propiedad Horizontal	2008	<p><b>DECIMO CUARTO: Enfoque de Género:</b> Las partes acuerdan exhortar al cumplimiento de las siguientes leyes de Género: Ley 16045 de no Discriminación por Sexo; Ley 17514 sobre Violencia Doméstica y Ley 17817 referente Xenofobia, Racismo y toda forma de Discriminación. Las partes de común acuerdo reafirman el Principio de Igualdad de Oportunidades, Trato y Equidad en el Trabajo, sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza, orientación sexual, credo u otras formas de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes ( CIT 100,111,156; ley 16045 y Declaración Sociolaboral del Mercosur)</p> <p>.Se acuerda en forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la ley 17242 sobre Prevención de Cáncer Genito Mamario ; la ley 16045 que prohíbe toda discriminación que viole el Principio de igualdad de Trato y</p>

*Mapa de Género:  
CIEDUR\_ Departamento de Género y Equidad\_ PIT-CNT*

			<p>Oportunidades para ambos sexos en cualquier sector y lo establecido por la OIT según los CIT 100,111 y 156.</p> <p>Queda expresamente establecido que el sexo no es causa de ninguna diferencia en las remuneraciones, por lo que las categorías se refieren indistintamente a hombres y mujeres</p> <p>Las empresas promoverán la equidad de género en toda la relación laboral. A tales efectos comprometen respetar el principio de no discriminación a la hora de fijar remuneraciones, promover ascensos o adjudicar tareas.</p>
19	4. Empresas de Pompas Fúnebres y sus Previsoras	2005	<p><b>(Falta número) C) Licencia por paternidad</b></p> <p>Se establece el beneficio de licencia por paternidad para Montevideo pago por la empresa de la siguiente manera: el día del nacimiento y el inmediato siguiente. Con respecto a los trabajadores del interior se les otorgará únicamente el día del nacimiento.</p>
		2006	<p><b>DECIMO SEXTO: Licencias especiales: C) Licencia por paternidad</b> Se establece el beneficio de licencia por paternidad para Montevideo pago por la empresa de la siguiente manera: el día del nacimiento y el inmediato siguiente. Con respecto a los trabajadores del interior se les otorgará exclusivamente el día del nacimiento.</p>
19	5-. Inmobiliarias y administración de propiedades	2008	<p><b>DECIMO PRIMERO: Equidad de Género:</b> Las partes acuerdan exhortar al cumplimiento de las siguientes leyes de Género: Ley 16045 de no Discriminación por Sexo; Ley 17514 sobre Violencia Doméstica y Ley 17817 referente Xenofobia, Racismo y toda forma de Discriminación. Así mismo reafirman el Principio de Igualdad de Oportunidades, Trato y Equidad en el Trabajo, sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza, orientación sexual, credo u otras formas de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes ( CIT 100,111,156; ley 16045 y Declaración Sociolaboral del Mercosur). Las empresas promoverán la equidad de género en toda la relación laboral, comprometiéndose, a tales efectos, a respetar el principio de no discriminación a la hora de fijar remuneraciones, promover ascensos o adjudicar tareas.</p> <p><b>DECIMO SEGUNDO:</b> Se acuerda de forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la ley 17242 sobre prevención del cáncer genito mamario; la ley 16045 que prohíbe la discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector y lo establecido por la OIT 100, 111,156. Queda expresamente establecido que el sexo no es causa de ninguna diferencia en las remuneraciones, por lo que las categorías se refieren indistintamente a hombres y mujeres.</p>
19	6.- Recolección de residuos domiciliarios y barrido de	2005	<p><b>DECIMO SEGUNDO: Licencias especiales:</b></p> <p><b>C) Licencia por paternidad</b></p> <p>Se establece el beneficio de licencia por paternidad pago por la empresa de la siguiente manera: el día del nacimiento y el inmediato siguiente.</p>

*Mapa de Género:  
CIEDUR\_ Departamento de Género y Equidad\_ PIT-CNT*

	calles	2008	<b>DECIMO OCTAVO: Equidad de Género:</b> Las partes exhortan al cumplimiento de las siguientes Leyes de Género: Ley 16045 de no Discriminación por Sexo; Ley 17514 sobre Violencia Doméstica y Ley 17817 referente Xenofobia, Racismo y toda forma de Discriminación. Las partes de común acuerdo reafirman el Principio de Igualdad de Oportunidades, Trato y Equidad en el Trabajo, sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza, orientación sexual, credo u otras formas de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes ( CIT 100,111,156; ley 16045 y Declaración Socio laboral del Mercosur). Se acuerda en forma expresa el cumplimiento de lo establecido en al Ley 17242 sobre prevención del cáncer genito mamario; la ley 16045 que prohíbe toda discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector y lo establecido por la OIT 100, 111,156. Queda expresamente establecido que el sexo no es causa de ninguna diferencia en las remuneraciones, por lo que las categorías se refieren indistintamente a hombres y mujeres.
19	6.2. Recolección de residuos hospitalarios	2008	<b>DECIMO PRIMERO: Enfoque de Género:</b> Las partes acuerdan exhortar al cumplimiento de las siguientes leyes de Género: Ley 16045 de no Discriminación por Sexo; Ley 17514 sobre Violencia Doméstica y Ley 17817 referente Xenofobia, Racismo y toda forma de discriminación. Así mismo reafirman el Principio de Igualdad de Oportunidades, Trato y Equidad en el Trabajo, sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza, orientación sexual, credo u otras formas de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes ( CIT 100,111,156; ley 16045 y Declaración Socio laboral del Mercosur).  <b>DÉCIMO SEGUNDO:</b> Se acuerda de forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la ley 17242 sobre prevención del cáncer genito mamario; la ley 16045 que prohíbe la discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector y lo establecido por la OIT 100, 111,156. Queda expresamente establecido que el sexo no es causa de ninguna diferencia en las remuneraciones, por lo que las categorías se refieren indistintamente a hombres y mujeres.
19	7.- Empresas de limpieza	2005  2008	<b>DÉCIMO: LICENCIAS ESPECIALES</b> – Durante la vigencia de este convenio los trabajadores gozarán de las siguientes licencias especiales con goce de sueldo: En caso de nacimiento de hijos: dos días consecutivos, incluido el día del nacimiento. Para ser acreedor a este beneficio el trabajador deberá presentar certificado de nacimiento dentro de los treinta días siguientes  <b>DECIMO TERCERO:</b> Las partes exhortan al cumplimiento de las siguientes leyes de Género: Ley 16045 de no Discriminación por Sexo; Ley 17514 sobre Violencia Doméstica y Ley 17817 referente Xenofobia, Racismo y toda forma de Discriminación. Las partes de común acuerdo reafirman el Principio de Igualdad de Oportunidades, Trato y Equidad en el Trabajo, sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza, orientación sexual, credo u otras formas de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes ( CIT



*Mapa de Género:  
CIEDUR\_ Departamento de Género y Equidad\_ PIT-CNT*

			relación laboral. A tales efectos comprometen respetar el principio de no discriminación a la hora de fijar remuneraciones, promover ascensos o adjudicar tareas.
19	8.2.- Seguridad Física	2006	<p><b>DECIMO SÉPTIMO: Licencias especiales:</b></p> <p><b>D)</b> Se establece el beneficio de licencia por paternidad pago por la empresa de la siguiente manera: el día del nacimiento y el inmediato siguiente.</p> <p><b>VIGÉSIMO:</b> Queda expresamente establecido que el sexo no es causa de ninguna diferencia en las remuneraciones, por lo que las categorías se refieren indistintamente a hombres y mujeres.</p>
		2008	<p><b>VIGÉSIMO SEGUNDO:</b> Las partes exhortan al cumplimiento de las siguientes leyes de Género: Ley 16045 de no Discriminación por Sexo; Ley 17514 sobre Violencia Doméstica y Ley 17817 referente Xenofobia, Racismo y toda forma de Discriminación. Las partes de común acuerdo reafirman el Principio de Igualdad de Oportunidades, Trato y Equidad en el Trabajo, sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza, orientación sexual, credo u otras formas de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes (CIT 100,111,156; ley 16045 y Declaración Sociolaboral del Mercosur).</p> <p>Se acuerda de forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la ley 17242 sobre prevención del cáncer genito mamario; la ley 16045 que prohíbe la discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector y lo establecido por la OIT 100, 111,156. Queda expresamente establecido que el sexo no es causa de ninguna diferencia en las remuneraciones, por lo que las categorías se refieren indistintamente a hombres y mujeres.</p> <p><b>VIGÉSIMO TERCERO:</b> Las empresas promoverán la equidad de género en toda relación laboral. A tales efectos comprometen respetar el principio de no discriminación a la hora de fijar remuneraciones, promover ascensos o adjudicar tareas.</p>
19	9.- Mensajerías y correos privados	2005	<p><b>DÉCIMO : Licencias especiales:</b></p> <p><b>C) Licencia por paternidad.</b></p> <p>Se establece el beneficio de licencia por paternidad, con goce de sueldo, de la siguiente manera: el día del nacimiento y el inmediato siguiente.</p>
		2008	<p><b>DECIMO TERCERO: Equidad de género:</b> Las partes exhortan al cumplimiento de las siguientes leyes de Género: Ley 16045 de no Discriminación por Sexo; Ley 17514 sobre Violencia Doméstica y Ley 17817 referente Xenofobia, Racismo y toda forma de Discriminación. Las partes de común acuerdo reafirman el Principio de Igualdad de Oportunidades, Trato y Equidad en el Trabajo, sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza, orientación sexual, credo u otras formas de discriminación, de conformidad con las</p>

*Mapa de Género:  
CIEDUR\_ Departamento de Género y Equidad\_ PIT-CNT*

			<p>disposiciones legales vigentes (CIT 100,111,156; ley 16045 y Declaración Sociolaboral del Mercosur).</p> <p>Se acuerda de forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la ley 17242 sobre prevención del cáncer genito mamario; la ley 16045 que prohíbe la discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector y lo establecido por la OIT 100, 111,156. Queda expresamente establecido que el sexo no es causa de ninguna diferencia en las remuneraciones, por lo que las categorías se refieren indistintamente a hombres y mujeres.</p> <p><b>DECIMO CUARTO:</b> Las empresas promoverán la equidad de género en toda relación laboral. A tales efectos comprometen respetar el principio de no discriminación a la hora de fijar remuneraciones, promover ascensos o adjudicar tareas.</p>
19	10. – Estaciones de servicio, gomerías y estacionamientos	2006	<p><b>NOVENO: Licencias especiales para todo el sector.</b></p> <p><b>D) Por paternidad</b> - Se establece el beneficio pago de licencia por paternidad de dos días, el día del nacimiento y el inmediato siguiente</p> <p><b>DECIMO SEGUNDO: Igualdad de oportunidades.-</b> Las partes de común acuerdo reafirman el respeto por el principio de igualdad de oportunidades, trato y equidad en el trabajo, sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza, color, orientación sexual, credo u otras formas de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes (Convenios Internacionales del Trabajo N° 100, 111, 156, Ley N° 16.045, Declaración Socio – laboral del MERCOSUR).</p>
19	11.- Agencias de viaje (excluidas las pertenecientes a empresas de transporte)	2008	<p><b>DECIMO PRIMERO: Equidad de género:</b> Las partes exhortan al cumplimiento de las siguientes leyes de Género: Ley 16045 de no Discriminación por Sexo; Ley 17514 sobre Violencia Doméstica y Ley 17817 referente Xenofobia, Racismo y toda forma de Discriminación. Las partes de común acuerdo reafirman el Principio de Igualdad de Oportunidades, Trato y Equidad en el Trabajo, sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza, orientación sexual, credo u otras formas de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes (CIT 100,111,156; ley 16045 y Declaración Sociolaboral del Mercosur).</p> <p>Se acuerda de forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la ley 17242 sobre prevención del cáncer genito mamario; la ley 16045 que prohíbe la discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector y lo establecido por la OIT 100, 111,156. Queda expresamente establecido que el sexo no es causa de ninguna diferencia en las remuneraciones, por lo que las categorías se refieren indistintamente a hombres y mujeres.</p> <p><b>DÉCIMO SEGUNDO:</b> Se acuerda de forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la ley 17242 sobre prevención del cáncer genito mamario; la ley</p>

*Mapa de Género:  
CIEDUR\_ Departamento de Género y Equidad\_ PIT-CNT*

			16045 que prohíbe la discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector y lo establecido por la OIT 100, 111,156. Queda expresamente establecido que el sexo no es causa de ninguna diferencia en las remuneraciones, por lo que las categorías se refieren indistintamente a hombres y mujeres.
19	12. Agencias de publicidad	2008	<p><b>DECIMO PRIMERO: Equidad de género:</b> Las partes exhortan al cumplimiento de las siguientes leyes de Género: Ley 16045 de no Discriminación por Sexo; Ley 17514 sobre Violencia Doméstica y Ley 17817 referente Xenofobia, Racismo y toda forma de Discriminación. Las partes de común acuerdo reafirman el Principio de Igualdad de Oportunidades, Trato y Equidad en el Trabajo, sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza, orientación sexual, credo u otras formas de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes (CIT 100,111,156; ley 16045 y Declaración Sociolaboral del Mercosur).</p> <p>Se acuerda de forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la ley 17242 sobre prevención del cáncer genito mamario; la ley 16045 que prohíbe la discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector y lo establecido por la OIT 100, 111,156. Queda expresamente establecido que el sexo no es causa de ninguna diferencia en las remuneraciones, por lo que las categorías se refieren indistintamente a hombres y mujeres.</p> <p><b>DÉCIMO SEGUNDO:</b> Se acuerda de forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la ley 17242 sobre prevención del cáncer genito mamario; la ley 16045 que prohíbe la discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector y lo establecido por la OIT 100, 111,156. Queda expresamente establecido que el sexo no es causa de ninguna diferencia en las remuneraciones, por lo que las categorías se refieren indistintamente a hombres y mujeres.</p>
19	13.- Investigación de mercado y estudios sociales	2005  2006  2008	<p><b>NOVENO: Licencias especiales ( para personal mensual permanente)</b> <b>C) Licencia por paternidad.</b> Se establece el beneficio de licencia por paternidad pago por la empresa de la siguiente manera: el día del nacimiento y el inmediato siguiente.</p> <p><b>DECIMO SEXTO: Licencias especiales para personal mensual permanente</b> Se confirma lo acordado en la cláusula novena del Convenio firmado el 18 de Agosto del 2005.</p> <p><b>VIGÉSIMO SEXTO: Equidad de género:</b> Las partes exhortan al cumplimiento de las siguientes leyes de Género: Ley 16045 de no Discriminación por Sexo; Ley 17514 sobre Violencia Doméstica y Ley 17817 referente Xenofobia, Racismo y toda forma de Discriminación. Las partes de común acuerdo reafirman el Principio de Igualdad de Oportunidades, Trato y Equidad en el Trabajo, sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza, orientación sexual, credo u otras formas de discriminación, de conformidad con las</p>

*Mapa de Género:  
CIEDUR\_ Departamento de Género y Equidad\_ PIT-CNT*

			<p>disposiciones legales vigentes (CIT 100,111,156; ley 16045 y Declaración Socio laboral del Mercosur).</p> <p>Se acuerda de forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la ley 17242 sobre prevención del cáncer genito mamario; la ley 16045 que prohíbe la discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector y lo establecido por la OIT 100, 111,156. Queda expresamente establecido que el sexo no es causa de ninguna diferencia en las remuneraciones, por lo que las categorías se refieren indistintamente a hombres y mujeres.</p> <p>Las empresas promoverán la equidad de género en toda relación laboral. A tales efectos comprometen respetar el principio de no discriminación a la hora de fijar remuneraciones, promover ascensos o adjudicar tareas.</p>
19	14. Distribuidores de cine	2005  2006*	<p><b>NOVENO:</b> Queda expresamente establecido que el sexo no es causa de ninguna diferencia en las remuneraciones, por lo que las categorías se refieren indistintamente para hombres y mujeres</p> <p>“Queda expresamente establecido que el sexo no es causa de ninguna diferencia en las remuneraciones, por lo que las categorías se refieren indistintamente a hombres y mujeres”.</p>
19	14.1 Alquiler y distribución de películas cinematográficas	2006  2008	<p><b>OCTAVO:</b> Queda expresamente establecido que el sexo no es causa de ninguna diferencia en las remuneraciones, por lo que las categorías se refieren indistintamente para hombres y mujeres.</p> <p><b>SEXTO:</b> Se reitera que el sexo no es causa de ninguna diferencia en las remuneraciones, por lo que las categorías se refieren indistintamente para hombre y mujeres.</p>
19	15. Peluquerías Unisex (de damas, hombres y niños)	2006  2008	<p><b>DECIMO NOVENO: Licencias especiales</b></p> <p><b>D) Por paternidad</b> - Se establece el beneficio pago de licencia por paternidad, el día del nacimiento y el inmediato siguiente.</p> <p><b>DECIMO CUARTO: Equidad de género:</b> Las partes exhortan al cumplimiento de las siguientes leyes de Género: Ley 16045 de no Discriminación por Sexo; Ley 17514 sobre Violencia Doméstica y Ley 17817 referente Xenofobia, Racismo y toda forma de Discriminación. Así mismo reafirman el Principio de Igualdad de Oportunidades, Trato y Equidad en el Trabajo, sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza, orientación sexual, credo u otras formas de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes (CIT 100,111,156; ley 16045 y Declaración Socio laboral del Mercosur).</p> <p><b>DÉCIMO QUINTO:</b> Se acuerda de forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la ley 17242 sobre prevención del cáncer genito mamario; la ley 16045 que prohíbe la discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector y lo establecido por la OIT 100, 111,156. Queda expresamente establecido que el sexo no es causa de ninguna diferencia en las remuneraciones, por lo que las categorías se refieren indistintamente a hombres y mujeres.</p>

*Mapa de Género:  
CIEDUR\_ Departamento de Género y Equidad\_ PIT-CNT*

			<p><b>DÉCIMO SEXTO:</b> Las empresas promoverán la equidad de género en toda relación laboral. A tales efectos comprometen respetar el principio de no discriminación a la hora de fijar remuneraciones, promover ascensos o adjudicar tareas</p>
19	16. - Áreas Verdes	2006  2008	<p><b>DECIMO SEGUNDO:</b> Licencias especiales - D) Por paternidad Se establece el beneficio pago de licencia por paternidad, el día del nacimiento y el inmediato siguiente.</p> <p><b>TRIGESIMO TERCERO: Enfoque de género:</b> Las partes exhortan al cumplimiento de las siguientes leyes de Género: Ley 16045 de no Discriminación por Sexo; Ley 17514 sobre Violencia Doméstica y Ley 17817 referente Xenofobia, Racismo y toda forma de Discriminación. Las partes de común acuerdo reafirman el Principio de Igualdad de Oportunidades, Trato y Equidad en el Trabajo, sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza, orientación sexual, credo u otras formas de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes (CIT 100,111,156; ley 16045 y Declaración Socio laboral del Mercosur).</p> <p>Se acuerda de forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la ley 17242 sobre prevención del cáncer genito mamario; la ley 16045 que prohíbe la discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector y lo establecido por la OIT 100, 111,156. Queda expresamente establecido que el sexo no es causa de ninguna diferencia en las remuneraciones, por lo que las categorías se refieren indistintamente a hombres y mujeres.</p> <p>Las empresas promoverán la equidad de género en toda relación laboral. A tales efectos comprometen respetar el principio de no discriminación a la hora de fijar remuneraciones, promover ascensos o adjudicar tareas.</p>
19	17. Estudios contables profesionales y no profesionales	2006  2008	<p><b>NOVENO: Licencias especiales:</b> <b>C) Por paternidad</b> - Se establece el beneficio pago de licencia por paternidad, el día del nacimiento y el inmediato siguiente.</p> <p><b>DECIMO TERCERO: Equidad de género:</b> Las partes exhortan al cumplimiento de las siguientes leyes de Género: Ley 16045 de no Discriminación por Sexo; Ley 17514 sobre Violencia Doméstica y Ley 17817 referente Xenofobia, Racismo y toda forma de Discriminación. Así mismo reafirman el Principio de Igualdad de Oportunidades, Trato y Equidad en el Trabajo, sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza, orientación sexual, credo u otras formas de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes (CIT 100,111,156; ley 16045 y Declaración Socio laboral del Mercosur).</p> <p><b>DÉCIMO CUARTO:</b> Se acuerda de forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la ley 17242 sobre prevención del cáncer genito mamario; la ley 16045 que prohíbe la discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector y lo establecido por la</p>

*Mapa de Género:  
CIEDUR\_ Departamento de Género y Equidad\_ PIT-CNT*

			<p>OIT 100, 111,156. Queda expresamente establecido que el sexo no es causa de ninguna diferencia en las remuneraciones, por lo que las categorías se refieren indistintamente a hombres y mujeres.</p> <p><b>DÉCIMO QUINTO:</b> Las empresas promoverán la equidad de género en toda relación laboral. A tales efectos comprometen respetar el principio de no discriminación a la hora de fijar remuneraciones, promover ascensos o adjudicar tareas</p>
19	18. -Sanitarias	2006	<p><b>DECIMO SEGUNDO:</b> Licencias especiales: <b>D) Por paternidad.</b> Se establece el beneficio pago de licencia por paternidad, el día del nacimiento y el inmediato siguiente.</p> <p><b>DECIMO OCTAVO: Enfoque de género:</b> Las partes acuerdan exhortar al cumplimiento de las siguientes leyes de Género: Ley 16045 de no Discriminación por Sexo; Ley 17514 sobre Violencia Doméstica y Ley 17817 referente Xenofobia, Racismo y toda forma de Discriminación. Así mismo reafirman el Principio de Igualdad de Oportunidades, Trato y Equidad en el Trabajo, sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza, orientación sexual, credo u otras formas de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes (CIT 100,111,156; ley 16045 y Declaración Socio laboral del Mercosur).</p> <p><b>DÉCIMO NOVENO:</b> Se acuerda de forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la ley 17242 sobre prevención del cáncer genito mamario; la ley 16045 que prohíbe la discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector y lo establecido por la OIT 100, 111,156. Queda expresamente establecido que el sexo no es causa de ninguna diferencia en las remuneraciones, por lo que las categorías se refieren indistintamente a hombres y mujeres.</p> <p><b>VIGÉSIMO:</b> Las empresas promoverán la equidad de género en toda relación laboral. A tales efectos comprometen respetar el principio de no discriminación a la hora de fijar remuneraciones, promover ascensos o adjudicar tareas.</p> <p><b>Idem 2006 en cuanto a la igualdad de oportunidades</b></p>
		2008	
19	19.1- Call Centers	2008	<p><b>DECIMO SÉPTIMO: Equidad de género:</b> Las partes acuerdan exhortar al cumplimiento de las siguientes leyes de Género: Ley 16045 de no Discriminación por Sexo; Ley 17514 sobre Violencia Doméstica y Ley 17817 referente Xenofobia, Racismo y toda forma de Discriminación. Las partes de común acuerdo reafirman el Principio de Igualdad de Oportunidades, Trato y Equidad en el Trabajo, sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza, orientación sexual, credo u otras formas de discriminación, de conformidad</p>

*Mapa de Género:  
CIEDUR\_ Departamento de Género y Equidad\_ PIT-CNT*

			<p>con las disposiciones legales vigentes (CIT 100,111,156; ley 16045 y Declaración Sociolaboral del Mercosur). Las empresas promoverán la equidad de género en toda relación laboral, comprometiéndose, a tales efectos, a respetar el principio de no discriminación a la hora de fijar remuneraciones, promover ascensos o adjudicar tareas.</p> <p><b>DECIMO OCTAVO:</b> Se acuerda de forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la ley 17242 sobre prevención del cáncer genito mamario; la ley 16045 que prohíbe la discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector y lo establecido por la OIT 100, 111,156. Queda expresamente establecido que el sexo no es causa de ninguna diferencia en las remuneraciones, por lo que las categorías se refieren indistintamente a hombres y mujeres.</p> <p><b>DÉCIMO SEGUNDO:</b> Se acuerda de forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la ley 17242 sobre prevención del cáncer genito mamario; la ley 16045 que prohíbe la discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector y lo establecido por la OIT 100, 111,156. Queda expresamente establecido que el sexo no es causa de ninguna diferencia en las remuneraciones, por lo que las categorías se refieren indistintamente a hombres y mujeres.</p>
19	19.2 Servicios 0900	2008	<p><b>VIGÉSIMO TERCERO: Equidad de Género:</b> Las partes acuerdan exhortar al cumplimiento de las siguientes leyes de Género: Ley 16045 de no Discriminación por Sexo; Ley 17514 sobre Violencia Doméstica y Ley 17817 referente Xenofobia, Racismo y toda forma de Discriminación. Las partes de común acuerdo reafirman el Principio de Igualdad de Oportunidades, Trato y Equidad en el Trabajo, sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza, orientación sexual, credo u otras formas de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes (CIT 100,111,156; ley 16045 y Declaración Socio laboral del Mercosur). Se acuerda de forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la ley 17242 sobre prevención del cáncer genito mamario; la ley 16045 que prohíbe la discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector y lo establecido por la OIT 100, 111,156. Queda expresamente establecido que el sexo no es causa de ninguna diferencia en las remuneraciones, por lo que las categorías se refieren indistintamente a hombres y mujeres.</p> <p><b>VIGÉSIMO CUARTO:</b> Las empresas promoverán la equidad de género en toda relación laboral, comprometiéndose, a tales efectos, a respetar el principio de no discriminación a la hora de fijar remuneraciones, promover ascensos o adjudicar tareas.</p>
19	Residual	2008	<p><b>DÉCIMO PRIMERO: Equidad de Género:</b> Las partes acuerdan exhortar al cumplimiento de las siguientes leyes de Género: Ley 16045 de no Discriminación por Sexo; Ley 17514 sobre Violencia Doméstica y Ley 17817 referente Xenofobia, Racismo y toda forma de Discriminación. Las partes de común acuerdo reafirman el Principio de Igualdad de Oportunidades, Trato y Equidad en el Trabajo, sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza,</p>

*Mapa de Género:  
CIEDUR\_ Departamento de Género y Equidad\_ PIT-CNT*

			orientación sexual, credo u otras formas de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes (CIT 100,111,156; ley 16045 y Declaración Socio laboral del Mercosur). Las empresas promoverán la equidad de género en toda relación laboral. A tales efectos comprimen respetar el principio de no discriminación a la hora de fijar remuneraciones, promover ascensos o adjudicar tareas
19	21.1.Administración de centros comerciales industriales y de servicios	2008	<p><b>DECIMO CUARTO: Enfoque de género:</b> Las partes acuerdan exhortar al cumplimiento de las siguientes leyes de Género: Ley 16045 de no Discriminación por Sexo; Ley 17514 sobre Violencia Doméstica y Ley 17817 referente Xenofobia, Racismo y toda forma de Discriminación. Las partes de común acuerdo reafirman el Principio de Igualdad de Oportunidades, Trato y Equidad en el Trabajo, sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza, orientación sexual, credo u otras formas de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes (CIT 100,111,156; ley 16045 y Declaración Socio laboral del Mercosur)..</p> <p><b>DECIMO QUINTO:</b> Se acuerda de forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la ley 17242 sobre prevención del cáncer genito mamario; la ley 16045 que prohíbe la discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector y lo establecido por la OIT 100, 111,156. Queda expresamente establecido que el sexo no es causa de ninguna diferencia en las remuneraciones, por lo que las categorías se refieren indistintamente a hombres y mujeres.</p> <p><b>DÉCIMO SEXTO:</b> Las empresas promoverán la equidad de género en toda relación laboral. A tales efectos comprimen respetar el principio de no discriminación a la hora de fijar remuneraciones, promover ascensos o adjudicar tareas</p>
19	21.2. Empresas explotadoras y/o administradoras de zonas Francas comerciales, industriales y de servicio	2008	<p><b>DECIMO PRIMERO: Enfoque de género:</b> Las partes acuerdan exhortar al cumplimiento de las siguientes leyes de Género: Ley 16045 de no Discriminación por Sexo; Ley 17514 sobre Violencia Doméstica y Ley 17817 referente Xenofobia, Racismo y toda forma de Discriminación. Las partes de común acuerdo reafirman el Principio de Igualdad de Oportunidades, Trato y Equidad en el Trabajo, sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza, orientación sexual, credo u otras formas de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes (CIT 100,111,156; ley 16045 y Declaración Socio laboral del Mercosur)..</p> <p><b>DÉCIMO SEGUNDO:</b> Se acuerda de forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la ley 17242 sobre prevención del cáncer genito mamario; la ley 16045 que prohíbe la discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector y lo establecido por la OIT 100, 111,156. Queda expresamente establecido que el sexo no es causa de ninguna diferencia en las remuneraciones, por lo que las categorías se refieren indistintamente a hombres y mujeres.</p> <p><b>DÉCIMO TERCERO:</b> Las empresas promoverán la equidad de género en toda</p>

*Mapa de Género:  
CIEDUR\_ Departamento de Género y Equidad\_ PIT-CNT*

			relación laboral. A tales efectos comprimen respetar el principio de no discriminación a la hora de fijar remuneraciones, promover ascensos o adjudicar tareas
19	22. Informática	2008	<p><b>DECIMO: Equidad de género:</b> Las partes acuerdan exhortar al cumplimiento de las siguientes leyes de Género: Ley 16045 de no Discriminación por Sexo; Ley 17514 sobre Violencia Doméstica y Ley 17817 referente Xenofobia, Racismo y toda forma de Discriminación. Las partes de común acuerdo reafirman el Principio de Igualdad de Oportunidades, Trato y Equidad en el Trabajo, sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza, orientación sexual, credo u otras formas de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes (CIT 100,111,156; ley 16045 y Declaración Socio laboral del Mercosur)..</p> <p>Se acuerda de forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la ley 17242 sobre prevención del cáncer genito mamario; la ley 16045 que prohíbe la discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector y lo establecido por la OIT 100, 111,156. Queda expresamente establecido que el sexo no es causa de ninguna diferencia en las remuneraciones, por lo que las categorías se refieren indistintamente a hombres y mujeres. Las empresas promoverán la equidad de género en toda relación laboral. A tales efectos comprometen respetar el principio de no discriminación a la hora de fijar remuneraciones, promover ascensos o adjudicar tareas.</p>
20	1.- Entidades deportivas	2008	<p><b>Artículo X.- Género y Equidad.</b> Las partes, asumiendo el compromiso propuesto por la “Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo”, acuerdan promover dentro del ámbito de la negociación colectiva el cumplimiento de la Ley Nº 16.045, Convenios Internacionales de Trabajo Nº 100, 103, 111, y 156 ratificados por nuestro país, y la Declaración Sociolaboral del MERCOSUR. Reafirman el respeto por el principio de igualdad de oportunidades, trato y equidad en el trabajo, sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza- etnia, orientación sexual, credo u otras formas de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes.</p>
20	1.1.- Básquetbol	2008	<p><b>NOVENO- Género y Equidad:</b> Las partes acuerdan exhortar al cumplimiento de las siguientes leyes de Género: Ley 16045 de no Discriminación por Sexo; Ley 17514 sobre Violencia Doméstica y Ley 17817 referente Xenofobia, Racismo y toda forma de Discriminación. Las partes de común acuerdo reafirman el Principio de Igualdad de Oportunidades, Trato y Equidad en el Trabajo, sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza, orientación sexual, credo u otras formas de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes (CIT 100,111,156; ley 16045 y Declaración Sociolaboral del Mercosur). Se acuerda de forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la ley 17242 sobre prevención del cáncer genito mamario; la ley 16045 que prohíbe la discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector y lo establecido por la OIT 100, 111,156. Queda expresamente establecido que el sexo no es causa de ninguna</p>

*Mapa de Género:  
CIEDUR\_ Departamento de Género y Equidad\_ PIT-CNT*

			diferencia en las remuneraciones, por lo que las categorías se refieren indistintamente a hombres y mujeres. Las empresas promoverán la equidad de género en toda relación laboral. A tales efectos comprometen respetar el principio de no discriminación a la hora de fijar remuneraciones, promover ascensos o adjudicar tareas.
20	2. Entidades gremiales	2006	<b>Artículo XI. Leyes de Género:</b> Las partes acuerdan exhortar al cumplimiento de las siguientes leyes de Género: Ley 17514 sobre Violencia Doméstica, Ley 17242 sobre los exámenes médicos de la mujer; Ley 17386 sobre la compañía en el parto; Ley 16045 sobre la no discriminación por sexo.
		2008	<b>DÉCIMO TERCERO- Género y Equidad.</b> Las partes acuerdan exhortar al cumplimiento de las siguientes: Ley 16.045; Ley 17.514 sobre violencia doméstica y Ley 17.817 referente a xenofobia, racismo y toda forma de discriminación. Las partes de común acuerdo reafirman el principio de igualdad de oportunidades, trato y equidad en el trabajo, sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza, orientación sexual, credo u otras formas de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes (CIT 100, 111, 156; Ley 16.045 y Declaración Socio laboral del Mercosur. Se acuerda en forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la Ley 17.242 sobre prevención del cáncer genito mamario; la Ley 16.045 que prohíbe toda discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector y lo establecido por la OIT según los CIT 100, 111 y 156. Queda expresamente establecido que el sexo no es causa de ninguna diferencia en las remuneraciones, por lo que las categorías se refieren indistintamente a hombres y mujeres. Las empresas promoverán la equidad de género en toda la relación laboral. A tales efectos se comprometen a respetar el principio de no discriminación a la hora de promover ascensos, adjudicar tareas y establecer la remuneración pertinente
20	3. Entidades sociales	2008	<b>OCTAVO- Período de Lactancia.</b> Inmediatamente a posteriori de la licencia por maternidad certificada por DAFA, la trabajadora respectiva tendrá derecho a reducir hasta el 50% (cincuenta por ciento) de su jornada habitual de trabajo, por un período máximo de 6 (seis) meses. La remuneración será abatida en la misma proporción que la reducción de la jornada, sin perjuicio del beneficio que consagra la Ley 12.030 del 27.01.54, en su aplicación por el art. 3ro. Del decreto de 01.06.54. A vía de ejemplo, si la jornada habitual es de 8 (ocho) horas diarias, y la trabajadora opta por reducirla a 4 (cuatro) horas, se le remunerará como 5 (cinco) horas de trabajo efectivo. El usufructo de este beneficio es a opción de la trabajadora, quién deberá acreditar, la efectiva lactancia por el organismo público competente. En caso de optar por este beneficio no será afectada la prima por presentismo.  <b>NOVENO- Capacitación de Trabajadores con cargas familiares.</b> Toda institución, en la medida de sus posibilidades, procurará arbitrar instancias de capacitación dentro del horario laboral, en cuyo caso, tendrán preferencia para optar por dicho horario, en primer lugar, aquellos trabajadoras/res con cargas familiares debidamente justificadas (menores a cargo, minusválidos,

*Mapa de Género:  
CIEDUR\_ Departamento de Género y Equidad\_ PIT-CNT*

			<p>etc.)</p> <p><b>DECIMO TERCERO- Género y Equidad:</b> Las partes acuerdan exhortar al cumplimiento de las siguientes leyes de Género: Ley 16045 de no Discriminación por Sexo; Ley 17514 sobre Violencia Doméstica y Ley 17817 referente Xenofobia, Racismo y toda forma de Discriminación. Las partes de común acuerdo reafirman el Principio de Igualdad de Oportunidades, Trato y Equidad en el Trabajo, sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza, orientación sexual, credo u otras formas de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes (CIT 100,111,156; ley 16045 y Declaración Socio laboral del Mercosur). Se acuerda de forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la ley 17242 sobre prevención del cáncer genito mamario; la ley 16045 que prohíbe la discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector y lo establecido por la OIT 100, 111,156. Queda expresamente establecido que el sexo no es causa de ninguna diferencia en las remuneraciones, por lo que las categorías se refieren indistintamente a hombres y mujeres. Las empresas promoverán la equidad de género en toda relación laboral. A tales efectos comprometen respetar el principio de no discriminación a la hora de fijar remuneraciones, promover ascensos o adjudicar tareas.</p>
21	Trabajadoras del hogar o servicio doméstico	2008	<p><b>DÉCIMO SEXTO: IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:</b> Las partes de común acuerdo reafirma el respeto por el principio de igualdad de oportunidades, trato y de equidad en el trabajo, sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza, orientación sexual, credo, etc., de acuerdo con las disposiciones vigentes (convenios internacionales de trabajo N° 1100, 103, 111, y 156, Ley 16045 y Declaración socio laboral del MERCOSUR).</p>
23	1. Fruticultura, horticultura, floricultura, citrus, criaderos de aves y otras actividades no incluidas en el Grupo 22	2008	<p><b>OCTAVO: Licencia especiales.</b></p> <p>Las partes acuerdan otorgar las siguientes licencias especiales:</p> <p><b>A) Licencia por paternidad:</b> El padre gozará de una licencia extraordinaria de tres días consecutivos con motivo del nacimiento de sus hijos, incluido el día del nacimiento.</p>
23	4-. Suinos y Apicultura	2008	<p><b>OCTAVO: Licencia especiales.</b></p> <p>Las partes acuerdan otorgar las siguientes licencias especiales:</p> <p><b>A) Licencia por paternidad:</b> El padre gozará de una licencia extraordinaria de tres días consecutivos con motivo del nacimiento de sus hijos, incluido el día del nacimiento</p>

**Bibliografía:**

- *Aguilera, A.* (2006): "Cláusulas de Igualdad de Trato y Oportunidad entre hombres y mujeres en la Negociación Colectiva". Departamento de Género y Equidad del PIT-CNT.
- *Rodriguez, J.; Cozzano, B.; Mazzuchi., G.* (2007): "Relaciones laborales y modelo de desarrollo". Montevideo: Universidad Católica. Programa de Modernización de las Relaciones Laborales. (\*)
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social: Información extraída de la página web: [www.mtss.gub.uy](http://www.mtss.gub.uy)