



Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales

Programa Uruguay

Maestría en Género y Políticas de Igualdad

Promoción: 2018 - 2020

La agenda de cuidados en la negociación colectiva del sector privado.

Análisis y evolución desde el enfoque de género

Presenta

Alejandra Gallo Lombardi

Directora de Tesis

Prof. Delia Dutra da Silveira Margalef

Montevideo, diciembre de 2020

DEDICATORIA

La presente tesis de investigación la dedico a:

Mi compañero de esta parte de la vida, Ricardo, por hacer de la responsabilidad compartida una realidad, por mejorar este trabajo con preguntas acertadas, por el aguante siempre.

A mi madre, Shirley, que no tengo palabras suficientes para agradecerle y reconocerle su apoyo (a riesgo de ser una tarjeta cursi de felicitaciones).

A mis compañeros y compañeras de la Secretaría Nacional de Cuidados porque en ese equipo aprendí a pensar, interpelar y re-pensar los cuidados.

AGRADECIMIENTOS

A Ricardo por compartir conmigo la vida.

A mi madre por acompañarme e impulsarme siempre.

A Pato por confiar en mí y por alentarme a pensar y repensar estos temas, en una oficina, en un ómnibus, en un bar.

A Chelo, Sharon, y Mauricio, por hacerme preguntas, apuntes, y lecturas invalorables.

A Marcela Barrios y Bolívar Moreira, parte del equipo de negociadores del MTSS, por su disposición a contestar mis dudas sobre la negociación colectiva.

A Soledad Salvador, que instaló preguntas, alcanzó respuestas, y abrió nuevas preguntas.

A Delia Dutra por sus lecturas atentas, sus devoluciones, y su ánimo.

GLOSARIO DE TÉRMINOS

AP - ASISTENTES PERSONALES

CCSS - CONSEJOS DE SALARIOS

CIEDUR - CENTRO INTERDISCIPLINARIO DE ESTUDIOS SOBRE EL
DESARROLLO

ECH - ENCUESTA CONTINUA DE HOGARES

EUT - ENCUESTA DE USO DEL TIEMPO

FCS - FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

INE - INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS

IC - INDUSTRIA Y COMERCIO

MIDES - MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL

MTSS - MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

OIT- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

SNC - SECRETARÍA NACIONAL DE CUIDADOS

SIEMPRE - SERVICIOS DE CUIDADOS ENTRE SINDICATOS Y EMPRESAS

TA - TELEASISTENCIA EN CASA

UNFPA - FONDO DE POBLACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS

RESUMEN

Esta tesis analiza [1530] acuerdos alcanzados en la negociación colectiva de Uruguay entre 2005 y 2020, para los grupos de Industria y Comercio del sector privado. Busca evidenciar la forma que asume la agenda de cuidados construida entre sindicatos y empresas, y cómo se ha ido modificando con el tiempo. Con esa intención, pone en juego una estrategia de investigación que combina un abordaje cualitativo con un análisis de contenido cuantitativo. Los resultados muestran que esta agenda se consolida ronda a ronda. Tímidamente se han diversificado las respuestas implementadas, ofreciendo a trabajadores/as tiempo para cuidar, servicios de cuidados y transferencias económicas para la contratación de servicios. Esta diversidad también se expresa en la población a la que se atiende, al emerger respuestas para personas en situación de discapacidad, dependencia, o enfermedad. La inclusión de la perspectiva de igualdad género evoluciona positivamente, aunque conviven avances importantes en materia de corresponsabilidad y redistribución, con propuestas esencialmente maternalistas. El enfoque temporal deja al descubierto la existencia de un diálogo entre la negociación colectiva y la protección social general. Un diálogo en que la negociación se hace eco de la política general, tomando su narrativa y, a veces, logrando amplificarla. Pero que también actúa de manera inversa, cuando los acuerdos alcanzados trascienden la negociación y se incorporan a la protección social general. Estas transformaciones dan cuenta de un cambio tímido pero significativo en el modelo de trabajador/a construido socialmente, uno en que las responsabilidades familiares empiezan a visibilizarse.

PALABRAS CLAVE: Negociación Colectiva - Cuidados - Género

ABSTRACT

This thesis analyzes [1530] collective bargaining agreements reached within the Industry and Commerce sectors in Uruguay between 2005 and 2020. The goal of this research is describing the care policy agenda of built by unions and firms and its evolution over time. The research strategy combines a qualitative approach with a quantitative content analysis. The results show that this agenda is consolidated with the completion of successive negotiation rounds. The responses implemented have diversified moderately, offering workers with either more free time they can dedicate to day care, or access to day care services as a cash or in-kind transfer. These diverse solutions reflect the population to be attended, often in different situations of disability, dependency, and illness. The inclusion of a gender equality perspective within collective bargaining contracts has evolved positively, although many of the important advances in terms of co-responsibility and redistribution coexist with other maternalistic solutions. The temporal approach reveals the existence of a dialogue between collective bargaining and general social protection. Collective bargaining sometimes mimics the general day care policy, incorporating its design and, at times, being able to expand it. Yet, influence in the opposite direction also occurs, insofar as agreements reached go beyond are incorporated into general social protection policy. These transformations account for a moderate but significant changes in the social construction of the *worker model*, one in which family responsibilities begin to become visible.

KEYS WORDS: Collective bargaining - Care - Gender

INDICE	
ANTECEDENTES	12
CAPÍTULO TEÓRICO. Cuidados, género y políticas públicas.....	17
a. Cuidados, su lugar en la historia y primeros abordajes desde las ciencias sociales.....	17
b. Cuidados, división sexual del trabajo y desigualdades de género.....	19
c. Cuidados, algunas precisiones conceptuales.....	24
d. Cuidados, agenda pública y corresponsabilidad de género.....	26
CAPÍTULO METODOLÓGICO.....	29
a. Objetivos.....	29
b. Estrategia de investigación.....	29
c. Unidad de análisis	30
d. Unidad de observación.....	30
e. Universo y muestra	30
f. Técnicas de investigación	30
g. Categorías y subcategorías.....	32
h. Hipótesis iniciales de trabajo	35
CAPÍTULO DE ANÁLISIS.	36
a. Tratamiento de los resultados	36
i. Mapa de análisis general.....	36
ii. Precisiones metodológicas.....	38
b. Principales resultados.....	40
i. Primera, segunda y tercera ronda de negociación. Los cuidados entre el reconocimiento, el familismo y la ampliación de derechos.....	40
ii. Cuarta y quinta ronda. El familismo más allá de la maternidad y la paternidad.....	48
iii. Sexta y séptima rondas (2016 - 2019). Primeros avances hacia la desfamiliarización.....	57
iv. La negociación colectiva ronda a ronda, en clave de protección social y género.....	68
v. Principales Conclusiones.	74
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	77
ANEXO 1 – GRUPOS Y MESAS DE CONSEJOS DE SALARIOS RELEVADOS	79
ANEXO 2 - MATRIZ DE VARIABLES PARA DESCRIPCIÓN CUANTITATIVA.....	88
ANEXO 3 Línea de tiempo protección social y cuidados en Uy.....	91

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Tasas de actividad, empleo y desempleo, por sexo. Año 2018.....	20
Tabla 2. Ingreso medio por concepto de trabajo, por sexo y brecha de ingreso laboral, total país. 2011-2019 (en pesos corrientes)	22
Tabla 3. Síntesis descriptiva: acuerdos analizados, presencia de cláusulas de cuidados y respuesta concreta. Ronda 1. Grupos de IC.	40
Tabla 4. Síntesis descriptiva: acuerdos analizados, presencia de cláusulas de cuidados y respuesta concreta. Ronda 2. Grupos de IC.	42
Tabla 5. Síntesis descriptiva: acuerdos analizados, presencia de cláusulas de cuidados y respuesta concreta. Ronda 3. Grupos de IC.	44
Tabla 6. Cantidad de beneficios por tipo de situación a la que atiende. Ronda 3. Grupo IC.....	46
Tabla 7. Síntesis descriptiva: acuerdos analizados, presencia de cláusulas de cuidados y respuesta concreta. Ronda 4. Grupos de IC.	48
Tabla 8. Cantidad de beneficios por ciclo de vida al que atiende. Ronda 4. Grupo IC.	50
Tabla 9. Cantidad de beneficios por tipo de situación a la que atiende. Ronda 4. Grupo IC.....	50
Tabla 10. Cantidad de beneficios por tipo de situación a la que atiende. Ronda 4. Grupo IC.....	51
Tabla 11. Síntesis descriptiva: acuerdos analizados, presencia de cláusulas de cuidados y respuesta concreta. Ronda 5. Grupos de IC.	52
Tabla 12. Acuerdos de cuidados alcanzados con respuesta concreta según tipo de respuesta. Ronda 5. Grupos de IC.....	53
Tabla 13. Cantidad de beneficios por ciclo de vida al que atiende. Ronda 5. Grupo IC.	53
Tabla 14. Cantidad de beneficios por parentesco al que atiende. Ronda 5. Grupo IC.....	54
Tabla 15. Cantidad de beneficios por tipo de situación a la que atiende. Ronda 5. Grupo IC.....	54
Tabla 16. Cantidad de beneficios por tipo de situación a la que atiende según condición de sexo. Ronda 5. Grupo IC.....	56
Tabla 17. Síntesis descriptiva: acuerdos analizados, presencia de cláusulas de cuidados y respuesta concreta. Ronda 6. Grupos de IC.	57
Tabla 18. Cantidad de beneficios por ciclo de vida al que atiende. Ronda 6. Grupo IC.	59
Tabla 19. Cantidad de beneficios por parentesco al que atiende. Ronda 6. Grupo IC.....	59
Tabla 20. Cantidad de beneficios por tipo de situación a la que atiende. Ronda 6. Grupo IC.....	60
Tabla 21. Cantidad de beneficios por tipo de situación a la que atiende según condición de sexo. Ronda 6. Grupo IC.....	60
Tabla 22. Síntesis descriptiva: acuerdos analizados, presencia de cláusulas de cuidados y respuesta concreta. Ronda 7. Grupos de IC.	62
Tabla 23. Cantidad de beneficios por ciclo de vida al que atiende. Ronda 7. Grupo IC.	64
Tabla 24. Cantidad de beneficios por parentesco al que atiende. Ronda 7. Grupo IC.....	65
Tabla 25. Cantidad de beneficios por tipo de situación a la que atiende. Ronda 7. Grupo IC.....	65
Tabla 26. Cantidad de beneficios por tipo de situación a la que atiende según condición de sexo. Ronda 7. Grupo IC.....	66
Tabla 27. Total de cláusulas de cuidados y cláusulas con respuesta concreta. Ronda 1 a 7. IC.....	68
Tabla 30. Efecto carga de cuidados de los hogares. Rondas 1 a 7.....	71
Tabla 31. Remuneración de las cláusulas. Rondas 1 a 7.....	71
Tabla 30. Potencial impacto en las desigualdades de género. Ronda 1 a 7.	72
Tabla 31. Potencial impacto en las desigualdades de género (solo remuneradas). Ronda 1 a 7.....	72

INTRODUCCIÓN

Los cuidados junto con las tareas domésticas han sido históricamente responsabilidad femenina como resultado de la tradicional división sexual del trabajo. Siguiendo a Hirata y Kergoat (2006), esta forma de organización social opera sobre la base de dos principios rectores. Uno de separación, que reserva a los varones el ámbito productivo público y a las mujeres el reproductivo privado. Otro de jerarquización, por el que las tareas realizadas por varones tienen mayor valor que las realizadas por mujeres.

La división sexual del trabajo es un concepto potente dentro de la teoría de género para comprender las desigualdades. En efecto, su alcance no se limita a la simple adscripción y separación de tareas; constituye un factor estructural en la determinación de las oportunidades en el acceso a recursos por parte de mujeres y varones. Los mandatos de género derivan en una sobrecarga de tareas para las mujeres, que limita sus posibilidades de desarrollo laboral, profesional, académico y personal. Esto se vuelve muy evidente cuando analizamos las brechas de género en ambas esferas.

En Uruguay por ejemplo, la información disponible es contundente en mostrar la asimétrica participación que enfrentan las mujeres en el mundo del trabajo remunerado. Si bien en las últimas décadas se han producido importantes avances en lo que respecta a la participación femenina en el mercado laboral, las mujeres siguen presentando brechas significativas en la tasa de participación en relación con sus pares varones, una menor tasa de empleo, y mayores índices de desempleo (INE, 2019). Por lo general enfrentan una fuerte segregación laboral y una marcada segmentación por razón de género. Se concentran en ocupaciones poco valoradas social y económicamente, y tienen mayores dificultades para acceder a puestos de gerenciamiento y dirección. En consecuencia, cuentan con una menor autonomía económica y de tiempo, lo que resulta en una menor autonomía personal.

Como contracara de esta situación en el mercado de trabajo, las mujeres están sobrecargadas en el mundo del trabajo no remunerado. Presentan las mayores tasas de participación en las tareas domésticas (limpieza de la casa, preparación de alimentos, etc.) y de cuidados (bañar, vestir, dar de comer, llevar al médico, entre otras), y emplean mayor cantidad de tiempo a su realización. Tanto es así que, a pesar de tener una menor carga de trabajo remunerada, presentan la mayor carga global de trabajo. Esta situación es más acuciante cuando en el hogar hay personas que demandan cuidados. (EUT - INE, 2013)

Una conclusión evidente del recorrido precedente es que la incorporación progresiva de las mujeres al mercado de trabajo no ha ido acompañada de una mejor distribución del tiempo de trabajo no remunerado al interior de los hogares. De hecho, el incremento masivo de las mujeres al mundo del trabajo ha llevado a una sobrecarga de tareas para estas, que lleva a hablar de doble o triple jornada laboral.

En este escenario, la relación entre trabajo para el mercado y trabajo no remunerado es cada vez más tirante. Esto es especialmente marcado en el caso de los cuidados donde el actual marco de transformaciones socio-demográficas intensifica su demanda a la vez que reduce sus posibilidades de provisión no remunerada. Los efectos de esta situación se expresan en el conjunto de la sociedad como una pérdida general del bienestar. Las personas que necesitan cuidados no acceden a respuestas adecuadas. Las mujeres están sobrecargadas, y enfrentan múltiples obstáculos para el desarrollo de sus proyectos personales. Los varones siguen mandatos al ejercicio de masculinidades hegemónicas, con altas exigencias en el desempeño público.

Como consecuencia de estas tensiones, y especialmente como resultado del esfuerzo feministas académicas y activistas, los cuidados como objeto de política pública ingresaron en la agenda. Lo hicieron de la mano de la economía del cuidado (con énfasis en sus aportes al bienestar social), y de la noción del cuidado como derecho (que enfatiza en la redistribución de costos de provisión entre mercado, estado y familia).

El avance reflexivo (y empírico) sobre cuidados y políticas públicas, ha ido engrosando las problematizaciones sobre los tipos de respuesta y sus impactos. De acuerdo con Blofield y Martínez (2014), los tipos de respuesta pueden clasificarse en medidas de alternancia (cuando alternan tiempos de trabajo y de cuidados como las licencias), derivativas (cuando derivan al mercado a un tercero el trabajo de cuidados como los servicios), y regulativas (cuando refieren a la regulación del trabajo doméstico).

El debate del impacto, por su parte, se centra en sus efectos en clave de conciliación y corresponsabilidad. O sea, su potencialidad para conciliar la tensión entre trabajo productivo y reproductivo, o para transformar el vínculo entre ambos mundos a partir de una redistribución con corresponsabilidad social y de género. La dimensión social implica la responsabilidad compartida por distintos agentes (estado, mercado, familia) mientras que la dimensión de género supone la redistribución de las responsabilidades de cuidado al interior de las familias entre varones y mujeres. (Salvador, 2019)

Por todo lo antedicho, avanzar en la corresponsabilidad en sus dos dimensiones es central para mejorar el bienestar social con igualdad de género. En este marco, los acuerdos de cuidados alcanzados en la negociación colectiva son claves para ampliar la corresponsabilidad social. Esto es así porque las cláusulas de cuidados de la negociación colectiva facilitan el acceso a cuidados a distintos colectivos de trabajadores/as, y permiten ampliar las respuestas a las necesidades de cuidados en base al principio de corresponsabilidad social. Además, en un trabajo reciente sobre la negociación colectiva se evidencia que este espacio es central para pensar y proyectar modificaciones al esquema de

protección social general, en tanto algunas normativas hoy extendidas al conjunto de los y las trabajadores/as han tenido origen en los consejos de salarios (Midaglia y Villegas, 2018). Ambos aspectos refuerzan la importancia de convertirlo en objeto de investigación.

Hasta el momento, los cuidados y la negociación colectiva han sido investigados desde distintas disciplinas de las ciencias sociales del 2009 a la fecha. Se trata de miradas parciales que abarcan parte de las rondas, grupos seleccionados o alguna dimensión teórica (género). Son un inmejorable punto de partida para delinear la presente investigación en tanto constituyen aportes teórico-metodológico significativos.

La negociación colectiva se instaló en Uruguay a mediados del siglo pasado (Ley 10.449 de 1949), se suspendió en la dictadura cívico militar y se reinstauró en el año 2005 con la llegada del Frente Amplio al gobierno nacional. Se estructura en tres niveles de negociación. Un primer nivel que tiene lugar en la empresa. Un nivel intermedio, que comprende los consejos de salarios. Y un nivel superior en manos del Consejo Superior Tripartito. Este trabajo atenderá al nivel intermedio de consejos de salarios. Se trata de un ámbito de negociación tripartita con participación de representantes del Poder Ejecutivo, empresariado y trabajadores/as que pertenecen al grupo de actividad o las empresas involucradas. Sobre este punto es importante subrayar que las cláusulas no salariales (como los que son objeto de esta tesis) solo pueden ser acordadas entre sindicatos y empresas.¹

La pregunta que orienta la presente tesis de maestría es *qué forma asume la agenda de cuidados en la negociación colectiva del sector privado de Uruguay entre los años 2005 y 2020, y cómo incorpora la perspectiva de género*. Busca conocer, describir y analizar la forma en que se presenta la agenda de cuidados en la negociación colectiva del sector privado de Uruguay, de la primera a la séptima ronda de los consejos de salarios, desde un enfoque de género. Más específicamente, implica:

- i. Identificar y mapear las cláusulas de cuidado en la negociación colectiva en Uruguay, de la primera a la séptima ronda de consejos de salarios.
- ii. Analizar y clasificar las cláusulas de cuidado de la negociación colectiva, de acuerdo con: i) el tipo de respuesta que ofrece, ii) la población a la que atiende, y iii) la forma en la que incorpora el enfoque de género.
- iii. Examinar y describir la evolución, en términos de presencia y calidad, de la agenda de cuidados en la negociación colectiva de la primera a la séptima ronda del consejo de salarios.

¹ Por ello se habla a lo largo de toda la tesis de acuerdos entre sindicatos y empresas.

Para dar respuesta a esta pregunta guía, y alcanzar los objetivos planteados, se desarrolló una estrategia de investigación que combina un abordaje esencialmente cualitativo con un análisis de contenido temático cuantitativo. El primero supone desentrañar el sentido que los cuidados tienen en el contexto específico de la negociación colectiva en el marco de las relaciones entre sindicatos, empresas y estado. La mirada cuantitativa, por su parte, se orienta a describir la evolución en términos de cantidad y calidad de la “agenda”. Esta última entendida en base a la presencia/ausencia de determinados atributos que permiten una aproximación a la suficiencia y la adecuación de las respuestas construidas.

Las páginas que siguen presentan el desarrollo de esta tesis. El primer apartado expone una revisión teórica de los principales conceptos que aborda la investigación y que conforman el marco teórico de esta tesis. Se propone aquí una mirada sobre el lugar que ocupan los cuidados en la historia y una aproximación a su construcción como problema desde las ciencias sociales. Se actualiza esta discusión conceptual en clave de género, y se expone evidencia del problema de desigualdad de género que implica. Se presenta una deconstrucción del concepto de cuidados, dando cuenta de sus alcances y clasificaciones, para seguir con una exposición sobre su construcción como objeto de política pública. Además, se incluye una mirada del estado actual de la investigación.

El segundo capítulo está dedicado al abordaje metodológico, incluye la estrategia de investigación, el universo de estudio, las hipótesis de trabajo iniciales, la descripción y fundamentación de la técnica utilizada. Incluye la definición de las categorías y subcategorías para la recolección de información y posterior análisis.

Por último, el tercer capítulo, expone los principales resultados obtenidos. Este se organiza en cinco apartados. El primero aborda los resultados de la primera a la tercera ronda de los consejos de salarios. El segundo, de la cuarta y la quinta. El tercero, de la sexta y la séptima. Los tres capítulos se inician con una breve descripción cuantitativa de la presencia de acuerdos y el tipo de respuesta según ronda. Posteriormente se realiza un recorrido que busca dejar en evidencia a quién se define como sujeto de cuidados (identidad social de las personas receptoras del cuidado), a quién como responsable (identidad social de las personas cuidadoras), a partir de qué modelo de organización del cuidado, y qué potenciales implicancias sobre la carga de cuidados de los hogares. Posteriormente, se presenta una aproximación a la evolución de la agenda ronda a ronda. En todo el recorrido el enfoque de género está presente de forma específica y transversal. Finalmente, se condensan las principales conclusiones.

ANTECEDENTES

La negociación colectiva formal y estandarizada en Uruguay, se institucionalizó en la primera mitad del siglo pasado con la Ley 10.449 de Consejos de Salarios de 1943, y se modificó en el año 2009 por la Ley 18.566. Se estructura en tres modalidades: i) La negociación bipartita (que puede articularse por rama o sector de actividad, empresa o establecimiento), ii) la negociación colectiva por sector de actividad (que funciona por rama de actividad o cadenas productivas y se realiza a través de la convocatoria de Consejos de Salarios), y iii) el Consejo Superior Tripartito (que funciona como órgano de coordinación y gobernanza de las relaciones laborales, se integra de delegados por las tres partes, y puede ser convocado por el MTSS). Este trabajo atenderá a la negociación acaecida a nivel las convocatorias de Consejos de Salarios, que tiene por competencias la fijación del monto mínimo de los salarios por categoría laboral y la actualización salarial. Además, puede acordar condiciones de trabajo, siempre y cuando sean acordadas por delegados/as de empresas y trabajadores/as. Las decisiones acordadas en los Consejos de Salarios surten efecto en toda la rama de actividad una vez que sean publicadas por el Poder Ejecutivo.² En consecuencia, la presente tesis se centra en el estudio de las decisiones acordadas entre delegados/as de empresas y sindicatos relativas a condiciones de trabajo relacionadas a cuidados. Esto significa que se incluyen los beneficios de este tipo acordados en industria y comercio que abarcan a toda la rama de actividad, y se excluye aquellos acuerdos que sean el resultado de la negociación bipartita a nivel de sector, empresa o establecimiento.³

En las líneas que siguen se reseñan los principales antecedentes a nivel nacional en la materia. Afortunadamente, los temas de género, negociación colectiva, y cuidados, han sido abordados desde el 2008 a la fecha a partir de distintas disciplinas y enfoques. Ahora bien, se trata de estudios parciales en la medida que solo abarcan parte de las rondas, parte de los grupos o parte de la dimensión teórica (género), que no utilizan las mismas clasificaciones de manera tal de ofrecer una mirada temporal. En cualquier caso, constituyen un excelente punto de partida para orientar las definiciones metodológicas, el tratamiento de resultados y construir un trabajo que signifique un aporte verdadero a la temática.

La primera aproximación a la negociación colectiva sobre beneficios no salariales fue realizada por CIEDUR y abordó los acuerdos alcanzados en el marco de los consejos de salarios entre el 2005 y el 2008. El estudio propone un enfoque de género para analizar y clasificar cláusulas de igualdad de oportunidades, y cláusulas que facilitan la conciliación entre trabajo y responsabilidades familiares. Para CIEDUR (2009),

En la medida que la conciliación de vida laboral y familiar no es un tema que concierne sólo a las mujeres, sino un objetivo atendible por el conjunto

² Para más información sobre grupos, subgrupos y mesas de negociación incluidas en este estudio en Anexo 1.

³ Este tipo de negociación resulta muy compleja de analizar por su dimensión (cuantía de acuerdos) y por su alcance (a veces a nivel de empresa).

de los actores que participan en los procesos de trabajo, la inclusión de cláusulas relacionadas con las responsabilidades familiares en la negociación colectiva es fundamental para avanzar en la cobertura y ampliación de los derechos y beneficios previstos por la ley y de instituir nuevos derechos. (p. 20)

El trabajo constituye una primera mirada sobre la negociación colectiva y cuidados. Entre los principales resultados destacan la consagración de acuerdos de licencias y permisos de maternidad y paternidad, compensaciones económicas por nacimiento de hijos/hijas, y algunos acuerdos en relación a servicios de cuidados para la primera infancia (guarderías en ese momento). Además, incluye entre las cláusulas que favorecen la conciliación, las que refieren a capacitación para mujeres con carga de familia dentro del horario laboral, y otras vinculadas a salud sexual y reproductiva como los permisos para la realización de exámenes preventivos. El principal aporte de este estudio a la presente tesis de investigación está en la claridad con la que define la importancia de la negociación colectiva para contribuir a reducir las tensiones entre el mundo del trabajo productivo y reproductivo. Además, es clave para conocer la presencia y enfoque de los primeros acuerdos relativos a la temática en la reinauguración de los consejos de salarios.

Posteriormente, Alles Irigoyen (2017) retomó el trabajo realizado por CIEDUR en su tesis de investigación para obtener el grado de la licenciatura en desarrollo. El objetivo del estudio fue aportar evidencia sobre la forma en que se promueve la igualdad de género en la negociación colectiva en el marco de la Quinta Ronda de los Consejos de Salarios. Con esa intención analizó si los acuerdos alcanzados impulsan relaciones laborales y arreglos sociales que faciliten la conciliación de la esfera laboral y esfera reproductiva. Los resultados muestran que un 30% de estas cláusulas cumplen esta condición. Dentro de estas, la autora identifica acuerdos de protección a la maternidad, la revisión de categorías ocupacionales, salariales, y de ascenso, para eliminar discriminaciones de género. En términos generales, Alles Irigoyen (2017) subraya que:

(...) se amplían relativamente las posibilidades para que los varones compartan la realización del TNR en los hogares pero no se avanza en igual medida en medidas orientadas a que las mujeres tengan igualdad de trato y oportunidades en el empleo que los varones.

A los efectos de la presente tesis de maestría, el trabajo realizado por Alles Irigoyen (2017) es un insumo relevante en tanto ayuda a darle una mirada temporal al avance de la agenda de género en la negociación colectiva. Además, el estudio contiene reflexiones sustantivas sobre el vínculo entre negociación y legislación, mostrando que existe una relación recíproca entre ambos mundos. A veces los avances en la negociación dan lugar a cambios en la legislación

particular, y otras esta última condiciona los avances de la negociación (especialmente en el plano simbólico).

Sobre la misma época, Fernández Ripa (2017) analizó la cuarta y la quinta ronda de la negociación colectiva para algunos sectores seleccionados haciendo foco en la corresponsabilidad social y de género. Este trabajo constituye un aporte significativo a la presente tesis, especialmente en lo que se refiere a la clasificación y tipificación de medidas. Propone una mirada sobre el tipo de acción (secuencial, derivativa o simbólica), el problema al que da respuesta (rutina, evento o emergencia) y si altera o no la organización de roles de género en relación a los cuidados. Entre los principales resultados, subraya que la mayoría de las medidas son simbólicas, con pocas novedades en políticas de asignación de tiempo (secuenciales), sin intención de modificación de roles y con escasas propuestas derivativas.

Poco tiempo después, Midaglia y Villegas (2018), realizan un estudio de las Cláusulas de Género (CdG) en la Sexta Ronda de la negociación colectiva para estudiar el rol de esta como generador de prácticas de equidad en el mundo del trabajo. Tiene dos objetivos: describir las CdG, que da cuenta de cuáles son, sobre qué problemáticas pretenden actuar, y cuál es el tipo de arreglo de género que se establece en cada caso, junto con su distribución en los diferentes grupos de negociación. Además, elabora un estudio analítico acerca de las CdG que actúan directamente sobre la relación trabajo-familia, determinado: cuales son las principales estrategias promovidas (licencias, servicios, complementos económicos); cuáles son los posibles impactos de estas CdG sobre roles tradicionales de género en la familia (conciliación, maternalista, corresponsabilidad); y si se promueven responsabilidades compartidas a nivel parental, y entre el Estado y las familias. Entre las principales conclusiones se destaca:

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

Además, el estudio concluye que "...los Consejos de Salarios han desempeñado desde su fundación, un papel crucial en la promoción de bienestar social. En algunos momentos, el Estado ha usado modelos implementados en dichas negociaciones para elaborar políticas nacionales; en otros momentos, dichos beneficios cubrieron vacíos en materia de protección en el entorno de un Estado -en ciertos momentos históricos- ausente en lo social." (Midaglia y Villegas, 2018: p321)

Otro trabajo que interesa reseñar es el de Salvador (2019), que busca promover el debate sobre la corresponsabilidad social y de género en los cuidados desde la quinta a la séptima ronda de los consejos de salarios. Como puede advertirse tiene varios puntos de contacto con la actual tesis. Su aporte principal es la preocupación que presenta la autora por encontrar los límites de aquello que ha de considerarse cláusula de cuidado. Con esa intención establece algunos criterios restrictivos. Por un lado, se limita a considerar las cláusulas que proponen medidas para facilitar los cuidados directos. Por otro, propone delimitar las cláusulas en contraposición a definiciones tomadas por estudios precedentes. En tal sentido, establece que se excluyen los cuidados en salud (salas de lactancia, cambios de horario, disponibilidad de tiempo para realización de controles), las medidas consagradas para facilitar o apoyar la resolución de temas complejos (como la violencia basada en género) y las definiciones para facilitar el acceso a formación o capacitación de trabajadoras en horario laboral.

La propuesta teórica de la autora, se centra en el enfoque de las tres R en los cuidados. La mirada se basa en los efectos de las medidas en las cargas de cuidados. Sintéticamente, plantea que las medidas de cuidados pueden reducir el trabajo de cuidados realizado al interior de los hogares, revalorizar el trabajo de cuidados o redistribuir el trabajo de cuidados en clave de género. La autora además, hace dialogar este enfoque con el tipo de medidas y su relación con la corresponsabilidad. Así, las medidas de asignación de tiempo contribuyen a la revalorización y a la redistribución, mientras que las medidas como los servicios o transferencias económicas facilitan la desfamiliarización con corresponsabilidad social. (Salvador, 2019)

En lo que respecta a los principales resultados, Salvador (2019) concluye que a partir de la cuarta ronda se verifica un impulso en la presencia de cláusulas de cuidados. En efecto, sostiene que entre la cuarta y la séptima ronda de Consejos Salarios se alcanzaron 352 cláusulas de cuidado (y están vigentes 314). Cabe resaltar que la autora identifica un avance diferencial por grupos en la consagración de estas cláusulas, identificando grupos de inclusión temprana de estas cláusulas (9 y 15), con avances a partir de la quinta ronda (1, 7, 8, 10 y 19), de avance significativo en la séptima ronda (10, 11, 12, 14, 19, 20) y sin avances (4, 6, 17 y 24).

En relación con el tipo de medidas, Salvador (2019) subraya que las licencias por paternidad y maternidad son las primeras que se registran. A partir de la quinta ronda, aparecen licencias para el cuidado de personas en situación de discapacidad y/o dependencia. La presencia de facilidades para el acceso a servicios se presenta bajo la forma de pago de servicio de acompañantes y crece, a partir del impulso dado por el Sistema de Cuidados, la consagración de servicios para cuidados de primera infancia acordados entre sindicatos y empresas (denominados centros SIEMPRE).

El trabajo reseñado es central para la presente tesis. Especialmente porque ofrece una serie de categorizaciones que son un insumo valioso para la discusión, construcción y análisis de

categorías. Por ejemplo, en lo que respecta a las medidas de asignación de tiempo la autora propone clasificarlas de la siguiente manera: i) cambio de turno, reducción y flexibilización, ii) licencias paternidad, paternidad o adopción, flexibilización o reducción por lactancia, y cuidado del recién nacido, iii) licencias parentales para el cuidado de hijos en estado de enfermedad, para el control médico o para actividades escolares, y iv) licencia para el cuidado de personas en situación de dependencia. Esta propuesta llevó a revisar las categorías definidas para esta tesis y a pensar en sopesar una categorización exhaustiva que, en base a la discusión teórica planteada, combinará: tipo de medida de asignación de tiempo con sujeto de cuidados de acuerdo a ciclo de vida y motivo, como se verá más adelante.

Un último estudio que merece ser reseñado es el realizado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2020). Este sistematiza los principales contenidos de los Consejos de Salarios en todas sus mesas para todas las rondas de negociación. El trabajo aborda dos dimensiones, el impacto en materia salarial y el avance en materia de derechos. A este respecto, coincide con lo señalado por Villegas y Midaglia (2017) acerca de que muchos beneficios que tienen lugar en el ámbito de la negociación luego se constituyen como normativa nacional y alcanzan al colectivo de trabajadores.

El estudio clasifica los derechos dentro de las cláusulas normativas (licencias, primas, partidas monetarias o en especie) y las que refieren a los derechos fundamentales del trabajo (salud y seguridad en el trabajo, formación, tiempo de trabajo, y comisiones). Además, hay un análisis particular de cláusulas de género y cuidados. (MTSS, 2020)

Con relación a los resultados, el trabajo muestra que la licencia maternal es objeto de pocos acuerdos (posiblemente porque es un beneficio no salarial no regulado e institucionalizado). Mientras la licencia paternal y la licencia por legitimación adoptiva tienen gran importancia entre los acuerdos. El examen de los beneficios categorizados como *género y cuidados* muestra que este tipo de cláusulas se incrementa ronda a ronda, pasando del 12% en la primera a casi el 80% en la sexta. En la Séptima Ronda se observa que más de 20 grupos tienen más del 50% de sus rondas con cláusulas de género y cuidados, y dentro de estos, hay 12 grupos que tienen la totalidad de mesas con acuerdos de cuidados y género. Además, se verifica que más de la mitad de las cláusulas de cuidados se corresponden con licencias para familiares directos. También cabe subrayar que hay un 19% de mesas de esta ronda que han incluido más de una cláusula de cuidados. (MTSS, 2020)

Este trabajo es un antecedente sustancial en dos sentidos. Por una parte, los resultados permiten tener un punto de comparación sobre algunos beneficios y su evolución a lo largo del tiempo (licencias especialmente). Por otra, y especialmente, pone sobre la mesa un problema central a la hora de observar los acuerdos en clave temporal. En efecto, a la hora de dar una mirada evolutiva a los acuerdos surge el problema del mantenimiento y/o derogación de beneficios. Un punto sobre el que empresas y sindicatos han tenido miradas

encontradas. En efecto, en MTSS (2020), se establece que la cantidad de mesas que se han contabilizado en este informe con un determinado beneficio por ronda se conforma de la suma de las mesas que incorporan ese beneficio más aquellas que lo hacen mediante cláusulas de ratificación de beneficios, más las que tuvieron ese beneficio en rondas anteriores y no lo derogaron o ratificaron expresamente. Esta definición es clave para los trabajos que pretendan hacer un seguimiento temporal de beneficios, o con intención de analizar elementos como la suficiencia o la comprehensividad de los beneficios (en tanto se negocia a partir de lo que se tiene, y para eso resulta central poder definir qué se mantiene ronda a ronda y qué no).

CAPÍTULO TEÓRICO. Cuidados, género y políticas públicas

En este capítulo se expone una revisión teórica de los principales conceptos que aborda la investigación y que conforman el marco teórico de esta tesis. El trabajo se estructura en cinco apartados. El primero ofrece una mirada histórica del lugar de los cuidados y un breve recorrido por la construcción (y transformación) de la noción de cuidados como problema social y económico desde las ciencias sociales. Seguidamente, se actualiza el estado de esta discusión conceptual desde la perspectiva de género, haciendo énfasis en la división sexual del trabajo con base a evidencia empírica para dar cuenta del problema de desigualdad de género que implica. Luego, intentando especificar el campo de esta tesis, se propone una deconstrucción del concepto de cuidados y algunas clasificaciones. Lo que resulta clave para el abordaje metodológico. Después se presenta un breve recorrido de las distintas discusiones sobre el enfoque de cuidados en la política pública y sus objetivos en términos de corresponsabilidad de género y social. Por último, se reseñan algunos antecedentes de investigación vinculados a la temática.

a. Cuidados, su lugar en la historia y primeros abordajes desde las ciencias sociales.

Lo que hoy se designa como cuidados ha ido cambiando a lo largo del tiempo. Esta transformación se observa en las modificaciones que ha tenido el concepto construido por las ciencias sociales y también en su perspectiva histórica. Para abordar esta última me haré eco de una publicación de Carrasco, Borderías y Torns (2011), que realiza un interesante recorrido sobre distintos abordajes historiográficos para dar cuenta de la variabilidad que el trabajo de cuidados ha experimentado a lo largo del tiempo, las distintas formas de organización y por qué prevalecieron unas formas sobre otras. Para estas autoras, el interés por un ámbito más cercano a lo que hoy conocemos como cuidados fue abordado por sub-disciplinas historiográficas como la segunda ola de la Escuela de los Annales y la historia de la sensibilidad, que colocaron la mirada sobre la vida privada de las personas, incluyendo la familia, la infancia y las mujeres.

De acuerdo con estas narrativas, la división sexual del trabajo tenía patrones diferentes a los conocidos hoy en día. Los varones participaban de algunas tareas vinculadas a la elaboración de alimentos, como la recolección de leña, incluso de la propia elaboración, y a veces de actividades de hilandería, confeccionando sus propias prendas o las de otros integrantes del hogar. En ese entonces las tareas que hoy consideramos como propiamente domésticas (lavar, limpiar la casa, cuidar de niños y niñas), representaban una pequeña porción de estas tareas y no eran regulares o cotidianas (Boydston en Carrasco et al, 2011). Además, los cuidados de niños y niñas en muchas ocasiones eran desfamiliarizados, lo que alcanzaba incluso al amamantamiento, que quedaba en manos de nodrizas contratadas para tales fines. (Knibiehler y Fouquet en Carrasco et al, 2011)

Posteriormente, en el marco del proceso de industrialización se sucedieron cambios profundos que impactaron en las características y el modo de provisión del trabajo doméstico. Estos cambios se materializaron en las concepciones y funciones sobre las familias, la maternidad, la infancia, los cuidados y el rol de varones y mujeres en el mundo del trabajo (en sentido amplio). Carrasco, Borderías y Torns (2011)

En efecto, el desarrollo de la industrialización llevó a la separación más estricta entre el ámbito productivo y el reproductivo y estructuró la consiguiente asignación de tareas y roles para varones y mujeres a uno y otro ámbito. Es entonces que se configura el rol de “*hombre proveedor o ganador de pan*”, que designa a los varones la responsabilidad sobre el trabajo remunerado, a la vez que los torna dependientes del trabajo de reproducción social realizado por las mujeres de las familias. (Tilly y Scot, Shorter, y Aries en Carrasco et al, 2011)

También en este momento la infancia adquiere otro valor como etapa específica de la vida y emergen discursos expertos sobre su cuidado y bienestar. En paralelo se erige una nueva concepción de la domesticidad, que asigna a las mujeres la máxima responsabilidad en materia de cuidados, abriendo un proceso de re-significación de la maternidad en tensión con las actividades productivas. Este proceso reconfiguró las identidades femeninas. (Knibiehler y Fouquet en Carrasco et al, 2011).

En suma, la mirada histórica de lo que hoy llamamos cuidados permite arribar a dos conclusiones. Por un lado, su observación, análisis y estudio no ha sido objeto de corrientes historiográficas centrales. Por otro, sus observaciones ofrecen insumos para desnaturalizar la feminización de los cuidados e incluso las propias identidades femeninas asociadas al ámbito doméstico y al ejercicio de la maternidad. Como contracara, también propone hacer lo propio con las identidades masculinas, asociadas al ámbito público y a la provisión de ingresos.

Además de los cambios que muestra la perspectiva histórica, la forma en que se fue construyendo el concepto de cuidados desde las ciencias sociales ha ido mutando. Las primeras reflexiones sociológicas sobre la centralidad del trabajo de cuidados dentro del trabajo doméstico datan de finales de los 70s y principios de los 80s de la mano de Molyneux, (1979) y Benería, (1981). Estas autoras introducen el concepto de reproducción social. En

esta idea las autoras separan las actividades necesarias para la reproducción de la población (elaboración de alimentos, limpieza y mantenimiento de la casa, entre otras) de aquellas orientadas a la gestión de las relaciones humanas, algo más cercano a los cuidados.

En simultáneo, abonando esta separación del trabajo doméstico y el de cuidado, Balbo (1986), coloca en la palestra el concepto de "*Lavoro di cura*", intentando problematizar las aristas particulares de este tipo de trabajo doméstico, haciendo eje en el tiempo necesario para su realización y en la evidencia empírica de su feminización. (Balbo en Carrasco et al, 2011)

A mediados década de los noventa se desarrollan las primeras problematizaciones teóricas en el campo de la Economía Feminista en la voz de Folbre (1995). La autora analizó las necesidades de cuidado y las diferentes maneras de provisión en las sociedades contemporáneas. Además, profundizó en las oportunidades (y bloqueos) para la implementación de políticas públicas. Sus reflexiones son la base de la tesis que sostiene que las tareas de cuidado, por su intensidad y rigidez, son las principales limitantes de la participación de las mujeres en el mundo del trabajo. (Folbre en Carrasco et al, 2011)

Como puede verse en esta breve reseña, la construcción del concepto de cuidados desde las ciencias sociales también se estructuró en los márgenes de las corrientes principales de la Sociología y la Economía. Además, los esfuerzos teóricos estuvieron orientados a ampliar la noción de trabajo, habitualmente limitada al empleo. A esto se orientaron los primeros ejercicios metodológicos, que propusieron medirlo a través del tiempo destinado a su realización para encontrar alguna unidad de valor que le permitiera compararlo al trabajo remunerado.

b. Cuidados, división sexual del trabajo y desigualdades de género

Como quedará expuesto en este capítulo y en el que sigue, las conceptualizaciones en relación al lugar de los cuidados en la división sexual del trabajo, las posibilidades y potencialidades de medición, su relación con las desigualdades de género y la necesidad de construirlo como objeto de política pública, han avanzado considerablemente.

En apretada síntesis la noción de división sexual del trabajo, que constituye un concepto clave de las teorías generales de género, descansa sobre tres ejes vertebradores. El primero es la separación entre tareas productivas y reproductivas, y su consiguiente designación a varones y mujeres respectivamente. El segundo es la jerarquización y valor diferencial de este tipo de tareas (por la cual el trabajo realizado por los varones tiene mayor valor que el realizado por mujeres). El tercero es la estructuración social. Hoy es indiscutible que la división sexual del trabajo se configura como un factor estructurante para el acceso a recursos. De esta forma, la DST trasciende la asignación de tareas específicas a mujeres y varones en el ámbito doméstico, y cumple un papel central como categoría analítica para entender el conjunto de

oportunidades sociales, políticas y económicas que tienen las personas según género. (Hirata y Kergoat, 2007; Saltzman, 1992; Kabeer, 1999)

En base a estas apreciaciones se han llevado adelante distintos esfuerzos que apuntan a demostrar la asimetría en la participación que tienen varones y mujeres en el mundo del trabajo a través de la construcción de indicadores específicos y la puesta en marcha de instrumentos de medición adecuados como las encuestas de uso del tiempo.

i. Varones y mujeres en el mundo del trabajo remunerado en Uruguay

En las últimas décadas se han registrado, tanto en Uruguay como en la región y el mundo, importantes avances en la participación de las mujeres en el mercado de empleo. No obstante, las inequidades que atraviesan las mujeres siguen siendo muy marcadas en la oferta y la demanda de trabajo remunerado. De acuerdo a Anker (1999), las desigualdades de género en los mercados de empleo son una constante que se extiende en todas las sociedades, a un nivel tan profundo que constituye una de las características más relevante del mercado de trabajo en todo el mundo. Estas desigualdades se cristalizan en las brechas por género observadas en las tasas de actividad, empleo, desempleo, los ingresos, la calidad del empleo, los niveles de formalidad y las horas trabajadas, entre otras. A continuación se presentan datos para Uruguay de los indicadores más relevantes.

Según información publicada por INE (2019), la tasa de actividad general se ubicó para el año 2018 en 62,4% mientras que la masculina se ubicó en 70,7% y la femenina en 54,9%, lo que representa una diferencia de aproximadamente 16 puntos en favor de los varones. Si se analiza información acerca de las tasas específicas de actividad por región y sexo, se verifican en todos los tramos de edad, tanto en el interior como en Montevideo, brechas positivas a favor de los varones, siendo más marcada esta diferencia en el Interior del país que en Montevideo.⁴

Tabla 1. Tasas de actividad, empleo y desempleo, por sexo. Año 2018

	Tasa de actividad			Tasa de empleo			Tasa de desempleo		
	Total	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres
Total País	62,4	70,7	54,9	57,2	65,8	49,4	8,3	6,9	10,1
Mdeo	64,5	71,1	58,7	58,9	65,6	53,0	8,7	7,8	9,6
Interior	61,1	70,4	52,3	56,1	66,0	46,9	8,1	6,2	10,4

Fuente INE – 2019

En referencia a la tasa de empleo, se observa que esta asciende a 65,8% para los varones y a 49,4% para las mujeres, lo que evidencia una diferencia significativa entre ambos sexos

⁴ Mide el porcentaje de personas que trabajan o están dispuestas a hacerlo (PEA) sobre la población en edad de trabajar (PET), puede analizarse como un indicador Proxy de la oferta laboral.

(16.4%).⁵ En lo que tiene que ver con la tasa de desempleo para el año 2018, el indicador para el caso de las mujeres alcanzó el 10,1% y para los varones el valor fue de 6,9%⁶, diferencia que resulta altamente preocupante. Para Aguirre (2009), “Esta situación podría indicar que las mayores tasas de desocupación de las mujeres serían consecuencia del menor tiempo del que disponen frente al de los varones para búsqueda de empleo, tiempo que es retaceado por la mayor dedicación al trabajo no remunerado.” (p. 61)

Otra característica a tener en cuenta es la distribución de la población ocupada según sexo y sector de actividad. De acuerdo con INE (2019), las mujeres se concentran en las ocupaciones de los sectores de enseñanza (10,7%), sociales y relacionados con la salud (14,3%) y en el trabajo doméstico (13,3%). Estos elementos permiten concluir que en nuestro país se registra una fuerte segmentación del mercado de trabajo, lo que equivale a decir que las mujeres encuentran empleo en ciertas ocupaciones y no en otras. Kabeer (1998), realiza una interesante reflexión para entender la segmentación ocupacional

La práctica rutinaria de ciertas tareas y actividades contribuye a la formación de habilidades en relación con estas tareas. En ese sentido, la división del trabajo según género tiene el efecto de una profecía que se autocumple. Los atributos que dan a las mujeres una ventaja en ciertos empleos y ocupaciones (...) se adquieren a través de su asignación cultural a las tareas y responsabilidades en las que hay posibilidades de desarrollar esos rasgos. (p. 76)

El estudio de ingresos y brechas salariales por género es otro de los indicadores que habitualmente se utilizan para evidenciar inequidades en el mercado de empleo entre varones y mujeres. De acuerdo con la información disponible, expresada en el cuadro 2, para el año 2012 el ingreso medio por concepto de empleo representaba el 74% del ingreso masculino. La situación ha ido mejorando en el tiempo, para 2019 se verifica aún una distancia de 12 puntos a favor de los varones. Esto abona la tesis de la existencia de un “techo de cristal” como metáfora de una barrera invisible que impide a las mujeres el acceso a los peldaños de ingresos más altos. Si se presta atención al dato por hora, se observa que las mujeres se aproximan más al ingreso laboral masculino (94% para el año 2019). Esto muestra que los menores ingresos femeninos por concepto laboral se deben en parte a una menor participación en horas de las mujeres en el trabajo remunerado (como contracara de su responsabilidad en las tareas no remuneradas).

⁵ Se mide como el porcentaje de personas que efectivamente trabajan sobre la Población en Edad de Trabajar, indica la demanda de trabajo.

⁶ Permite observar el desajuste entre la oferta y la demanda laboral, se mide como el porcentaje de personas que no encuentra trabajo respecto de la Población Económicamente Activa.

Tabla 2. Ingreso medio por concepto de trabajo, por sexo y brecha de ingreso laboral, total país. 2011-2019 (en pesos corrientes)

	Total			Hora		Brecha de ingresos	
	Total	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Mensuales (%)	Por hora (%)
2012	17.948	20.312	15.083	112	102	74,3%	91,6%
2013	20.331	23.062	16.896	126	114	73,3%	90,4%
2014	23.005	26.140	19.091	144	130	73,0%	90,6%
2015	25.255	28.581	21.143	158	144	74,0%	90,7%
2016	27.416	30.794	23.259	173	159	75,5%	92,0%
2017	30.301	33.838	25.963	192	179	76,7%	93,1%
2018	32.013	35.550	27.696	201	193	77,9%	95,8%
2019	34.050	37.808	29.480	219	206	78,0%	94,1%

Fuente: elaboración propia en base a INE – ECH

ii. La feminización del trabajo no remunerado

Como se ha esbozado en el apartado anterior, las inequidades entre varones y mujeres en el mercado laboral tienen estrecha relación con la asignación de responsabilidades y tareas en el trabajo no remunerado. Una esfera del bienestar tradicionalmente olvidada.

Las teorías de género han impulsado el desarrollo de abordajes metodológicos innovadores en aras de visualizar el aporte que realizan las mujeres en la economía, hasta el momento casi invisible en las estadísticas tradicionales.⁷ Las encuestas de Uso el Tiempo son una contribución altamente valiosa para observar y cuantificar distintas dimensiones del trabajo. En nuestro país, en los años 2007 y 2013 se realizó junto con la Encuesta Continua de Hogares un Módulo de Uso del Tiempo y Trabajo no Remunerado. Esto permitió cuantificar los distintos modos de trabajo y ponerlos en relación. La información relevada muestra que la carga de trabajo realizada por las mujeres duplica a la de los varones para el año 2013 (37,5 horas semanales frente a 19,5). Esta situación es aún más marcada cuando en el hogar se encuentran personas que demandan cuidados. Además, las mujeres son las que realizan las tareas que tienen mayor intensidad y menor flexibilidad en términos horarios como alimentar, bañar o ayudar a vestirse. Un elemento no menor es que esta carga de cuidados aumenta a medida que disminuyen los ingresos de los hogares, a la vez que las brechas se vuelven más profundas. (UNFPA, INE, FCS, MIDES, 2015)

La información relevada deja en evidencia que, si bien una proporción cada vez más alta de mujeres se suma a la fuerza de trabajo y comparte con sus pares varones el rol en la provisión

⁷ “Las estadísticas laborales han tenido un éxito relativamente alto en la medición acerca de personas que desempeñan tareas a tiempo completo en el sector formal, pero han tenido menos éxito por lo que se refiere a detectar otras situaciones laborales. Las mujeres se encuentran a menudo en esas otras situaciones laborales que pueden pasar desapercibidas o ser descritas insuficiente o inadecuadamente en las estadísticas laborales.” (Mata Greenwood, 1999: p.305)

de ingresos de los hogares, esto no ha llevado a una distribución más equitativa de las tareas domésticas y de cuidados.

A propósito de esta discusión, Filgueira y Martínez (2017), proponen una mirada interesante sobre las desigualdades de género en América Latina, haciendo foco en el incremento de la participación femenina en la fuerza de trabajo y el resultado de políticas implementadas. Proponen analizar los cambios acaecidos durante los gobiernos neoliberales y el ascenso de las izquierdas (Pink Tide o Marea Rosa). Plantean que a partir de la década del 80s las mujeres han venido mejorando su posición en relación a la posesión de recursos económicos como resultado de su incorporación al mercado laboral. Incorporación con perfiles y consecuencias distintas, según el momento histórico que se analice.

La primera etapa, que puede ubicarse en la década de los 80s, se caracteriza por el incremento de las tasas de participación femenina gracias al empuje de mujeres de clase media y alta como resultado de cambios estructurales en las sociedades (baja de la fertilidad). Con el incremento de las políticas neoliberales en los 90s, que acarrea la retracción del Estado, del empleo y el ingreso masculino; se produce una nueva oleada de mujeres de clase media y media baja en la fuerza de trabajo a fin de paliar la pérdida de ingresos de los hogares. Posteriormente, con la llegada de los gobiernos de izquierda a Latinoamérica, el empoderamiento económico de las mujeres enfrenta otras dificultades. En efecto, la expansión de los servicios y del empleo, siguió empujando la participación de las mujeres de la clase media alta al mercado de empleo a la vez que la participación de las mujeres de ingresos bajos encontró un límite debido a su adscripción a las tareas de cuidado (cuya contracara es la baja participación masculina en este tipo de tareas y la escasez de respuestas estatales). De esta manera, aunque la división sexual del trabajo se mantuvo incambiada en los sectores medios, la participación femenina fue posible en la medida en que contaban con ingresos para desfamiliarizar los cuidados pagando por ellos en el mercado. Como consecuencia de ello, al final de los gobiernos de izquierda las mujeres enfrentan una menor dependencia económica pero dentro de una paradoja, en palabras de los autores:

Yet, policy interventions during the Pink Tide years were unable to disentangle the hardwired interactions of gender and class inequalities leading to a counterintuitive final outcome: women are on average more equal to men in terms of access to income and jobs yet more unequal among themselves along class lines. (Filgueira y Martínez, 2017, p. 391)

La conclusión de los autores es que esta consecuencia fue inevitable en la medida que las políticas no pudieron atender simultáneamente, objetivos vinculados a las desigualdades de género y clase. Donde me atrevo a agregar, los cuidados comportan un papel central.

c. Cuidados, algunas precisiones conceptuales

Las discusiones precedentes han tenido un hilo vertebral claro, tanto en la perspectiva histórica como en las aproximaciones desde las Ciencias Sociales, cuidados refiere a una dimensión del trabajo. Dimensión que, de acuerdo con las narrativas seleccionadas *it supra*, conforma una porción central del trabajo no remunerado de los hogares cuya responsabilidad se asigna a las mujeres. En este apartado se intentará precisar aún más el concepto de cuidados. Para ello, como nos propone Thomas (2011), es necesario deconstruirlo (como puede verse en la tabla 1).

Cuadro 1. Deconstrucción del concepto de cuidados en base a Thomas (2011).		
Dimensión	Alcance	Especificaciones
La identidad social de la persona cuidadora.	El género de la persona que cuida es el principal indicador social para la identificación de la persona cuidadora.	Definidas en términos de género, clase, identidad étnico racial y distintos roles ocupacionales dentro los servicios sociales y sanitarios.
La identidad social de la persona receptora de cuidados.	En la actualidad “la situación de dependencia” es el indicador clave que nuclea a las personas receptoras de cuidados. Así se designa a quienes demandan de la asistencia de terceros para la realización de las actividades de la vida diaria.	Personas adultas autovalidas y dependientes Niños y niñas
Las relaciones interpersonales entre la persona cuidadora y las personas receptoras de cuidado.	Refiere a la existencia de un vínculo familiar y/o afectivo que determina la obligación de cuidar. También, como consecuencia del avance de la externalización de los cuidados, tiene mayor presencia lo que la autora llama “relaciones de cuidado contingentes” (Thomas, 2011:150).	Familiar, amistad, vecindad, contingente legal o profesional.
La naturaleza de los cuidados.	Esta puede referir a un estado afectivo (cuidar de alguien) o una actividad (cuidar a alguien).	Actividades de Trabajo Estados afectivos
El dominio social en el cual se localiza la relación de cuidados.	Atiende a la separación pública/privada o pública/doméstica.	Privado doméstico Público formal e informal

El carácter económico de la relación de cuidados.	La distinción viene dada por el carácter remunerado o no de la relación.	Remuneradas No remuneradas
El marco institucional en el cual se presentan los cuidados.	Los cuidados pueden situarse en infinidad de instituciones.	Hogares, hospitales, centros de día, instituciones de cuidado infantil, otros servicios sociales y sanitarios.
Fuente: elaboración en base a Thomas 2011		

Según se combinen las distintas dimensiones reseñadas, se puede estar haciendo referencia a distintas formas de cuidar con implicaciones muy diversas. Por ejemplo, se puede hablar de cuidados no remunerados para personas con discapacidad al interior de los hogares o de cuidados remunerados a niños y niñas de determinada edad en instituciones. Lo cierto es que cada una de estas referencias es el resultado de una forma distinta de combinar las dimensiones antes descritas y dan cuenta de formas de organización del cuidado muy diferentes con consecuencias e impactos sociales muy distintos.

En una línea distinta pero complementaria, otras autoras han buscado dar mayor especificidad al concepto de cuidados atendiendo al tipo de tareas que debe abarcar. En este plano la discusión se basa en la inclusión o no de las tareas domésticas como parte de los cuidados. Así encontramos, por un lado, un concepto amplio que propone que todas las actividades domésticas destinadas a la reproducción social de las personas son cuidados. Esta mirada amplia propone distinguir entre cuidados directos e indirectos. Los primeros son aquellos que se realizan directamente con las personas receptoras de cuidados, por ejemplo, dar de comer, higienizar, acompañar a una consulta médica. Los segundos se refieren a lo que tradicionalmente se agrupa bajo el paraguas de las actividades domésticas, como la limpieza de la casa, la compra de productos para el hogar o el lavado de la ropa. (Carrasco et al, 2011)

En contraposición a esta mirada, se ubica una posición más restrictiva, por lo general construida desde la política pública, que entiende por cuidados únicamente lo que en la definición anterior se define como cuidados directos. Esta restricción conceptual puede advertirse en las prestaciones y servicios orientados a la provisión de cuidados, pero también las propuestas de medición de las tareas de cuidados por parte de las Encuestas de Uso del Tiempo y su posterior análisis.

Además de esta clasificación entre cuidados directos e indirectos, se hace una diferenciación entre niveles de tareas de cuidado, que separa la implementación del gerenciamiento. La implementación refiere a la realización concreta de las tareas de cuidados: dar de comer, amamantar, bañar, entre otras. La dimensión del gerenciamiento, por su parte, refiere a la organización de las tareas, contempla el conocimiento de los que hace falta y la gestión para que esto pueda llevarse adelante. Ejemplos de este tipo de tareas son tener presente las fechas

de inscripción a un centro educativo y de cuidados, tener presente los controles médicos, la renovación de recetas médicas. (Carrasco et al, 2011 y Díaz Martínez, 2016⁸).

d. Cuidados, agenda pública y corresponsabilidad de género

Tal y como queda en evidencia en el apartado que reseña los cuidados desde una perspectiva histórica, de la mano de las transformaciones acaecidas en las sociedades contemporáneas, principalmente la incorporación masiva de las mujeres al mercado de trabajo, la metamorfosis ocurrida en los arreglos familiares y la modificación en los patrones demográficos; la relación entre cuidados y mercado de trabajo se encuentra en franca tensión y trae aparejada consecuencias negativas para el conjunto de la sociedad.

En este escenario, nociones como economía del cuidado, derecho al cuidado y modelos de provisión de cuidados, encontraron la puerta de entrada para hacerse un lugar en la agenda pública.

En apretada síntesis, la noción de economía del cuidado contribuye a instalar el problema de cuidados como un tema de políticas pública, al concebirlo como un problema de provisión pública, desnaturalizando su carácter doméstico y femenino. Abandona el énfasis en los costos de quienes proveen cuidados (las mujeres) para centrarse en las contribuciones en el bienestar de quienes los reciben. De acuerdo con Esquivel “contribuye a abrir el debate sobre las políticas sociales, laborales y económicas desde una perspectiva que es complementaria, tanto desde la mirada de la protección social como de los análisis sobre los impactos de género de las políticas económicas.” (Esquivel, 2011, p. 38)

Esta idea se encuentra íntimamente vinculada con el concepto del derecho al cuidado, que se sustenta en la relación que existe entre el cuidado y el bienestar social. “Solo en la medida en que se incluya como un derecho propio de carácter universal, se logrará un importante avance en lo que respecta al reconocimiento, de lo que hasta el momento permanece invisibilizado, y en cuanto a la calidad de la vida humana.” (Pautassi, 2010, p. 71)

En ambas nociones, las necesidades de cuidados de la ciudadanía no son una cuestión propia del ámbito privado que concierne a las familias o a más específicamente a las mujeres, sino un asunto que debe resolverse en un marco de corresponsabilidad (estado, mercado, comunidad y familia), ampliando los límites de la matriz de protección social.

A medida que las políticas de cuidado van ganando espacio en la agenda pública, ha avanzado la discusión sobre los tipos de políticas y sus impactos. Durán (2006), atendiendo a los mecanismos de conciliación que promueven las políticas distingue tres tipos de medidas:

⁸ Conceptualizaciones presentadas en el marco del Seminario Internacional Desigualdades de Género y Políticas de Igualdad de Oportunidades de FLACSO y la Universidad de Valencia, entre el 4 y el 7 de junio del 2016 en Montevideo Uruguay.

secuenciales, derivación y cambio de roles. Las medidas secuenciales permiten alternar los tiempos de trabajo en el mercado laboral con tiempos de trabajo de cuidados. Son políticas que asignan tiempo para cuidar, como licencias para cuidados, permisos y flexibilidad horaria. Las medidas de derivación externalizan el trabajo de cuidados hacia el mercado (centros privados de educación y cuidados, residenciales para el cuidado de personas mayores, niñeras o cuidadoras a domicilio) y/o instituciones públicas (servicios públicos para el cuidado de niños, niñas, personas mayores o personas en situación de discapacidad). A su vez, la autora establece que además de esta clasificación es necesario atender si las medidas promueven o no, un cambio de roles al interior de las familias, o sea entre varones y mujeres.

Retomando estas teorizaciones, Blofield y Martínez (2014), realizan la siguiente clasificación para entender los modos de reasignación entre cuidados y tiempo:

- a) Las medidas secuenciales o de la alternancia, que se componen de políticas de asignación de tiempo como permisos, licencias y flexibilidad horaria o espacial en el empleo.
- b) Las medidas derivativas, que facilitan el acceso a cuidados a partir de servicios con participación estatal o transferencias económicas.
- c) Las medidas regulativas, que refieren a la regulación de la provisión de cuidados remunerados al interior de los hogares.

Siguiendo a Blofield y Martínez (2014), los tres tipos de medidas facilitan la conciliación entre la esfera doméstica y la laboral de distintas maneras. Las medidas de alternancia lo hacen a través de la reducción del tiempo de trabajo remunerado sin alterar el tiempo de cuidados que se realiza en el marco de las familias. Las medidas derivativas, por su parte, tienen el efecto contrario al desfamiliarizar los cuidados y facilitar su provisión de forma externa. Las medidas regulativas refieren a un aspecto muy distinto del cuidado en tanto modifican las condiciones de provisión del cuidado en el marco del mercado. Hacen al reconocimiento y la valorización del trabajo de cuidados que se adquiere en el mercado por parte de las familias. Esto es sumamente relevante en tanto el trabajo doméstico es la principal estrategia de conciliación de las familias.

Además, teniendo en cuenta el impacto que estas medidas pueden tener en las desigualdades de género, OIT/PNUD (2009), distingue entre políticas maternalistas y las que promueven la corresponsabilidad. Las políticas maternalistas refuerzan la noción de feminización de los cuidados. Pueden diferenciarse entre políticas de piso maternalistas, cuando reconocen las necesidades específicas de las mujeres por su rol como gestantes, por ejemplo, y maternalistas, que son todas las medidas que establecen beneficios específicos y/o superiores para las mujeres en su rol de responsables del cuidado (licencias maternales excesivas, exenciones fiscales para mujeres o acceso a servicios para madres trabajadoras).

En lo que respecta al concepto de corresponsabilidad, ésta ha sido abordada con relación a dos dimensiones. La social, que hace referencia a la redistribución de los cuidados entre

distintos actores de la sociedad con eje en la desfamiliarización y la participación del Estado como garante. Implica un modelo de protección social en que el Estado, la familia, el mercado y la comunidad participan en la responsabilidad del cuidado asumiendo parte de la carga. Esto supone que las respuestas a las necesidades de cuidado pueden ser redistribuidas entre estos diferentes actores de la sociedad. La de género, que busca la redistribución de las responsabilidades de cuidado al interior de las familias entre varones y mujeres. (Salvador, 2019)

En base a estas consideraciones sobre la corresponsabilidad, los acuerdos relativos a cuidados entre sindicatos y empresas en la negociación colectiva toman particular importancia. La negociación colectiva formal y estandarizada en Uruguay, se institucionalizó en la primera mitad del siglo pasado con la Ley 10.449 de Consejos de Salarios de 1943, y se modificó en el año 2009 por la Ley 18.566. Se estructura en tres modalidades: i) La negociación bipartita (que puede articularse por rama o sector de actividad, empresa o establecimiento), ii) la negociación colectiva por sector de actividad (que funciona por rama de actividad o cadenas productivas y se realiza a través de la convocatoria de Consejos de Salarios), y iii) el Consejo Superior Tripartito (que funciona como órgano de coordinación y gobernanza de las relaciones laborales, se integra de delegados por las tres partes, y puede ser convocado por el MTSS).

Este trabajo atenderá al nivel intermedio de consejos de salarios. Se trata de un ámbito de negociación tripartita con participación de representantes del Poder Ejecutivo, empresariado y trabajadores/as, que pertenecen al grupo de actividad o las empresas involucradas. En este nivel corresponde la fijación de salarios, la conciliación de conflictos, el establecimiento de condiciones de trabajo del grupo respectivo, entre otros aspectos. Como lo afirman Midaglia y Villegas (2018), este espacio de negociación constituye un espacio privilegiado para pensar y proyectar modificaciones al esquema de protección social general, en tanto algunas normativas hoy extendidas al conjunto de los y las trabajadores/as en muchas ocasiones han tenido origen en los consejos de salarios. (Midaglia y Villegas, 2018)

CAPÍTULO METODOLÓGICO

En este capítulo, se incluye una presentación sobre el abordaje metodológico, el universo de estudio, las hipótesis de trabajo iniciales, la descripción y fundamentación de la técnica utilizada y la definición de las categorías y subcategorías para la recolección de información y posterior análisis.

a. Objetivos

La presente tesis tiene por objetivo general conocer, describir y analizar la forma en que se presenta la agenda de cuidados en la negociación colectiva del sector privado de Uruguay, de la primera a la séptima ronda de los consejos de salarios, desde un enfoque de género.⁹

- iv. Identificar y mapear las cláusulas de cuidado en la negociación colectiva en Uruguay, de la primera a la séptima ronda de consejos de salarios.
- v. Analizar y clasificar las cláusulas de cuidado de la negociación colectiva, de acuerdo con: i) el tipo de respuesta que ofrece, ii) la población a la que atiende, y iii) la forma en la que incorpora el enfoque de género.
- vi. Examinar y describir la evolución, en términos de presencia y calidad, de los acuerdos de cuidados en la negociación colectiva de la primera a la séptima ronda del consejo de salarios.¹⁰

b. Estrategia de investigación

Para alcanzar los objetivos planteados se utilizó una estrategia de investigación que combina un abordaje esencialmente cualitativo con un análisis de contenido temático cuantitativo.

Parafraseando a Vasilachis (2006), la investigación cualitativa hace al caso individual significativo en el contexto de la teoría y permite reconocer similares características en otros casos. En concordancia con esto, construir como objeto de investigación cualitativa la agenda de cuidados en la negociación colectiva, supuso desentrañar el sentido que los cuidados tienen en ese contexto social específico. En consecuencia, lo que he denominado hasta el momento “agenda de cuidados” o “cláusula de cuidado” no existe per sé dado que los acuerdos colectivos no contienen algo denominado o identificado de esta manera. Eso es

⁹ Se incluyeron todos los acuerdos colectivos disponibles en la web del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para la totalidad de subgrupos de IC. En el caso del grupo 9, industrias de la construcción se incluyeron 6 subgrupos de los 8 existentes, excluyéndose aquellos que contaban con una sola ronda de negociación. Esto no fue una decisión buscada, fue el resultado de la inexperiencia (primer grupo en codificarse). Esto no fue así para el resto de los grupos, en que se incluyeron todos los subgrupos siempre que se contara con al menos, un acuerdo publicado.

¹⁰ Es importante subrayar que la palabra calidad no supone un juicio de valor en relación a la cláusula. Como será explicado más adelante, en el marco de este estudio la calidad refiere a la presencia o ausencia de ciertos atributos en los acuerdos de cuidados.

parte de lo que se construye e identifica a partir de las discusiones conceptuales desarrolladas y la observación de trabajos antecedentes. En este sentido, las “cláusulas de cuidados” en la negociación colectiva constituyen narrativas, pasibles de ser consideradas actos sociales con propiedades comunes y estructurantes. Esto supone aproximarse a ellas como “formas de acción social con sentido, construidas en circunstancias concretas cuya realización tiene lugar en determinados contextos y organizaciones” (Atikson en Vasilachis, 2006, p. 5).

En concordancia con lo antedicho, la pregunta que se buscó responder fue qué sentido asumen los cuidados en la negociación colectiva del sector privado. Ese *sentido* sobre el cuidado se construyó con relación a las siguientes interrogantes: ¿Qué tipo de respuesta se ofrece en las cláusulas para resolver los cuidados? ¿A quién se define como sujeto de cuidados?, ¿Cómo incorpora el enfoque de género, o sea, a quién es el sujeto proveedor de cuidados? ¿Busca transformar las relaciones de género?

c. Unidad de análisis

Cláusulas de la negociación colectiva de los grupos de industria y comercio del sector privado en Uruguay de la primera a la séptima ronda del consejo de salarios.

d. Unidad de observación

Cada una de las cláusulas consagradas en los distintos acuerdos colectivos de los grupos de negociación del sector industria y comercio, de la primera a la séptima ronda de consejos de salarios.

e. Universo y muestra

El estudio supuso el análisis de la totalidad de las cláusulas consagradas en todos los grupos y mesas de negociación, de industria y comercio, de la primera a la séptima ronda de la negociación colectiva de Uruguay (tras su reinauguración en el año 2005). Esta decisión se justificó en base a al menos, dos aspectos. Por un lado, se ajusta a la intención de comprender y describir la evolución de las cláusulas, en cantidad y calidad, desde el inicio de la negociación hasta la actualidad. A su vez, la intención de abordar las cláusulas de la primera a la séptima ronda se justifica por el interés de realizar un aporte sustantivo al conocimiento del tema. Si bien se cuenta con investigaciones sobre el asunto, los abordajes son parciales, centrados en la dimensión de género o en parte de las rondas. (CIEDUR, 2009; Fernández Ripa, 2017; Midaglia y Villegas, 2018; y Salvador, 2019)

f. Técnicas de investigación

Ajustado a las fuentes de información y a los objetivos trazados en esta tesis, se utilizó como técnica de investigación el análisis de contenido. Según Bardin (1977): “Qualquer comunicação, isto é, qualquer transporte de significados de um transmissor para um receptor, controlado ou não por este, deve poder ser escrito, decifrado pela análise técnica da análise de conteúdo” (p. 32).

Como puede deducirse de la afirmación anterior, el campo de aplicación de esta técnica es ampliamente vasto. Esta amplitud se aplica a diferentes disciplinas que la utilizan y también al objeto a observar (construir). En este sentido “*las comunicaciones*” a analizar pueden tener múltiples formas (orales, escritas, audiovisuales, etc.) y referir a diferentes tipos de grupo (masas, grupos restringidos, etc.). Para el caso de esta investigación se aplicó la técnica a soportes escritos (los convenios consagrados) y para un grupo restringido (los grupos correspondientes al sector industria y comercio de la negociación colectiva en Uruguay de la primera a la séptima ronda).

Como forma de aproximación, el análisis de contenido supone “Um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, códigos (quantitativos ou não) que permitam a inferência de informações relativas às condições de produção/recepção destas mensagens.” (Bardin, 1977, p. 42) Para esta autora, estos procedimientos sistemáticos y objetivos que comportan el análisis de contenido suelen estructurarse en torno a tres fases: i) el pre análisis, ii) la exploración del material y iii) el tratamiento de los resultados, la inferencia y la interpretación. Habitualmente estas fases se organizan cronológicamente pero no se trata de un procedimiento cerrado y estanco, en que las fases no siempre se cumplen y por momentos, se superponen.

Una cuestión central a tener en cuenta a la hora de utilizar la técnica de análisis de contenido es si se hará foco en contenido latente o manifiesto, lo que determinará si se utilizará un abordaje cuantitativo o cualitativo del análisis de contenido. En este sentido:

Análises referentes ao que o texto diz lidam com descrição visível e componentes óbvios referem-se a conteúdos manifestos que são contáveis, uma abordagem quantitativa de análise de conteúdo. Por outro lado, análises quanto ao que o texto apresenta lidam com aspectos de relações e envolvem a interpretação de significados ocultos do texto que são referenciados como conteúdo latente, abordagem qualitativa. (Bedinelli Rossi et al. 2014, p. 40, en base a Wambolt, 1992 y Kondracki, 2002)

En la presente tesis se utilizó el análisis de contenido en sus dos abordajes de forma complementaria, con la intención de dejar al descubierto las relaciones de sentido que se erigen en torno a los cuidados, la forma de provisión y las relaciones de género en la negociación colectiva del sector privado en Uruguay. Y, paralelamente, para dar cuenta de su evolución, en cantidad y calidad, de la primera a la séptima ronda de los consejos de salarios. Mientras el abordaje cualitativo se presenta como adecuado para la exploración de relaciones entre conceptos, evidenciar un fenómeno y completar teorías; la mirada cuantitativa resulta ajustada para mostrar la evolución de un determinado fenómeno y cuantificar su presencia y evolución (una vez puesto a la luz).

g. Categorías y subcategorías

Con base a la discusión conceptual desarrollada en el marco teórico, la revisión de estudios antecedentes, y una mirada exploratoria de las cláusulas de cuidado de distintas rondas y grupos de negociación, se realizó una definición preliminar de categorías y subcategorías de análisis. Estas categorías intentaron capturar la forma que asume la agenda de cuidados en la negociación colectiva. Como se expuso anteriormente, las distintas cláusulas de cuidado consagradas en la negociación colectiva constituyen narrativas sobre la manera en que se conciben los cuidados en el mundo del trabajo (o al menos en el marco de la negociación colectiva). Esto supone que representantes de sindicatos, empresas y estado, construyen sentidos sobre los cuidados en base a *quiénes deben ser cuidados, en qué situaciones, bajo qué forma de provisión y qué relaciones de género*.

La tabla uno muestra una primera aproximación a las categorías y subcategorías definidas en una primera fase de trabajo puramente cualitativa. En esta puede observarse que se identificaron siete dimensiones centrales de análisis. La primera refiere a aquello que se releva como cláusula de cuidados entendidas como aquellas orientadas a facilitar el acceso a cuidados directos. Posteriormente se pasó a analizar qué sentido asumen estos cuidados dentro de la negociación colectiva, lo que implica definir categorías para tornar observable qué respuestas de provisión se ofrece, qué modelo de resolución de cuidados promueve (familista o no familista), los potenciales impactos sobre la carga de cuidados y cómo dialoga con las relaciones de género en los cuidados. Es menester subrayar que estas categorías fueron redefinidas y modificadas parcialmente, conforme avanzó el trabajo de campo y el contenido de los documentos demandó nuevas clasificaciones para su tratamiento.¹¹

¹¹ Ver apartado sobre tratamiento de los resultados del capítulo de análisis.

Cuadro 2. CATEGORÍAS Y SUBCATEGORÍAS DE ANÁLISIS

- 1. Cláusula de cuidado:**
 - 1.1. Cláusulas orientadas a facilitar la provisión de cuidados directos a terceras personas.
- 2. Tipo de respuesta de cuidado que propone la cláusula:**
 - 2.1. Servicios de cuidados.
 - 2.2. Transferencia económica para cuidados.
 - 2.3. Permisos y licencias para la asignación de tiempo de cuidados (flexibilización, reducción, licencia en base a Salvador, 2019).
- 3. Población a la que atiende o sujeto de cuidados:**
 - 3.1. Atendiendo al ciclo de vida: recién nacidos/as, primera infancia, infancia, adolescencia, juventud, adultez, personas mayores.
 - 3.2. Atendiendo a cobertura de situaciones que incrementan la carga de cuidados: dependencia/discapacidad, enfermedad, nacimiento, amamantamiento, rutina.
- 4. Modelo de cuidados que promueve o fomenta:**
 - 4.1. Familista (respuestas que promueven la resolución de cuidados al interior de las familias, como el caso de licencias).
 - 4.2. No familista (respuestas de cuidados que promueven la desfamiliarización de los cuidados, como el caso de servicios).
- 5. Potenciales efectos sobre la carga de cuidados:**
 - 5.1. Reconocimiento de los cuidados.
 - 5.2. Reducción de la carga de cuidados de los y las integrantes del hogar.
 - 5.3. Redistribución de los cuidados entre varones y mujeres.
- 6. Incorporación de la perspectiva de género en los cuidados:**
 - 6.1. Efectos sobre la feminización de los cuidados - maternalismo y piso maternalista.
 - 6.2. Efectos en la redistribución de los cuidados entre varones y mujeres.
 - 6.3. Efectos en las desigualdades de género al interior de las mujeres.
 - 6.4. Modelo de familia que promueve.
- 7. Suficiencia y comprehensividad (principios convencionales de la seguridad social)**
 - 7.1. Suficiencia y comprehensividad. Estos conceptos se refieren a principios convencionales de la seguridad social. Hacen alusión a la pretensión de la SS de amparar contra todos los riesgos o contingencias sociales (enfermedad, retiro, desempleo, maternidad, etc.) y con un mínimo adecuado. En el marco de la presente tesis se realizará una adecuación conceptual como modo de aproximación.

Fuente: Elaboración propia para esta investigación

Como se ha mencionado, la observación precedente, se completó con una mirada cuantitativa orientada a describir con qué frecuencia aparecen las cláusulas y cuál es su calidad en base a la presencia o ausencia de determinados atributos. Para ello, el contenido de las cláusulas fue codificado de acuerdo a diez variables iniciales (ver tabla dos), que condensan elementos cuantificables en términos descriptivos de la agenda de cuidados en la negociación colectiva. Este movimiento metodológico en el tratamiento del contenido de las cláusulas, que implica recurrir a registrar e identificar la cantidad de veces que aparece una cláusula de cuidados y

con qué características, fue central para ofrecer una aproximación del modo en que se presenta la agenda de cuidados y cómo se ha modificado a lo largo de las rondas.

Cuadro 3 - Definición primaria de variables y valores para el análisis de contenido cuantitativo	
Variable	Valores
1. Tipo de Cláusula	<ol style="list-style-type: none"> 1. Servicio 2. Transferencia económica 3. Permiso o licencia
2. Población a la que atiende según ciclo de vida	<ol style="list-style-type: none"> 1. Recién nacido/a 2. Primera infancia 3. Personas mayores 4. No establece
3. Necesidades de cuidado que atiende	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dependencia o discapacidad 2. Enfermedad 3. Rutina médica, escolar, institucional 4. No establece
5. Condición de acceso - sexo del trabajador/a	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mujer 2. Varón 3. No establece
6. Condición de acceso - parentesco	<ol style="list-style-type: none"> 1. Madre, padre 2. Hijo, hija 3. Otros 4. Convivientes sin definir parentesco
7. Condición de acceso - antigüedad	<ol style="list-style-type: none"> 1. Requiere antigüedad para el acceso 2. No requiere
8. Condición de acceso - cargo o puesto de trabajo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Define cargos o puestos para el acceso 2. No define
9. Condición de acceso - nivel de remuneración	<ol style="list-style-type: none"> 1. Define niveles de remuneración 2. No define
10. Condiciones de goce	<ol style="list-style-type: none"> 1. Es remunerada 2. No es remunerada
11. Corresponsabilidad de género	<ol style="list-style-type: none"> 1. Maternalista y piso maternalista 2. Corresponsable
Fuente: Elaboración propia para esta investigación	

En términos operativos la matriz de codificación fue completada a partir de los contenidos de las cláusulas con conceptos predefinidos para su clasificación. Por ejemplo, el tipo de cláusula se clasificó según se refería a tiempo, transferencia económica o servicios. Una vez codificada la totalidad de las cláusulas, se realizó una descripción de la evolución de la cantidad de cláusulas de cuidado, el tipo predominante, la población a la que se atiende, las necesidades

de cuidados a las que da respuesta, y las condiciones de acceso. Para alcanzar una aproximación a la evolución de las cláusulas en términos de calidad, se atendió a la presencia o ausencia de ciertos atributos que dan cuenta del enfoque de género, la suficiencia y la cobertura.¹²

Es importante señalar que, en ninguna de las fases de trabajo, se pretendió realizar una mirada semántica sobre las categorías, dado que no es objeto de esta tesis relevar el sentido de los cuidados a partir de la forma en que se designa el cuidado o cualquiera de las dimensiones que lo componen. Por lo que, a la hora de clasificar una cláusula de cuidados como una respuesta de servicio, no se atendió a la forma en que se designa ese servicio, por ejemplo: guardería, jardín de infantes o centro de cuidados infantil. Esto aplica a cualquiera de las categorías y subcategorías definidas.

Es imperioso subrayar nuevamente, que nada de lo hasta aquí descrito en términos de categorías, subcategorías, variables y valores, constituyó un listado exhaustivo y cerrado. Este proceso de cambio, propio de las estrategias cualitativas, fue debidamente documentado en el capítulo de análisis.

h. Hipótesis iniciales de trabajo

En concordancia con las discusiones precedentes, la presente tesis se orientó a partir de las siguientes hipótesis de trabajo:

- La agenda de cuidados en la negociación colectiva presenta un sesgo hacia el modelo familista sin intenciones de alterar la actual división sexual del trabajo en los cuidados.
- La agenda de cuidados en la negociación colectiva del sector privado en Uruguay ha evolucionado positivamente en términos de calidad y cantidad de cláusulas a lo largo de las siete rondas.

Como en toda investigación cualitativa, estas hipótesis hacen de guía para las líneas que siguen, pero no fueron falseadas o demostradas.

¹² La calidad de los acuerdos no supone un juicio de valor, sino observar la presencia/ausencia de atributos en base a las variables definidas en la tabla 3 para contar con una aproximación a la suficiencia, cobertura e incorporación del enfoque de género. En este sentido los acuerdos alcanzados son de calidad cuando son suficientes para dar respuesta a las necesidades de cuidados, son abarcativas del conjunto de trabajadores/as amparadas, son de fácil aplicabilidad y acceso (no suponen requisitos administrativos difíciles de alcanzar), sus costos no recaen sobre trabajadores/as (por ejemplo, licencias sin remuneración), e incluye corresponsabilidad de género.

CAPÍTULO DE ANÁLISIS.

a. Tratamiento de los resultados

El análisis está orientado a desentrañar qué forma asume la agenda de cuidados en la negociación colectiva y cómo ha sido su evolución a lo largo del tiempo. Adicionalmente, se construyó una matriz de resultados que ofrece una aproximación cuantitativa de carácter descriptivo a las cláusulas, esto implicó una mayor operacionalización de las categorías definidas.

i. Mapa de análisis general

Los resultados presentados se organizan en función del siguiente mapa de análisis. En primer lugar, se busca dar cuenta de la relación cualitativa y cuantitativa de la presencia - ausencia de cláusulas de cuidado en la negociación colectiva y su evolución en el tiempo-. En concreto, el trabajo tiene como punto de partida evidenciar cómo se ha ido modificando ronda a ronda la presencia de cláusulas agrupadas de la siguiente manera: i) primera, segunda y tercera ronda, ii) cuarta y quinta ronda, y iii) sexta y séptima ronda.

Con esa intención se distinguen las cláusulas simbólicas de las que proponen soluciones concretas. Hay muchas cláusulas, en especial en la tercera y cuarta ronda de los consejos de salarios, que incluyen fórmulas que hablan de igualdad de oportunidades entre varones y mujeres o protección a las necesidades de cuidado, pero no alcanzan ninguna solución concreta para esta situación.

A partir de esta distinción, se inicia el análisis de las cláusulas para alcanzar una primera aproximación a la forma que asume la agenda de cuidados. La estructura del análisis, que se deriva de la tabla 2 del capítulo metodológico, responde las siguientes preguntas:

- a. ¿Qué tipo de respuesta de cuidados se ofrece: servicios, transferencia o asignación de tiempo?
- b. ¿Cuál es la identidad social del sujeto receptor de cuidados?
- c. ¿Cuál es la identidad social del sujeto responsable de cuidados?
- d. ¿Presenta condiciones de sexo para su acceso?
- e. ¿Cuál es la consecuencia potencial sobre la carga de cuidados de los hogares y las personas (reconocimiento, redistribución, reducción)?
- f. ¿Qué modelo de organización del cuidado se construye: familista o no familista?
¿Cómo incorpora la corresponsabilidad de género?
- g. ¿Es posible acercarse a una idea de suficiencia de estas prestaciones?

En concordancia con lo anterior, primero se observa qué tipo de respuesta de cuidado se propone, clasificándolas según: políticas de asignación de tiempo, transferencias económicas o de servicios. También acá es interesante observar cómo es la evolución de cada una de estas medidas a lo largo de las rondas y ver si existe comportamiento diferencial.

Además, se analiza a quién define como sujeto de cuidados y sobre quiénes recae la responsabilidad del cuidado (identidades sociales de los implicados). Se observa si las políticas de asignación de tiempo son para el cuidado de niños/as, personas mayores o para determinadas situaciones sin importar el ciclo de vida. También se examina si las licencias son para el colectivo de trabajadores o tienen condición de acceso por sexo. La mirada en conjunto de las tres dimensiones (tipo de medidas, a quiénes está destinada y quiénes pueden acceder) permite construir qué modelo de organización de cuidados construye y la manera en que incorpora el enfoque de género. Deja al descubierto si se trata de un modelo familista o defamiliarizante y si contribuye a reforzar el estereotipo de género. En todos los casos se observa cómo ha ido cambiando esto a lo largo del tiempo y si se registra algún comportamiento diferencial dentro de algunos grupos en particular. En términos generales, las medidas de asignación de tiempo son familistas en tanto reasignan tiempo de trabajo a tiempo de cuidados, pero mantienen la responsabilidad sobre el hogar. Asimismo, las respuestas del tipo transferencia económica o servicio son defamiliarizantes dado que permiten asignar tiempo de cuidados del hogar hacia servicios (o compra de servicios). Esto permite ver qué consecuencias tiene sobre la carga de cuidados de las personas y los hogares. Por último, y esto constituye un gran desafío, se intenta dar cuenta del nivel de suficiencia de esta agenda de cuidados. O sea que se intenta ver si la respuesta construida es adecuadamente suficiente para cubrir las necesidades de cuidados. El reto en este sentido, como se verá en las líneas que siguen, es encontrar un parámetro de comparación para alcanzar una respuesta.

En términos generales, el desafío de esta tesis está en superar la casuística existente y dejar al descubierto los patrones que hacen a una “agenda de cuidados” en la negociación colectiva. Con la intención de enriquecer este enfoque sobre patrones, es conveniente poner el análisis en diálogo con eventos externos que pueden haber modelado parte de esta agenda de cuidados.

Para el abordaje cuantitativo se definieron los siguientes tabulados:

- I. Cantidad de acuerdos analizados y cláusulas de cuidado para cada grupo por ronda.
- II. Cláusulas de cuidados con respuesta concreta según tipo de respuesta para cada grupo y por ronda.
- III. Cantidad de beneficios de cuidados con respuesta concreta según ciclo de vida al que atiende por grupo para cada ronda.
- IV. Cantidad de beneficios de cuidados con respuesta concreta según parentesco al que atiende por grupo para cada ronda.
- V. Cantidad de beneficios de cuidados con respuesta concreta según situación a la que atiende por grupo para cada ronda.
- VI. Cantidad de beneficios de cuidados con respuesta concreta del tipo asignación de tiempo según situación a la que atiende por sexo (condición de acceso) por cada grupo para cada ronda.
- VII. Cantidad de cláusulas de cuidado por tipo de respuesta. Ronda primera a séptima.

- VIII. Efecto en la carga de cuidados. Ronda primera a séptima.
- IX. Potencial impacto en las desigualdades de género. Ronda primera a séptima.

ii. Precisiones metodológicas

Antes de iniciar la exposición de los resultados es necesario realizar algunas precisiones metodológicas. Como fuera adelantado en el capítulo en cuestión, a medida que fue avanzando el trabajo de campo se hizo necesario realizar algunas modificaciones a las categorías definidas, dar mayor precisión a ciertas definiciones y modificar la matriz de análisis cuantitativo.

La primera precisión que corresponde realizar refiere al criterio tomado para el registro de beneficios. Se ingresó como cláusulas de cuidados únicamente los nuevos beneficios acordados de respuesta concreta por ronda. Esto significa que cada ronda da cuenta de la novedad, pero no del mantenimiento o la derogación de beneficios. Esto implica una debilidad en términos de análisis, en la medida en que cada ronda no muestra el acumulado evolutivo de beneficios. Algo que es central para comprender qué se negocia y qué no. En efecto, cada mesa negocia sobre la base de lo que tiene (y lo que falta), y el criterio tomado para el registro debilita la posibilidad de comprensión de este fenómeno. Esta no fue una decisión consciente y buscada, es el resultado de haber encontrado una solución de manera tardía tras la lectura del trabajo sobre acuerdos no salariales elaborado por el MTSS y publicado en el corriente año. Lamentablemente, esta debilidad no puede ser superada en esta oportunidad, pero puede ser corregida de cara a futuras investigaciones.¹³

En lo que tiene que ver con las categorías, la mayoría de ellas funcionaron bien sin modificaciones a lo largo del análisis. Los mayores cambios se produjeron en la necesidad de precisar la categoría de corresponsabilidad y la de suficiencia. En lo que respecta a la categoría corresponsabilidad, que siguiendo las teorizaciones de Martínez y Bloofield (2014) se subclasifica en piso maternalista, maternalista, y corresponsabilidad. Se considera piso maternalista toda prestación o respuesta que amplía beneficios existentes en base a la protección de la maternidad, y maternalista cuando va más allá del piso o que especifica el goce por parte de mujeres. La corresponsabilidad, por su parte, será considerada cada vez que el beneficio incluye a los varones. Esta definición es ampliamente optimista en tanto la sola existencia del derecho no garantiza el goce por parte de estos. Al momento del análisis se especificará el tratamiento específico de esta condición cuando el beneficio sea para ambos sexos, pero no sea remunerado. Hecho que desincentiva el goce por parte de varones (Salvador, 2019).

¹³ Esta reflexión aplica también a los acuerdos alcanzados por sector previo al año 2005. Esta situación es particularmente importante en el caso del financiero. Las EFIS tienen un convenio del año 1987 en que incluyen varios beneficios de cuidados. Lo mismo sucede con los Bancos. Esto determina la ausencia de acuerdos en estas mesas. Lo que posiblemente suceda en otros casos.

En lo que respecta a la suficiencia de los acuerdos alcanzados, para poder realizar alguna conclusión en este sentido, es necesario contar con un parámetro de comparabilidad para cada tipo de beneficio. Dependiendo del tipo de beneficio el recorrido comparativo es distinto, más o menos complejo. Siempre que sea posible, la comparación se realiza contra disposiciones y lineamientos establecidos en acuerdos a los que el país suscribe (Convenios de OIT, por ejemplo). En otros, se observa si existen normativas extendidas para otros sectores de trabajadores que puedan servir de parámetro, por ejemplo, paternidad o maternidad en el sector público. Además, en los casos en que los acuerdos internacionales a los que Uruguay suscribe no son específicos en materia de parámetros o que no existe normativa general lo suficientemente abarcativa para usarla como punto de comparación, se opta por contrastar el beneficio consagrado con beneficios similares de esa misma ronda o anteriores. De lo anterior se deduce que la suficiencia de las medidas en esta tesis de maestría se definirá en función de los parámetros establecidos para cada tipo de medida (y no en todas). Por lo que no se alcanzarán conclusiones sobre suficiencia en relación a la negociación colectiva, lo que supondría poner en discusión las respuestas y prestaciones ofrecidas en función del conjunto de ofertas disponibles en la sociedad (algo que supera por lejos los alcances de esta tesis). De todas maneras, es un ejercicio valioso en tanto ofrece luz para en el futuro alcanzar una respuesta más integral a este respecto.

En relación con la matriz de análisis cuantitativo, tiene algunas diferencias con la presentada en la tabla 3 del capítulo metodológico.¹⁴ **Se sumaron nuevas variables** como la existencia de respuesta concreta o no. Esto se hizo necesario ante la alta presencia de cláusulas declarativas o de tipo simbólicas, que exhorta al cumplimiento de normativa existente en el plano nacional e internacional sobre igualdad de género (por ejemplo, el convenio 156 de OIT).¹⁵ En todos los casos en que los acuerdos incluyan cláusulas de esta índole, se la consideró con presencia de acuerdos de cuidados, sobreestimando la cantidad. Para matizar esta sobreestimación y alcanzar una aproximación más ajustada, se optó por incorporar la variable “Respuesta concreta”, que asume valor 1 en caso afirmativo y 2 en caso negativo. De esta manera se puede ver para cada ronda si hay acuerdo de cuidados y cuántos de estos son respuestas concretas a necesidades de trabajadores y trabajadoras. También **se sumaron categorías a variables**, como es el caso de la remuneración para los acuerdos de asignación de tiempo, que pasó a ser: remunerada, parcialmente remunerada y no remunerada. Adicionalmente, algunas de las variables que inicialmente fueron pensadas con diversidad de opciones de valores **fueron reconfiguradas a variables dummy** para cada uno de los valores posibles, dado que el trabajo de campo mostró que las opciones no eran excluyentes. Es el

¹⁴ Todas estas modificaciones realizadas en la matriz de análisis cuantitativo están registradas en el anexo 2.

¹⁵ Artículo 6. *Las autoridades y organismos competentes de cada país deberán adoptar medidas apropiadas para promover mediante la información y la educación una mejor comprensión por parte del público del principio de la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras y acerca de los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares, así como una corriente de opinión favorable a la solución de esos problemas.*

caso de las variables Ciclo de vida que atiende y Necesidad de cuidados que atiende. En el Anexo 1 se presenta la versión final de la matriz de análisis cuantitativo.

b. Principales resultados

i. Primera, segunda y tercera ronda de negociación (2005 - 2008). Los cuidados entre el reconocimiento, el familismo y la ampliación de derechos.

En la **primera ronda** de los consejos de salarios se verifican ocho grupos con acuerdos de cuidados de los 20 analizados. En total se alcanzaron 205 acuerdos colectivos, y en 24 de ellos se registran cláusulas de cuidados. De estas, 6 son declarativas y 18 ofrecen una respuesta concreta para facilitar los cuidados.

Tabla 3. Síntesis descriptiva: acuerdos analizados, presencia de cláusulas de cuidados y respuesta concreta. Ronda 1. Grupos de IC.

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

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

En todos los casos, se trata de cláusulas de asignación de tiempo, 14 de ellas presentes en partes iguales en los grupos 9 (Construcción) y 19 (Residual). Específicamente se trata de

¹⁶ En el caso del grupo 9, industrias de la construcción se incluyeron 6 subgrupos de los 8 existentes. Esto no fue buscado, fue producto de la inexperiencia (primer grupo codificado). Debería ser corregido de cara a futuros trabajos, chequeando con el MTSS. Esto no fue así para el resto de los grupos, en que se incluyeron todos los subgrupos siempre que se contara con al menos, un acuerdo publicado.

licencias para el cuidado de niños y niñas recién nacidos/as. En todos los casos se consagra una licencia paternal en días con motivo del nacimiento de hijos e hijas. La fórmula presente, con pequeñas variaciones en las 18 situaciones, es la de días de licencia remunerada por paternidad. Salvo en una situación, la licencia es comprensiva para todos los trabajadores. La diferencia se presenta en un grupo que establece que el beneficio es diferencial según se trate de trabajadores de Montevideo o del interior, a los que les corresponde un día menos de licencia.

En términos de las interrogantes planteadas, la respuesta construida es para facilitar los cuidados de niños y niñas recién nacidos. Como se había adelantado, las licencias, sean para quien sean, son propias de un modelo de respuesta familista de cuidados que alterna tiempo de trabajo con tiempo de cuidados a través de permisos destinados a tal fin (lo que se denomina mecanismo secuencial de reasignación tiempo/cuidados).

Para aproximar una respuesta en relación a la suficiencia del beneficio se realizará un ejercicio comparativo para la normativa general del sector privado, la normativa particular de trabajadores del sector público y, por último, lo establecido en convenios internacionales de la OIT. De ese ejercicio, surge que la licencia por paternidad por nacimiento no existía en el sector privado. Sus posibilidades de goce y ejercicio estaban libradas a acuerdos particulares (o bien entre sindicatos y empresas, o bien entre trabajadores y empleadores). Por lo que, su incorporación en el marco de la negociación colectiva representa un avance significativo, especialmente por su valor de institucionalización.

Ahora bien, si se compara el beneficio acordado con lo establecido en el sector público, se observa que es menor. En efecto, la Ley 16.104 de 1990, estableció 3 días remunerados en concepto de licencia por paternidad en ocasión de nacimiento de hijos e hijas. Sí, como se adelantó al comienzo del párrafo se compara esto con disposiciones de OIT en el marco de convenios y recomendaciones internacionales, se encuentra que no hay estándares establecidos para el año 2005 (esto sucede hasta hoy). Esto significa que, si bien en esa época se cuenta con disposiciones en torno a la igualdad de oportunidades y a la no discriminación (Convenios 100, 103, 111 y 156), no se cuenta con parámetros que puedan utilizarse como comparación para ofrecer una idea de suficiencia. En síntesis, el beneficio consagrado en comparación con otros beneficios existentes para trabajadores de otro sector en Uruguay resulta menor, y por tanto podría concluirse insuficiente. Basta con pensar, que tan sólo 7 años después el Uruguay promulgó la Ley 19.161, que amplió la licencia paternal a 13 días y estableció un subsidio de medio horario para cuidados.¹⁷

A modo de síntesis del análisis de esta primera ronda de consejos de salarios, es fácil concluir que se trata de una agenda magra y homogénea, aunque con un toque de innovación. Magra en relación a la cantidad de acuerdos de cuidados alcanzados (solo 18 respuestas concretas) y

¹⁷ Ver el Anexo 3 para contar con más información sobre los avances de protección social en cuidados.

las características de este beneficio (entre 1 y 3 días de licencia). Homogénea porque la licencia especial por paternidad es el único beneficio consagrado. Innovadora en la medida en que incorpora una respuesta que no existía a nivel general. La innovación, como se mencionó, es el reconocimiento de un derecho que no existía a nivel de la protección social.

En lo que respecta a la **segunda ronda**, cuyos acuerdos corresponden mayoritariamente al año 2007, los avances son significativos. En los 212 acuerdos colectivos analizados, se verifican 63 cláusulas de cuidados distribuidas en 11 grupos (lo que significa que más de la mitad de los grupos acordaron por cuidados). De estas 63 cláusulas, 51 implican una respuesta concreta para los y las trabajadores/as presentes en 9 grupos. Se destacan el grupo *1. Procesamiento alimentos, bebidas y tabaco*, el *10. Comercio general*, el *12. Hoteles, restaurantes y bares*, y el *19. Residual (no comprendidos en otros)*. En estos se concentran más de la mitad de las cláusulas con respuesta concreta registradas. Si se observa al interior de cada grupo, resalta el caso del grupo *10. Comercio general*, el *11. Comercio minorista*, y el *12. Hoteles...* en que más de la mitad de sus mesas acuerdan cláusulas de este tipo.

Tabla 4. Síntesis descriptiva: acuerdos analizados, presencia de cláusulas de cuidados y respuesta concreta. Ronda 2. Grupos de IC.

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

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

El análisis del tipo de respuesta permite afirmar que se consolida un modelo familista de cuidados con pretensiones hacia la redistribución de género a partir de la expansión de la licencia por paternidad. En efecto, 48 de las 51 cláusulas corresponden a este tipo de licencias, que habilitan entre 1 y 3 días de permiso con motivo de nacimiento de hijos/as. Claramente,

ésta cuantía no resulta suficiente para la incorporación de varones en el cuidado. Sin embargo, el hecho de que no existiera el derecho es simbólicamente significativo, máxime si se considera que son remuneradas en su totalidad (algo que facilita la toma por parte de varones). Los otros 3 permisos, son medidas de reducción horaria por amamantamiento. Estas últimas corresponden a los grupos 14 (Intermediación financiera) y el 19 (Residual). En todos los casos, la identidad social de quien recibe los cuidados son hijos e hijas recién nacidos/as.

A propósito de las cláusulas de reducción horaria por lactancia, es necesario hacer algunas apreciaciones en cuanto a su clasificación como parte de la agenda de cuidados. Si bien esta inclusión puede resultar en una sobrerrepresentación de cláusulas de cuidado, se entiende que a partir de las teorizaciones realizadas es adecuado hacerlo. Así lo justifican los conceptos desarrollados por Martínez y Bloofield (2014), cuando lo tipifican como un beneficio de piso maternalista. Más allá de esto, si se intenta concluir algo acerca de la suficiencia de estos beneficios, conviene tomar en cuenta que en dos de los tres casos se trata de una hora diaria (incluida en normativa desde 1954). Algo completamente insuficiente si se lo compara con la normativa general del sector público de 1990 (Ley 16.104), que consagra el medio horario por este motivo con totalidad del sueldo hasta los 12 meses de edad del niño o niña.

En síntesis, la segunda ronda representa un avance significativo en relación con la presencia de cláusulas de cuidados, pero no presenta innovaciones en materia de tipo de respuesta, la población objetivo, y el sujeto de cuidados. Se trata de un modelo familista, que incorpora a los varones a tareas de cuidados, pero con una cuantía que no permite hablar de redistribución de responsabilidades sino, más bien, de reconocimiento.

Para la **tercera ronda** de los consejos de salarios, negociada mayoritariamente en el año 2008, lo primero en señalar es que dentro de los grupos analizados aparecen dos tendencias bien interesantes. Por una parte, se multiplican las cláusulas simbólicas para promover la igualdad de género. Por otra, se promueven beneficios específicos para facilitar la atención y el cuidado de hijos e hijas en situación de discapacidad (esto se concentra en el grupo 9. *Industria de la construcción y actividades complementarias*). Una mirada rápida del cuadro que sigue permite ver que hay 70 cláusulas de cuidado en un total de 219 acuerdos, lo que significa que uno de cada tres subgrupos de negociación presenta acuerdos con este contenido. Ahora bien, cuando se analiza la presencia de respuestas concretas, se evidencia que solo 16 de estos 70 acuerdos facilitan efectivamente los cuidados. Más de la mitad de estos se alcanzan en el grupo 9 (con la innovación mencionada), y en el 13. *Transporte*.

Tabla 5. Síntesis descriptiva: acuerdos analizados, presencia de cláusulas de cuidados y respuesta concreta. Ronda 3. Grupos de IC.

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

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

Sobre las cláusulas declarativas, se trata de 54 cláusulas incorporadas en 12 grupos, exhortando al cumplimiento de leyes para alcanzar la igualdad de oportunidades en el marco del mundo del trabajo. Como se mencionó, en esta tesis todas esas fórmulas declarativas, que mencionan el Convenio 156 de OIT (o exhortan a cumplimiento de leyes existentes) serán consideradas acuerdos de cuidados que no ofrecen soluciones concretas. Su alcance es puramente simbólico. No obstante, es importante considerarlo en tanto da cuenta del reconocimiento de la problemática.

19.16 Áreas Verdes	TRIGESIMO TERCERO: Enfoque de género. 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. Asimismo, 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 génito 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.
--------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Las 16 cláusulas de respuesta concreta corresponden a medidas de asignación de tiempo distribuidas en 6 grupos, siguiendo el modelo familista de respuesta. Es menos del 10% de los acuerdos y apenas un cuarto de los grupos analizados. Sobre la modalidad, predomina la licencia (10 acuerdos) sobre la reducción horaria (6 acuerdos). Esta última se presenta en los grupos 5. *Industria del cuero, vestimenta y calzado*, el 13. *Transporte*, y el 20. *Entidades deportivas*.

En lo que hace a la identidad social del sujeto de cuidados, se extiende la atención. Si bien continúa siendo exclusivamente para hijos e hijas con eje en recién nacidos/as (10 acuerdos), se rompe con la lógica de ciclo de vida al prestar atención a las situaciones de discapacidad (punto que será retomado en mayor profundidad más adelante).

A propósito de la atención a recién nacidos vale señalar que 4 beneficios son licencias y 6 son reducción horaria por lactancia. Por primera vez se registra una respuesta que amplía la licencia por maternidad, en este caso de 12 a 13 semanas. Los otros tres casos constituyen mejoras a la licencia por paternidad consagrada por la Ley 18.345 en el año 2008. Un derecho que, como vimos en oportunidad del análisis de la segunda ronda, se había extendido en varios sectores por negociación colectiva. Acá es oportuno reparar en el valor que los estudios antecedentes han dado a la negociación colectiva como promotora de normas generales de alcance universal.

Sobre los beneficios de reducción horaria por lactancia, se evidencia la consagración de acuerdos con prestaciones insuficientes en comparación con la normativa general del sector público (medio horario sin pérdida salarial hasta los 9 meses con extensión a un año). En concreto, se habilita la posibilidad de contar con media hora adicional a la norma establecida para el sector privado o la opción de reducción de jornada con abatimiento del salario en igual proporción.

Como se adelantó y puede verse en el cuadro que sigue, hay 6 situaciones que rompen con la lógica del ciclo de vida al acordar beneficios que facilitan cuidados para hijos e hijas en situación de discapacidad sin importar su edad.

Tabla 6. Cantidad de beneficios por tipo de situación a la que atiende. Ronda 3. Grupo IC.

Discapacidad	6
Enfermedad	0
Nacimiento	4
Amamantamiento	6
Rutina	0
Discapacidad y enfermedad conjunta	0

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

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

En relación con estos acuerdos, todos están en el grupo 9 (Industrias e instalaciones de las construcción y actividades complementarias). Consagran licencias en horas que pueden tomarse de manera continua o discontinua. Como todos los casos de políticas de asignación de tiempo, responde a un modelo de cuidados familista en que se designa como responsable de cuidados a las familias y se facilita esa modalidad de provisión con permisos que alternan tiempo de cuidados/tiempo de trabajo remunerado. Si bien los seis acuerdos son iguales en cuanto al beneficio y la población objetivo, son distintos en cuantía. Los más beneficiosos establecen un máximo de 96 horas totales (64 remuneradas) y los menos de 48 horas (32 remuneradas). En ambos casos es un beneficio anual, parcialmente remunerado y con condiciones para su acceso (pensión de discapacidad por BPS y aportes al Fondo Social de la Construcción). Presenta aspectos muy interesantes para subrayar. El hecho de que sea en horas, y que en principio no se establece modalidad de toma (máxima o mínima), facilita que sea utilizada para distintas actividades de cuidado. Por lo general, las tomas en horas y discontinuas son altamente útiles para resolver situaciones previstas e imprevistas, lo que resulta de gran alivio para trabajadores y trabajadoras. La población objetivo es otro elemento para resaltar, facilitar un beneficio de estas características es bien significativo en tanto viene a reconocer el incremento en la carga de cuidados que supone la atención a la discapacidad o la dependencia. El hecho de que esta cláusula se consagre en la industria de la construcción es también otro elemento relevante, especialmente desde el punto de vista de género, dado que se trata de un sector altamente masculinizado y este tipo de licencia podría facilitar la incorporación a los cuidados de los varones. Esto último puede ser parcialmente matizado si se considera que es parcialmente remunerada, lo que puede desestimar su efectivo uso.

Además, es oportuno esbozar algunas apreciaciones sobre la comprehensividad y suficiencia de esta cláusula. Sobre el primer asunto, es menester recordar que el acceso a la licencia estaba sujeto a contar con aportes al Fondo Social de la Construcción y a contar con pensión de invalidez por discapacidad del BPS. Como no se cuenta con información acerca de qué tan extendidos son estas dos situaciones dentro del colectivo de trabajadores en particular y de las personas con discapacidad, no es posible arribar a conclusiones al respecto. Sobre la suficiencia, es posible establecer que las cláusulas de mayor cuantía podrían considerarse suficientes (96 horas) en tanto en el año 2008 (en el que se realizan estos acuerdos) no se contaba con normativa nacional específica para trabajadores y trabajadoras para facilitar el cuidado de hijos e hijas en situación de discapacidad. De hecho, recién en el año 2018 se

consagró la Ley 19.729, que establece una licencia en iguales condiciones que esta cláusula para el colectivo de trabajadores/as de la actividad privada.

A modo de cierre de este primer apartado es tentador concluir que la agenda de cuidados en la negociación colectiva en el primer conjunto de rondas para los grupos seleccionados es bastante homogénea en sus beneficios, con escasa diversidad en la población objetivo, y nulas consecuencias en relación a la reducción de la carga de cuidados de las familias. En efecto, se trata de una agenda signada por beneficios de licencias y permisos, que se corresponden con un modelo familista de cuidados, que se restringe a exclusivamente a hijos recién nacidos hasta la segunda ronda. Además, avanza con pautas declarativas que reconocen los cuidados, pero no favorecen su resolución.

Esta tentadora conclusión, muy adecuada para los lentes de hoy en día, puede ser matizada si se la analiza en su contexto. Para ese momento, 2005 a 2008, la noción de cuidados estaba apenas presente en el imaginario colectivo, las voces que hablaban de este tema en nuestro país estaban en las organizaciones sociales feministas y, en la periferia de la academia. Dentro de la política pública el tema era prácticamente ausente, con iniciativas concretas de educación y cuidados focalizadas en la vulnerabilidad (CAIF) y permisos de medio horario (por maternidad y lactancia) para el sector público. Además, la cobertura de situaciones de discapacidad y dependencia eran inexistentes en la normativa general. De hecho, dos de las iniciativas que se encuentran consagradas en este primer ciclo de negociación fueron la base para la promulgación de beneficios generales para el colectivo de trabajadores del sector privado. Es el caso de la licencia por paternidad y la licencia para familiares en situación de discapacidad o enfermedad grave.

ii. Cuarta y quinta ronda (2010 - 2014). El familismo más allá de la maternidad y la paternidad.

Al igual que en el capítulo anterior, se realizará un breve recorrido por cada una de las rondas previo a alcanzar una conclusión general. Como puede verse en el cuadro que sigue para la **cuarta ronda** de la negociación colectiva, acaecida entre 2010 y 2011 mayoritariamente, se analizaron 214 acuerdos. De los 214 analizados, 70 contienen cláusulas de cuidados, de las que 23 ofrecen una respuesta concreta para facilitar su provisión. De esto se deduce que 47 de los acuerdos alcanzados contienen cláusulas simbólicas. Como fuera especificado, se incluyen acá las cláusulas declarativas de género que comprenden exhortaciones al cumplimiento de acuerdos internacionales o normativa nacional.

Tabla 7. Síntesis descriptiva: acuerdos analizados, presencia de cláusulas de cuidados y respuesta concreta. Ronda 4. Grupos de IC.

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

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

Por primera vez todos los grupos de la negociación presentan cláusulas de cuidados, aunque sea de tipo declarativa. La respuesta concreta se verifica en 11 de los 20 grupos analizados. Resalta el caso del grupo 19 (Residual), que presenta acuerdos declarativos en casi todas sus mesas de negociación (22 de 26).

De las respuestas, la totalidad corresponde a políticas de asignación de tiempo. Esto da continuidad a lo observado en el caso de las rondas 1, 2 y 3, para las que el modelo familista se impuso. Un elemento para subrayar es que en el caso del Grupo 9, de construcción, los

acuerdos corresponden a mejoras de la ronda anterior, que amplían la cantidad de tiempo asignada y la situación a atender (a la discapacidad se suma la enfermedad terminal).

En lo que tiene que ver con el tipo de medida de asignación de tiempo que se facilita, continua la primacía de la licencia con 17 situaciones, 4 casos de reducción de horaria, y 2 de flexibilización. La reducción horaria sigue siendo para amamantamiento, como forma de protección a la lactancia. La flexibilización son permisos, uno habilita la posibilidad de toma de licencia reglamentaria tras el reintegro de la licencia maternal, y el otro considera faltas justificadas la ausencia en caso de cuidados (sin pérdida de jornal y presentismo). En ambos casos el beneficio es magro, únicamente puede categorizarse como avances en materia de reconocimiento.

En lo que respecta a las condiciones de goce de estos permisos y licencias, se observa que, de las 17 licencias, 11 son en días y 6 son en horas. El tiempo en días es remunerado en su totalidad, mientras el tiempo en horas es remunerado en su totalidad en el caso del grupo 5, y parcialmente remunerado en el caso del grupo 9. Ambos aspectos, la remuneración y la unidad de medida, son bien importantes a la hora de examinarlas desde el punto de vista de género. Específicamente, suele afirmarse que las licencias cuando no son remuneradas en su totalidad son poco atractivas para los varones. A su vez, es muy probable que estos las utilicen cuando se trata de horas, especialmente si son discontinuas. En el caso de las licencias para el grupo construcción, la solución presentada resulta interesante a pesar de ser parcialmente remunerada. El hecho de que sea en horas pasibles de ser fraccionadas (sumada a la alta tasa de masculinización del sector) puede haber resultado en un combo interesante para incorporar a los varones en el cuidado de hijos e hijas.

Como se ha hecho para los casos anteriores, vale preguntarse acerca de a quién se define como sujeto de cuidados. Lo que permite una aproximación a los modos de organización del cuidado en clave de sujetos de derecho de recepción. Supone observar si se da prioridad al parentesco (y en ese caso a quiénes), al ciclo de vida, o a la existencia de situaciones que pueden incrementar las demandas de cuidados (como la dependencia transitoria o permanente, la discapacidad, o la enfermedad). De la combinación de estas dimensiones se desprenden diferencias sustantivas sobre lo que hemos dado en llamar agenda de cuidados en el que se revelan modelos de respuestas más bien restrictivos (acotados a hijos e hijas recién nacidos) y otros más inclusivos (con respuesta para familiares en pluralidad de situaciones).

A este respecto, en esta ronda se advierte diversidad en la atención por ciclo de vida. La respuesta para el cuidado de recién nacidos/as ya no es la situación mayoritaria, ni la única. De hecho, se incluyen otras etapas vitales (como la infancia y/o la adolescencia), y adquieren mayor presencia los permisos y licencias que no definen ciclo de vida (haciendo más énfasis en el parentesco y la situación a atender). A diferencia de las rondas precedentes, se incluye también a padres, madres y cónyuges o concubinos/as.

Tabla 8. Cantidad de beneficios por ciclo de vida al que atiende. Ronda 4. Grupo IC.

Atiende recién nacidos	9
Atiende Infancia	4
Atiende adolescencia y juventud	2
Atiende personas mayores	0
No atiende ciclo de vida en particular	11

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

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

Por último, en esta ronda se amplía y diversifica el tipo de cobertura al que se brinda respuesta. Al nacimiento y las situaciones de discapacidad presentes en la ronda precedente se suman la atención a la enfermedad en situación de internación en sanatorio u hospitales. Además, se contemplan situaciones de rutina, que en esta oportunidad comprende tiempo destinado al acompañamiento a centros de salud y a eventos en el ámbito educativo.¹⁸

Tabla 9. Cantidad de beneficios por tipo de situación a la que atiende. Ronda 4. Grupo IC.

Discapacidad	1
Enfermedad	6
Nacimiento	2
Amamantamiento	6
Rutina	4
Discapacidad y enfermedad conjunta	4

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

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

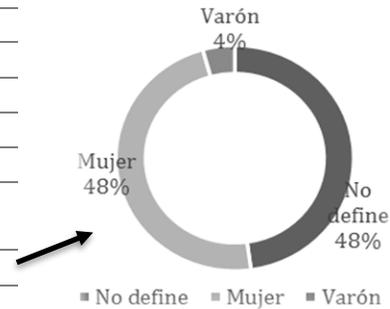
Sobre identidad social del sujeto responsable del cuidado, aparecen situaciones interesantes con sentidos encontrados desde el punto de vista de género. Mientras cerca de la mitad de las situaciones no asigna el beneficio de acuerdo al sexo (11 casos), en otras sí lo hacen (más allá de la lactancia o licencias de paternidad del recién nacido). En efecto, de las 4 situaciones que atienden a permisos para dar respuesta a situaciones de rutina, 3 de ellas son solo para mujeres. También sucede en un caso para la atención a la enfermedad. Desde el enfoque de igualdad de género, no es menor que las situaciones de rutina asociadas a cuidados (visitas médicas, acompañamiento en actividades educativas, entre otras) sean asignadas a las mujeres dado que, al ser situaciones frecuentes, su efecto en la cristalización del rol es simbólicamente significativo. De todas maneras, es importante señalar que sigue siendo mayoritarias las situaciones que no definen sexo (sin considerar las respuestas para lactancia o paternidad), y que en combinación con sus condiciones de goce (por ejemplo, en horas) podría facilitar la toma por parte de varones.

¹⁸ Si bien esto último podría ser discutido, la inclusión de estos tiempos como tiempos de cuidados en los relevamientos nacionales, permite incluirlos de esta manera.

Tabla 10. Cantidad de beneficios por tipo de situación a la que atiende. Ronda 4. Grupo IC.

	No define	Mujer	Varón	Total
Enfermedad	5	1	0	6
Nacimiento	0	1	1	2
Rutina	1	3	0	4
Amamantamiento	0	6	0	6
Dependencia	1	0	0	1
Dependencia y enfermedad conjunta	4	0	0	4
Total	11	11	1	23

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



Otro elemento más a analizar relacionado con lo anterior es la suficiencia de las medidas. Como se definió, para dar cuenta de esto es necesario establecer un parámetro de comparación. Para el caso de las licencias en horas de atención a la discapacidad se las podría considerar adecuadas en términos de suficiencia en tanto, como se dijo anteriormente no existía en el país una normativa general distinta y no se encuentra en convenios internacionales un estándar pasible de ser utilizado para la comparación. Además, en esta ronda se amplían los beneficios que fueron consagrados en la ronda anterior (incrementando las horas), por lo que la comparación al interior de la negociación colectiva se vuelve un parámetro válido.

Sobre la suficiencia de las medidas de atención a la lactancia, continúa verificándose diversidad de situaciones que van desde una hora adicional a la normativa de 1954, pasando por el permiso de toma de licencia reglamentaria, hasta la reducción significativa de las horas de trabajo (con pérdida de salario en igual proporción). Esto no permite hacer un análisis en materia de suficiencia al interior de la ronda, pero sí dar pistas para realizarlo en el futuro. Lo mismo sucede con los permisos en casos de rutina, también con diversidad de situaciones.

A modo de cierre de esta ronda cabe resaltar que si bien los avances alcanzados en términos cuantitativos no parecen mayores (23 acuerdos con respuesta concreta), los avances en términos cualitativos son significativos. Si bien se mantiene un modelo familista basado en la asignación de tiempo para cuidados, se diversifica y amplía la agenda, principalmente en materia de población objetivo y situación a la que se presta atención.

En la **quinta ronda** de los consejos de salarios, cuyas negociaciones se procesaron principalmente entre 2012 y 2014, como se desprende del cuadro que sigue, de los 219 acuerdos colectivos analizados se registran 97 cláusulas de cuidados, de los cuales 50 ofrecen respuesta concreta. Todos los grupos presentan cláusulas declarativas, y la mayoría acuerda beneficios concretos para facilitar los cuidados (13 de 20 grupos). En varios grupos la presencia de estas últimas es significativa, el caso del *1 Procesamiento de Alimentos*, 7

Industria química, 8 Industria de productos metálicos, 9 Construcción, 15 Salud, y 20 Entidades sociales y deportivas. De hecho, en algunos de estos grupos hay mesas que presentan más de una cláusula concreta (como Salud y Entidades sociales y deportivas). Como contracara, en otros grupos se mantiene una elevada presencia de cláusulas de tipo simbólicas y los acuerdos con respuesta concreta son aún minoritarios (como en el grupo 19 Servicios profesionales, técnicos, especializados y aquellos no incluidos en otros grupos, o el 10 Comercio general).

Tabla 11. Síntesis descriptiva: acuerdos analizados, presencia de cláusulas de cuidados y respuesta concreta. Ronda 5. Grupos de IC.

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

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

Sobre el tipo de respuesta que se ofrece, se presenta una novedad con relación a las rondas anteriores, por primera vez se acuerda la facilidad de acceso a un servicio de cuidados. Se trata de una innovación del grupo *15 Salud*, que tiene lugar en el subgrupo “Servicio de acompañantes”, y se trata del acceso a 5 días de cobertura de 8 horas de servicio de compañía en sanatorio para el uso del propio trabajador/a. Las restantes 49 cláusulas refieren a asignación de tiempo.

Acerca de la modalidad de medida de asignación de tiempo, hay 41 nuevos beneficios de licencia, y 8 cláusulas de reducción de tiempo por maternidad. Es importante reparar que entre las licencias se incluyen mejoras a beneficios precedentes. Por ejemplo, los tres casos del grupo 9 (construcción), son las licencias en horas para la atención de personas con discapacidad. Estas, se incluyen en la tercera ronda solo para hijos, se amplían en la cuarta, y

vuelven a ampliarse en esta quinta para dar cobertura a cónyuges y concubinos e incluir la enfermedad terminal. Esta situación es bien interesante, y si bien no ha sido objeto de sistematización y análisis pormenorizado, la información relevada permite concluir que es una situación frecuente. Estas mejoras se materializan en múltiples dimensiones, a veces en la cuantía, otras en la situación a la que atiende, y otras en quien recibe cuidados. Además, se producen avances en clave de género, dado que algunas situaciones son la designación de varones como responsables del cuidado (en acuerdos que designaban previamente mujeres).

Tabla 12. Acuerdos de cuidados alcanzados con respuesta concreta según tipo de respuesta. Ronda 5. Grupos de IC.

Grupo	Flexibilización	Reducción	Licencia	Respuesta tiempo
1. Procesamiento alimentos, bebidas y tabaco	0	3	5	8
2. Industria frigorífica	0	1	0	1
3. Pesca	0	0	0	0
4. Industria textil	0	0	0	0
5. Industria del cuero, vestimenta, y calzado	0	0	1	1
6. Industria de la madera, celulosa, y papel	0	0	0	0
7. Industria química, del medicamento, combustibles y anexos.	0	0	5	5
8. Industria de productos metálicos, maquinarias, y equipo	0	0	5	5
9. Industria de la construcción	0	0	3	3
10. Comercio general	0	0	4	4
11. Comercio minorista y de alimentación	0	0	0	0
12. Hoteles, restaurantes y bares	0	3	0	3
13. Transporte	0	0	0	0
14. Intermediación financiera, seguros y pensiones	0	0	2	2
15. Salud	0	0	3	4
16. Educación	0	0	0	0
17. Industria gráfica	0	0	0	0
18. Servicios culturales y esparcimiento	0	1	0	1
19. Residual (no comprendidos en otros)	0	0	4	4
20. Entidades deportivas y sociales	0	0	11	11
Total	0	8	41	50

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

Sobre la identidad social del sujeto que recibe cuidados, cabe señalar que hay 17 casos que no definen atención por ciclo de vida. Al igual que para las rondas anteriores, en estos casos se impone la centralidad en el parentesco y la situación a la que atiende.

Tabla 13. Cantidad de beneficios por ciclo de vida al que atiende. Ronda 5. Grupo IC.

Atiende recién nacidos	33
Atiende Infancia	13
Atiende adolescencia y juventud	9
Atiende personas mayores	9
No atiende ciclo de vida en particular	17

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

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

La información relevada, sintetizada en el cuadro que sigue, muestra que la totalidad de las licencias y permisos incluyen a hijos e hijas. Además, se incorpora a cónyuges y concubinos en 10 situaciones, y se incluye a otros familiares a cargo (4 acuerdos). Es llamativa, y bienvenida, la elevada incorporación de padres y madres (42 casos). Esto último es bien interesante en tanto la incorporación de padres y madres, hace posible que la cobertura de cuidados supere el núcleo básico de convivencia de los trabajadores y trabajadoras. Otro elemento para resaltar y que no puede incluirse en las categorías que siguen es la incorporación de los propios trabajadores como sujeto de cuidados a partir del servicio de compañía en sanatorio.

Tabla 14. Cantidad de beneficios por parentesco al que atiende. Ronda 5. Grupo IC.

Hijos/as	49
Padres/madres	42
Cónyuge/Concubino	10
Otro familiar a cargo	4
No define atención por parentesco	1

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

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

En lo que hace al tipo de situación a la que se brinda atención, crece la respuesta para los casos de enfermedad, aunque en la mayoría se trata de situaciones de gravedad (como las internaciones en sanatorio, y las enfermedades terminales o graves). También se generan nuevos beneficios para atender las situaciones de discapacidad. A su vez, persiste la atención a recién nacidos, a través de la ampliación de las licencias por paternidad y con la ampliación de beneficios para proteger la lactancia.

Tabla 15. Cantidad de beneficios por tipo de situación a la que atiende. Ronda 5. Grupo IC.

Discapacidad/dependencia	16
Enfermedad	19
Nacimiento	11
Amamantamiento	8
Rutina	10
Discapacidad/dependencia y enfermedad conjunta	10

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

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

En relación a la suficiencia de las medidas, es necesario hacer algunas puntualizaciones con respecto a las condiciones de goce de la ampliación de beneficios de licencia por paternidad y de protección a la lactancia. En efecto, cabe resaltar que para el momento en que se alcanzaron los acuerdos de esta ronda (2012 y 2013), se discutían los principales cambios para las licencias por paternidad en el sector público (que pasó de 3 a 10 días) y en el sector privado (que alcanzaría entre 10 y 13 días para 2016). Además, se proyectaban los cambios en cuanto

al medio horario para cuidados.¹⁹ Esto implica que los acuerdos alcanzados fueron rápidamente absorbidos por la normativa general. De todas maneras, no deja de ser llamativa la situación, y puede analizarse como una señal importante para el sistema político en tanto deja en evidencia la existencia de acuerdo en numerosos sectores para la apropiación y efectivización, por parte de sindicatos y empresas, de los avances en discusión. Esta lectura se aplica a la licencia por paternidad. En el caso de la reducción horaria, la normativa general mejoró la respuesta en clave de igualdad de género en tanto consagró un beneficio de cuidados a recién nacidos y no un beneficio de protección a la lactancia (imperante en la negociación colectiva).²⁰ Además, se verifican situaciones en que los acuerdos de los consejos de salarios consagraron días adicionales de permisos, lo que implica una mejor suficiencia en algunos sectores como resultado de la negociación. Esta diversidad en situaciones da cuenta de una relación de influencia mutua entre uno y otro espacio, iterativo, no lineal. La negociación innova, multiplica, e impulsa cambios en la protección social. La protección social, innova sobre esos cambios, e impulsa una nueva agenda. Esta, a veces, vuelve a hacer carne en la negociación.

Sobre los días de atención para el caso de internación a familiares, vale subrayar que no se encontraron parámetros en normativa nacional y disposiciones de convenios internacionales. De todas formas, al presentarse diversidad de cuantías para este beneficio dentro de los grupos parece oportuno observar con acuerdos acordados en la misma ronda. La información al respecto muestra que la cantidad de días para este fin varía de 3 a 10, siendo mayoritarios los casos de menos de 5 días. Por último, al respecto de la suficiencia de las licencias y permisos para el caso de atención a la dependencia, se reitera lo mencionado para la cuarta ronda.

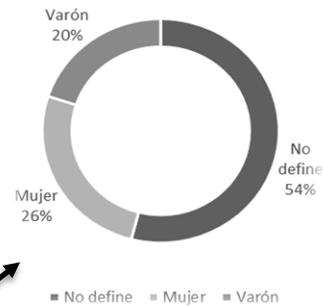
En lo que hace al enfoque de género en los nuevos acuerdos generados en esta quinta ronda, es importante subrayar algunos aspectos. Nuevamente se dan situaciones encontradas. Por una parte, más del 50% de las situaciones no define asignación por sexo (ver cuadro siguiente). A esto se suma que el 20% de las situaciones define ampliaciones a la licencia por paternidad, lo que implica un sesgo de género en favor de la incorporación de los varones al cuidado. A su vez, una de cada 3 cláusulas define goce exclusivo para las mujeres. La mayoría vinculadas a alcanzar un piso mínimo de permisos por lactancia. Las otras, más preocupantes, pensadas para brindar tiempo en caso de situaciones de enfermedad y dependencia conjuntamente.

¹⁹ Ver leyes 19.121 relativa al sector público y la 19.161 del sector privado.

²⁰ Algunos de estos acuerdos y de los anteriores sobre licencia por paternidad incorporaron luego de la promulgación de la ley fórmulas que ampararon a los trabajadores y trabajadoras de los grupos a la normativa general, dejando explicitado que el acuerdo no se mantenía. Otros no establecen nada. En conversación con un negociador del consejo de salarios, como informante calificado, se me dijo que en esos casos hay dos bibliotecas, una que dice que los acuerdos se mantienen y otra que dice que se caen.

Tabla 16. Cantidad de beneficios por tipo de situación a la que atiende según condición de sexo. Ronda 5. Grupo IC

	No define	Mujer	Varón	Total
Enfermedad	8	0	0	8
Nacimiento	0	1	10	11
Rutina	7	0	0	7
Amamantamiento	0	8	0	8
Discapacidad/Dependencia	6	0	0	6
Discapacidad/dependencia y enfermedad conjunta	6	4	0	10
Total	27	13	10	50



Íntimamente relacionado a la anterior, cabe subrayar que en las cláusulas analizadas no resalta la existencia de desincentivos para la toma por parte de varones. Del total de licencias, 39 son remuneradas totalmente, 9 parcialmente, y en estos casos se trata de licencias discontinuas en sectores masculinizados, lo que podría favorecer la toma por parte de varones. De todas formas, no se encuentran tampoco incentivos concretos para el uso de estos derechos por parte de varones.

A modo de síntesis de la forma que asume la agenda de cuidados en la cuarta y quinta ronda, es dable concluir que la presencia de acuerdos se ha incrementado. Además, aparecen señales interesantes, por un lado, la ampliación de la cobertura a diversidad de situaciones - en discapacidad y/o enfermedad grave- da cuenta de una ampliación del sujeto receptor de cuidados. Por otro lado, la aparición de un primer servicio de cuidados en el marco de la negociación es una buena señal. Máxime teniendo en cuenta que, según se ha podido observar, los acuerdos que se introducen parecen multiplicarse poco a poco para otros subgrupos y grupos.

iii. Sexta y séptima rondas (2016 - 2019). Primeros avances hacia la desfamiliarización.

Al igual que en capítulos anteriores antes de realizar una conclusión general sobre la forma y el sentido de la agenda de cuidados en esta última etapa completa de la negociación colectiva, que va de 2016 a 2019, se realizará un breve recorrido ronda a ronda.

En la **sexta ronda** de los consejos de salarios se analizan de los grupos seleccionados 217 acuerdos colectivos, de los cuales 62 presentan nuevas cláusulas de cuidados, y de estos, 34 son con respuesta concreta. Si se observa la consagración de nuevos beneficios por grupo, cabe subrayar la situación de los grupos *1. Procesamiento de alimentos*, *7. Industria química*, el *10. Comercio en general*, y el *19. Residual*. En ellos se concentra más del 80 por ciento de las cláusulas de cuidado con respuesta concreta.

Tabla 17. Síntesis descriptiva: acuerdos analizados, presencia de cláusulas de cuidados y respuesta concreta. Ronda 6. Grupos de IC.

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

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

En relación con el tipo de respuesta, sigue marcada por la asignación de tiempo que constituyen 30 de las 34 cláusulas acordadas. Cabe reparar en las características de las cuatro restantes. Son el caso de un servicio de guardería (en el Grupo 1), el de servicio de acompañantes, y 2 subsidios en dinero para el caso de padres/madres de hijos en situación de discapacidad (en el Grupo 10). Esta inclusión de partidas monetarias como cláusulas de cuidados, en cierto punto esto sobreestima la presencia de estos acuerdos. Dado que la asignación de dinero (siempre que no condicione su uso para la compra de servicios para

cuidados) no constituye de por sí una cláusula de cuidados. Máxime si se considera que, en el caso de la discapacidad o la dependencia, los subsidios económicos pueden estar considerando el incremento de gasto que ameritan estas situaciones.

En lo que refiere a las cláusulas de cuidado, como se ha hecho hasta el momento, es oportuno hacer algunas observaciones adicionales para una mejor aproximación al sentido de la agenda de cuidados. Para ello conviene prestar atención a la modalidad de política de asignación de tiempo, así como a las condiciones en las que se otorgan estos permisos y licencias. Los nuevos beneficios acordados son en su mayoría licencias (28), a las que se suma un acuerdo de flexibilidad (2).

En relación con las condiciones de goce, se observa que 17 son permisos pasibles de tomarse en horas y 12 son en días. Todas las modalidades son remuneradas (1 de ellas parcialmente). En el caso de la licencia en días, se habilita en ciertas ocasiones su fraccionamiento en un mínimo de cuatro horas diarias de labor. Es oportuno recordar que estas modalidades que suponen posibilidades de flexibilidad y adecuación a las necesidades de cuidados suelen ser más adecuadas para facilitar la tarea y favorecer la inclusión de varones.

La modalidad de flexibilidad se materializa en permisos de ausencia. Estos habilitan la posibilidad de ausentarse sin sanción en determinadas situaciones vinculadas a cuidados. Para ofrecer más claridad sobre qué habilitan e implican, se ejemplifica en la tabla siguiente a modo de ilustración. Como puede verse en una de las situaciones representa un costo personal (pérdida del jornal) y en el otro no está explicitado. Este tipo de permisos, a diferencia de las horas pagas, posiblemente sean tomados por mujeres. Podrían clasificarse como mecanismos de conciliación, pero no de corresponsabilidad con redistribución de género.

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

En oposición a lo anterior, al igual que en la ronda pasada se verifica un acuerdo específico para involucrar varones a la tarea de cuidados en caso de recién nacidos. Se trata de una licencia paternal que mejora el beneficio consagrado en la normativa general.

19.10 Estaciones de Servicio, Gomerías y Estacionamientos	DÉCIMO CUARTO: Licencias por paternidad. Los trabajadores de gomerías y estacionamientos gozarán de dos días más que los establecidos legalmente, por concepto de nacimiento de hijo.
Sexta ronda de los consejos de salarios, acta correspondiente al grupo 19.10 sobre Estaciones de Servicio, Gomerías y Estacionamientos. Fuente: Acuerdo registrado en MTSS	

Al igual que para las rondas anteriores, conviene observar a quién se define como sujeto de cuidados. En lo que respecta al ciclo de vida, la infancia y adolescencia toman centralidad, dado que varios de los acuerdos refieren a consagración de licencias para hijos menores (incluye recién nacidos, primera infancia, adolescencia y, en algún caso, juventud). Los cuidados específicos para personas mayores continúan sin incluirse de manera directa. Ahora bien, al consagrarse permisos de tiempo para el cuidado de personas en situación de enfermedad y/o discapacidad sin importar el ciclo vital, las personas mayores pasan a incluirse de manera indirecta (20 casos).

Tabla 18. Cantidad de beneficios por ciclo de vida al que atiende. Ronda 6. Grupo IC.

Atiende recién nacidos	14
Atiende Infancia	12
Atiende adolescencia y juventud	12
Atiende personas mayores	0
No atiende ciclo de vida en particular	20
Fuente: Elaboración propia en base acuerdos de CCSS de MTSS. El total de beneficios puede ser superior a la cantidad de acuerdos con respuestas concretas porque la cobertura puede ser múltiple.	

En todas las nuevas cláusulas se mantiene el parentesco como una condición para el acceso (sea licencia, subsidio en dinero o servicio). En esta sexta ronda hay varias cláusulas que fueron acordadas en rondas anteriores para dar cobertura al cuidado de hijos e hijas y que en esta oportunidad se amplía a padres y madres de los y las trabajadores/as.

Tabla 19. Cantidad de beneficios por parentesco al que atiende. Ronda 6. Grupo IC.

Hijos/as	32
Padres/madres	7
Cónyuge/Concubino	8
Otro familiar a cargo	3
No define atención por parentesco	0
Fuente: Elaboración propia en base acuerdos de CCSS de MTSS. El total de beneficios puede ser superior a la cantidad de acuerdos porque la cobertura puede ser múltiple.	

En relación a las situaciones que desde la negociación colectiva se entiende que deben ser atendidas, toman fuerza la cobertura de situaciones de discapacidad, dependencia y

enfermedad. De hecho, en esta oportunidad, 14 cláusulas responden a la cobertura de discapacidad o dependencia, enfermedad (21), o ambas (5). A este respecto es interesante señalar que como se vio al inicio, la cobertura en dinero se destina para la discapacidad. Asimismo, 1 de las respuestas de servicio ampara a la enfermedad (servicio de acompañantes). A propósito de esto, la mayoría de las situaciones cubiertas en el caso de enfermedad constituyen situaciones graves de enfermedades terminales, o situaciones de internación. No se trata de cuidados de rutina debido a convalecencias recurrentes (como gripe u otras).

Tabla 20. Cantidad de beneficios por tipo de situación a la que atiende. Ronda 6. Grupo IC.

Dependencia/discapacidad	14
Enfermedad	21
Nacimiento	2
Amamantamiento	0
Rutina	2
Discapacidad/dependencia y enfermedad conjunta	5

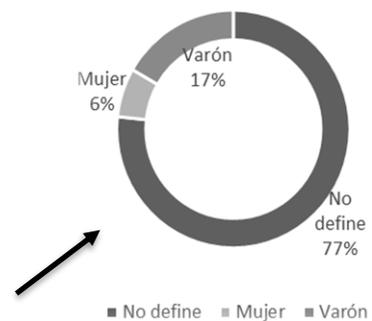
Fuente: Elaboración propia en base acuerdos de CCSS de MTSS.

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

Para finalizar con la descripción de la información, es adecuado examinar cómo se presenta la prevalencia de la condición de acceso por sexo para el caso de los nuevos beneficios de esta sexta ronda de negociación. En este caso puede verse que la amplia mayoría de los beneficios no define condición de acceso por sexo (23). Solo en 7 de ellos continúa esta exigencia. De las cuales 2 casos constituyen la ampliación de la licencia por paternidad, cuyo impacto podría ser positivo en cuanto a la redistribución en materia de género. De las 5 restantes, 2 son para mujeres y 3 son para varones. Las 3 de varones constituyen la ampliación a mujeres de beneficios que fueron consagrados en rondas anteriores solo para mujeres o la especificación de derechos de menor cuantía de beneficios consagrados para mujeres en esta ronda. Seguido al cuadro 21, se incluyen tablas ilustrativas de estas situaciones.

Tabla 21. Cantidad de beneficios por tipo de situación a la que atiende según condición de sexo. Ronda 6. Grupo IC.

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



Ampliación de beneficios a varones en menor cuantía

7.2 Productos químicos, sustancias químicas básica	<p>DECIMO CUARTA: LICENCIA ESPECIAL PARA MUJERES: a. Se constituye como beneficio especial para las mujeres madres de menores de edad de hasta 15 años y/o con hijos con capacidades diferentes, estos últimos sin límite de edad y padres, una licencia especial de 64 horas al año calendario a partir de 1ero de enero de 2017 para poder atender a sus padres e hijos (que cumplan con las condiciones anteriormente mencionadas) en estado de enfermedad o internación o para su traslado a controles médicos en centros asistenciales de salud pública o privada, como así también las actividades derivadas de los centros de estudio de hijos. Este beneficio se podrá usufructuar mensualmente a razón de un máximo de 8 horas por cada mes calendario y no se podrán gozar las mimas en más de dos días al mes, salvo en el caso de internación de hijos o padres.</p> <p>DECIMA QUINTA. LICENCIA ESPECIAL PARA HOMBRES. Se crea, en iguales condiciones y regulaciones que en la cláusula precedente, una licencia especial para trabajadores hombres equivalente a 24 horas por cada año calendario.</p>
<p>Sexta ronda de los consejos de salarios, acta correspondiente al grupo 7.7 sobre Productos químicos y sustancias químicas básicas. Fuente: Acuerdo registrado en MTSS</p>	

Para reflexionar sobre la suficiencia de estas medidas, se optará por la comparación por beneficio. En lo que respecta a la cobertura de paternidad, las dos cláusulas consagradas vienen a mejorar la respuesta para el sector privado con días adicionales a los establecidos en la norma. Esto reconoce la importancia del rol masculino asociado a los cuidados a la vez que interpela la suficiencia de la normativa general.

En relación a la atención a las situaciones de enfermedad, al no contar con un parámetro normativo general para la comparación, se opta por mirar la respuesta dentro de la propia negociación colectiva para esta ronda en concreto. Se verifica que hay una desigualdad importante en los beneficios establecidos que van de 20 a 72 horas anuales (con determinadas restricciones de uso mensual en algún caso) y de 2 a 6 días al año (también con diferencias en cuanto a posibilidad de algún tipo de fraccionamiento o uso máximo mensual). Lo mismo sucede en el caso de la discapacidad o dependencia, que la variación va de 3 a 8 días, y entre 30 y 96 horas. Estas confirmaciones son una limitante para aventurar conclusiones sobre la suficiencia de las prestaciones acordadas, pero dan pistas para desarrollar trabajos futuros.

A modo de conclusión de esta sexta ronda, vale decir que prevalece el modelo familista orientado a la atención de situaciones que pueden incrementar la carga de cuidados (como la enfermedad o las situaciones de discapacidad y dependencia). A las fórmulas conocidas de licencias en días y horas, se suman algunas innovaciones bajo la modalidad de permisos de ausencia. Estos podrían ser útiles para alcanzar la conciliación, pero son inadecuados para avanzar en la corresponsabilidad de género (por sus características) y social (en tanto no es posible hablar de redistribución de costos). En lo que respecta a la identidad social del sujeto responsable del cuidado, se incrementa el peso relativo de los beneficios que no determinan asignación de género para su goce. De todas maneras, aunque pocas, permanecen situaciones

que asignan mayores permisos a las mujeres que a los varones. Para finalizar, es de subrayar la aparición de respuestas de servicios como las “guarderías” y las horas de acompañamiento en sanatorio. Ambas son oportunidades para reducir la carga de cuidados de las familias.

Para el caso de la **séptima ronda**, se analizaron 229 acuerdos colectivos de los cuales 93 presentaron cláusulas de cuidados, y de estas, 78 son respuestas concretas para facilitarlos. Es evidente la elevada proporción de respuestas efectivas. Posiblemente eso se encuentra en relación con la presencia de *los cuidados* en la agenda pública. Por una parte, para este momento (2018) el Sistema Nacional de Cuidados estaba en etapa de despliegue y avance. Además del efecto derrame que esto puede haber tenido, hay que tener en cuenta que dentro de su estructura institucional, el Sistema instaló un Comité Consultivo de Cuidados con participación del PIT - CNT. Algo que seguramente contribuyó a la apropiación por parte de Sindicatos y Trabajadores. De hecho, el PIT - CNT se posiciona con discursos públicos en torno a la problemática de cuidados y su necesidad de atención en diversas oportunidades. Además, el instituto Cuesta Duarte realizó talleres para la mejor incorporación de respuestas de cuidados en la negociación colectiva (ver Salvador, 2019). Por otra parte, desde la institucionalidad del MTSS se realizó un llamamiento a alcanzar una mejora sustantiva en las cláusulas de igualdad de género por lineamientos no salariales.

Tabla 22. Síntesis descriptiva: acuerdos analizados, presencia de cláusulas de cuidados y respuesta concreta. Ronda 7. Grupos de IC.

Grupo	Acuerdos analizados	Cláusulas de cuidados	Con respuesta Concreta
1. Procesamiento alimentos, bebidas y tabaco	29	8	6
2. Industria frigorífica	4	0	0
3. Pesca	6	0	0
4. Industria textil	3	0	0
5. Industria del cuero, vestimenta, y calzado ²¹	4	1	0
6. Industria de la madera, celulosa, y papel	3	0	0
7. Industria química, del medicamento, combustibles y anexos.	10	1	1
8. Industria de productos metálicos, maquinarias, y equipo	10	1	1
9. Industria de la construcción	6	5	5
10. Comercio general	25	15	14
11. Comercio minorista y de alimentación	4	4	4
12. Hoteles, restaurantes y bares	9	6	6
13. Transporte	33	3	0
14. Intermediación financiera, seguros y pensiones	17	5	5
15. Salud	5	5	5
16. Educación	7	7	7
17. Industria gráfica	3	1	1
18. Servicios culturales y esparcimiento	15	3	1
19. Residual (no comprendidos en otros)	30	22	17
20. Entidades deportivas y sociales	6	6	5
Total	229	93	78

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

²¹ Hay una cláusula de estudio de viabilidad de centro de cuidados.

Al interior de los grupos, hay presencia de respuestas concretas en dos tercios de estos. Hay una elevada presencia en los grupos 5. *Salud*, 9. *Construcción*, 6. *Hoteles y restaurantes*, y 16. *Educación*. En el caso de Salud y Educación, todos los acuerdos incorporan respuestas concretas.

En lo que refiere al tipo de respuesta consagrada, se registran 73 políticas de asignación de tiempo y algunos avances en lo que hace a servicios de cuidados. Este tiene una relación directa con el Sistema de Cuidados en tanto la modalidad de servicios que se promueve es la de centros SIEMPRE. Estos centros constituyen una modalidad de atención a la infancia con participación de empresas, sindicatos y Estado. Se comienzan a promover en el 2015 pero se concretan a partir del 2017. En esta ronda se registran bajo la siguiente forma:

9.2.E Operación de puestos de peaje ubicados en ruta	Se establece la creación de una comisión para estudiar el abordaje sectorial de los servicios de educación y cuidados, vinculados al mundo ocupacional centros siempre del SNIC.
Séptima ronda de los consejos de salarios, acta correspondiente al grupo 19.2.E sobre Operación de puestos de peaje ubicados en ruta. La fórmula se repite en 5 subgrupos del grupo 9. Fuente: Acuerdo registrado en MTSS.	

Más allá de su concreción o no (que en el caso de construcción se efectivizó), la sola incorporación de esta cláusula da cuenta de un de sentido en la agenda de cuidados de la negociación colectiva, que avanza en dos sentidos. Por un lado, se configura un modo de respuesta no familista de cuidados en tanto se promueve la modalidad de servicios que reasigna el cuidado hacia afuera del hogar. Por otro, se producen transformaciones sobre qué situaciones atender, incorporándose la atención cotidiana y rutinaria de cuidados. Por último, a raíz de los dos puntos anteriores, se reconfigura el rol que trabajadores y empresarios deben tener en la asunción de responsabilidades en torno a los cuidados, avanzando en la corresponsabilidad social por la que los costos del cuidado se redistribuyen entre los actores.²²

Sobre la modalidad de respuesta, hay 72 licencias y 1 permiso de flexibilidad horaria. Más del 60% de las licencias pueden tomarse en días (48 casos), y el resto en horas (24). La amplia mayoría son remuneradas, solo 10 no lo son.

²² En el documento de Soledad Salvador consta “para el desarrollo de servicios de cuidados se están promoviendo los centros por acuerdos entre sindicatos y empresas (centros SIEMPRE). En los convenios colectivos se han establecido cláusulas para instalar una Comisión que estudie la viabilidad de desarrollar centros de este tipo. En la Quinta Ronda, se estableció en dos convenios colectivos; en la Sexta Ronda se incluyó en tres convenios; y en la Séptima se incluyó en doce convenios de los Grupos: 5 “Subgrupo Prendas de vestir y afines”; 9 “Construcción” y 23 “Viñedos, fruticultura, horticultura, criaderos de aves”.

19.11 Agencias de Viajes	DÉCIMO TERCERO. Corresponsabilidad licencia para cuidados. Aquellos trabajadores que tengan hijos menores de 15 años en situación de internación, en instituciones de salud, tendrán derecho a una licencia especial de hasta 2 días libres al año sin goce de sueldo no acumulables de un año a otro. Las horas equivalentes a dichas jornadas podrán fraccionarse en periodos de 4 horas mínimo.
Séptima ronda de los consejos de salarios, acta correspondiente al grupo 19.11: Agencias de viaje. Fuente: Acuerdo registrado en MTSS	

Al respecto de lo anterior, vale repetir lo mencionado hasta el momento acerca de que las características de goce y otorgamiento de los permisos y licencias son claves para analizar la forma en que pueden contribuir a la redistribución de las tareas de cuidados entre varones y mujeres. La evidencia muestra que no alcanza con el que derecho sea habilitado para ambos sexos para que la redistribución ocurra (Batthyány, Perrota y Genta, 2017). Para ello, es necesario generar condiciones para que el derecho sea efectivizado por parte de varones, como la instrumentación de licencias exclusivas para estos, la posibilidad de fraccionamiento o la generación de incentivos (adicionar días a las licencias femeninas en el caso de toma por parte de varones). De esto se desprende que el tipo de fórmulas como la ilustrada en la tabla precedente avanzan tímidamente en el reconocimiento del derecho y, posiblemente nada, en materia de igualdad de género y corresponsabilidad social.

Para continuar avanzando en el análisis, conviene observar a quién se define como sujeto receptor de cuidados. De las cláusulas de asignación de tiempo con respuesta concreta²³, se observa que en 41 de ellas se incluye a recién nacidos, en 39 a la infancia, en 29 a adolescentes y juventud y, por primera vez, se incluye a personas mayores de manera directa (2). Hay que recordar que esta etapa vital estaba comprendida en rondas anteriores, pero de manera indirecta (a través de la atención a determinadas situaciones sin importar el ciclo de vida). A propósito, se destaca que hay 31 situaciones que no definen atención por ciclo vital.

Tabla 23. Cantidad de beneficios por ciclo de vida al que atiende. Ronda 7. Grupo IC.

Atiende recién nacidos	41
Atiende Infancia	39
Atiende adolescencia y juventud	29
Atiende personas mayores	2
No atiende ciclo de vida en particular	31

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

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

La totalidad de los acuerdos definen parentesco, e incluyen a hijos e hijas. Además, se avanza en la cobertura de otros familiares, como padres, madres, y concubinos. En esta oportunidad, 6 de cada diez beneficios otorgan respuestas de cuidados que dan cobertura a padres y madres

²³ Esta decisión se toma porque las cláusulas de servicio, si bien se concretaron en varias situaciones, tienen al momento de analizarse carácter declarativo bajo la fórmula de estudiar la viabilidad de los centros SIEMPRE.

(44). Esto es bien interesante dado que se habilita la posibilidad de ofrecer cuidados para personas que no forman parte del hogar de la o el trabajador/a.

Tabla 24. Cantidad de beneficios por parentesco al que atiende. Ronda 7. Grupo IC.

Hijos/as	73
Padres/madres	44
Cónyuge/Concubino	29
Otro familiar a cargo	16
No define atención por parentesco	0

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

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

Por último, conviene observar qué tipo de situaciones son atendidas por esta última ronda completa de los consejos de salarios. Del cuadro que sigue se desprende que la atención a la enfermedad es mayoritaria. Vale recordar que la cobertura de casi todas estas licencias nuevas es para el caso de enfermedades graves, congénitas o que demanden internación, y no para situaciones de rutina (al menos en lo que se desprende de los acuerdos).

Tabla 25. Cantidad de beneficios por tipo de situación a la que atiende. Ronda 7. Grupo IC.

Dependencia/discapacidad	18
Enfermedad	69
Nacimiento	3
Amamantamiento	1
Rutina	2
Discapacidad/dependencia y enfermedad conjunta	18

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

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

En lo que tiene que ver con los tiempos asignados, se observa que en el caso de la enfermedad las licencias van de 1 a 48 días, pero el 66 % de las situaciones cubre entre 1 y 3. En lo que respecta a las horas asignadas, éstas van de 10 a 36 horas, y el 76% son de hasta 24 horas. Para el caso permisos y licencias que incluyen la atención a la dependencia o la discapacidad, se observa que se habilitan entre 2 y 10 días, con la constatación que la mayoría cubre solo 3 días. O sea que los beneficios siguen siendo mayoritariamente bajos, aunque hay gran desigualdad entre subgrupos. Es llamativo, y positivo, que las situaciones que consagran mayor cantidad de días son mejoras de este beneficio (acordado en alguna de las rondas anteriores). Esto da cuenta de un proceso acumulativo al interior de cada mesa de negociación.

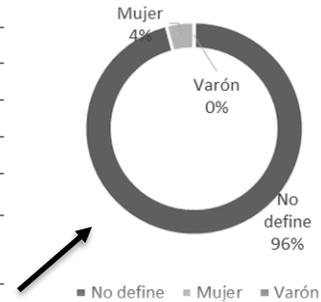
Sobre las condiciones de acceso en materia de sexo, se consolida la tendencia a no incluir este tipo de sesgo. Como puede observarse, en 70 de las 73 situaciones no se define sexo para acceder al beneficio (96%). Las tres en las que se define es a favor de la mujer. En dos de las tres situaciones se trata de una posibilidad de extensión de la licencia maternal a partir de

licencia sin goce de sueldo. La tercera situación corresponde también a una ampliación de la licencia por maternidad, a continuación del cuadro se detalla la cláusula.

Tabla 26. Cantidad de beneficios por tipo de situación a la que atiende según condición de sexo. Ronda 7. Grupo IC.

	No define	Mujer	Varón	Total
Enfermedad	50	1	0	51
Nacimiento	0	2	0	2
Rutina	1	0	0	1
Amamantamiento	1	0	0	1
Discapacidad/dependencia	0	0	0	0
Discapacidad/dependencia y enfermedad conjunta	18	0	0	18
Total	70	3	0	73

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



Ampliación al derecho de maternidad consagrado por la normativa general y se presenta de la siguiente manera:

15.1 Salud general	DÉCIMO SEGUNDO: Complemento al medio horario maternal: Durante el período de subsidio maternal para el cuidado del recién nacido del art 12 ley 19.161, las madres no tendrán actividad laboral y percibirán de la empresa el complemento al subsidio para el cuidado del recién nacido por la otra mitad del horario habitual y hasta que el niño/a cumpla 6 meses de edad. Este complemento de subsidio extraordinario podrá ser usufructuado exclusivamente por la madre y es incompatible con cualquier otro subsidio por inactividad compensada por parte de la misma beneficiaria.
Séptima ronda de los consejos de salarios, acta correspondiente al grupo 19.15: Salud General. Fuente: Acuerdo registrado en MTSS	

Esta es una típica cláusula maternalista. Se trata, como puede verse, de una mejora sustantiva en la licencia por maternidad que se ofrece de manera exclusiva para mujeres. Esta duplicación en el beneficio otorgado (que pasa alcanzar casi las 24 semanas) supera toda normativa nacional y también los estándares internacionales establecidos por OIT (con un piso de 14 semanas y una recomendación de 18). Este tipo de licencias, si bien reportan alivio sobre la carga de cuidados, pueden tener consecuencias negativas en dos sentidos. Por una parte, cristalizan la responsabilidad femenina de los cuidados. Por otra, pueden constituir un obstáculo para la vuelta al mercado laboral (por ejemplo, por penalización salarial). Además de estas consideraciones, podría entenderse como un cuestionamiento a la suficiencia de la normativa general.

A modo de cierre de las rondas sexta y séptima de la negociación colectiva, es dable puntualizar algunas apreciaciones. Las últimas dos rondas de la negociación colectiva para

los grupos seleccionados muestran un avance sustantivo en la cantidad de acuerdos alcanzados y, especialmente, en el incremento de medidas que ofrecen respuestas concretas. Esto puede relacionarse con la incursión de la temática de cuidados en la agenda pública (con la aprobación de la Ley de Cuidados, la instalación del Comité Consultivo -con presencia del PIT CNT-, y las orientaciones no salariales sobre cuidados del MTSS). Lo que invita a reflexionar sobre los efectos de las políticas públicas, no siempre mensurables y acotados a la población objetivo. En este caso, se expresa con la ampliación de la agenda de cuidados en la negociación colectiva, y la puesta en marcha de acuerdos para distintos sectores de trabajadores.

Además, se incrementan las respuestas y se amplía el modelo de provisión, avanzando tímidamente hacia una concepción no familista de los cuidados a través de servicios. A su vez, se consolidan las políticas de asignación de tiempo, tornándose más inclusivas (en materia de condiciones de acceso, goce, y cobertura).

En lo que respecta a la perspectiva de género, hay movimientos con sentidos encontrados. Mientras se incrementan considerablemente los beneficios sin sesgo de género en el acceso, persisten acuerdos maternalistas que cristalizan el rol femenino asociado a los cuidados, y obturan la participación masculina.

iv. La negociación colectiva ronda a ronda, en clave de protección social y género.

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

Con esa intención se presenta información resumida ronda a ronda sobre los nuevos beneficios de acuerdo con: la presencia de cláusulas concretas, los avances por grupo a lo largo de las 7 rondas, su efecto sobre la carga de trabajo de cuidados del hogar (reconocimiento, reducción, redistribución), el potencial impacto sobre las desigualdades de género (piso maternalista, maternalista, y corresponsabilidad). Además, por considerar que esto es un aspecto central en el impacto potencial, se considerará si se trata de acuerdos con o sin remuneración.

Tabla 27. Total de cláusulas de cuidados y cláusulas con respuesta concreta. Ronda 1 a 7. Grupo IC

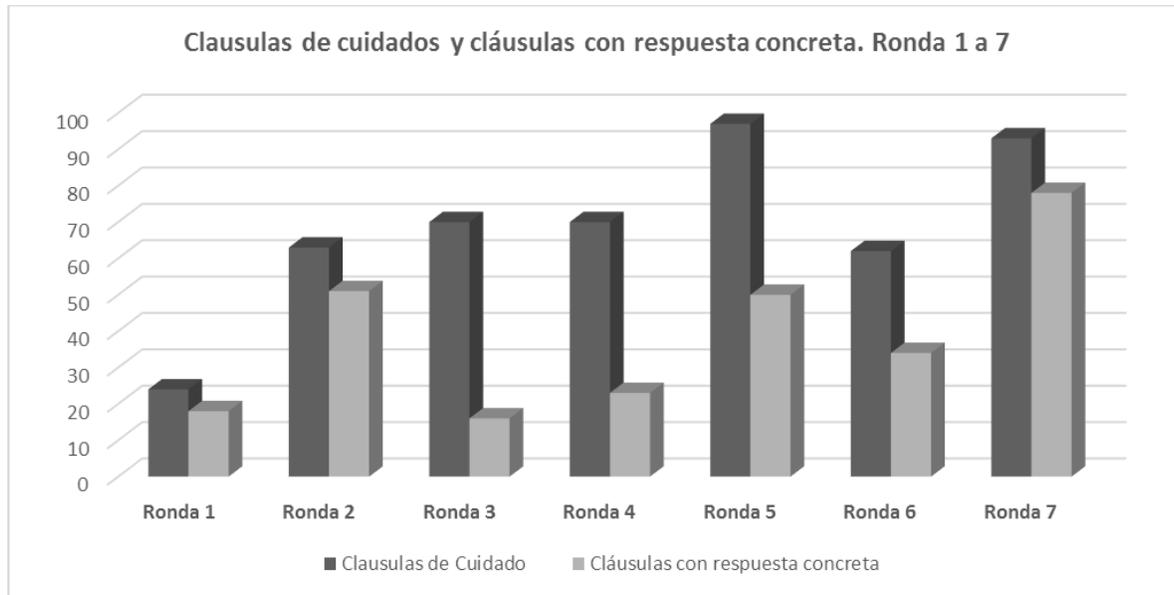
	Ronda 1	Ronda 2	Ronda 3	Ronda 4	Ronda 5	Ronda 6	Ronda 7
Cláusulas de Cuidado	24	63	70	70	97	62	93
Cláusulas con respuesta concreta	18	51	16	23	50	34	78

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

Como puede verse en el cuadro precedente, que se ilustra en el Grafico 1, la consagración de nuevos beneficios en la negociación colectiva se incrementa entre 2005 y 2019. De hecho, si se considera la situación de la primera y la última ronda completa, se observa que prácticamente se cuadriplican. Cuando la atención se presta a los acuerdos con respuesta concreta, la situación sigue siendo positiva, pero presenta algunas particularidades que conviene puntualizar. Por una parte, se observan momentos con un incremento significativo en la cantidad de acuerdos, que se registran en las Rondas 2, 5, y 7. Si se repasa el análisis precedente se constata que en la segunda ronda se corresponden a beneficios de paternidad. Más concretamente licencias para padres en el caso de nacimiento de hijos e hijas. Como se dijo, este impulso en la definición de acuerdos fue clave para contribuir a la promulgación de normativa para todo el colectivo de trabajadores. Posteriormente a esta situación, en la tercera ronda, se observa una mengua en la promulgación de nuevos acuerdos. Hay que tener en cuenta para este momento la cobertura de paternidad se había universalizado para el sector privado (aunque fuera con pocos días), y aún no emergía un nuevo sujeto de cuidados. Más tarde, pasada la universalización de la licencia por paternidad, emerge tímidamente un nuevo

sujeto de cuidados. Entonces surgen beneficios destinados a la atención de personas en situación de enfermedad y discapacidad.

Gráfico 1

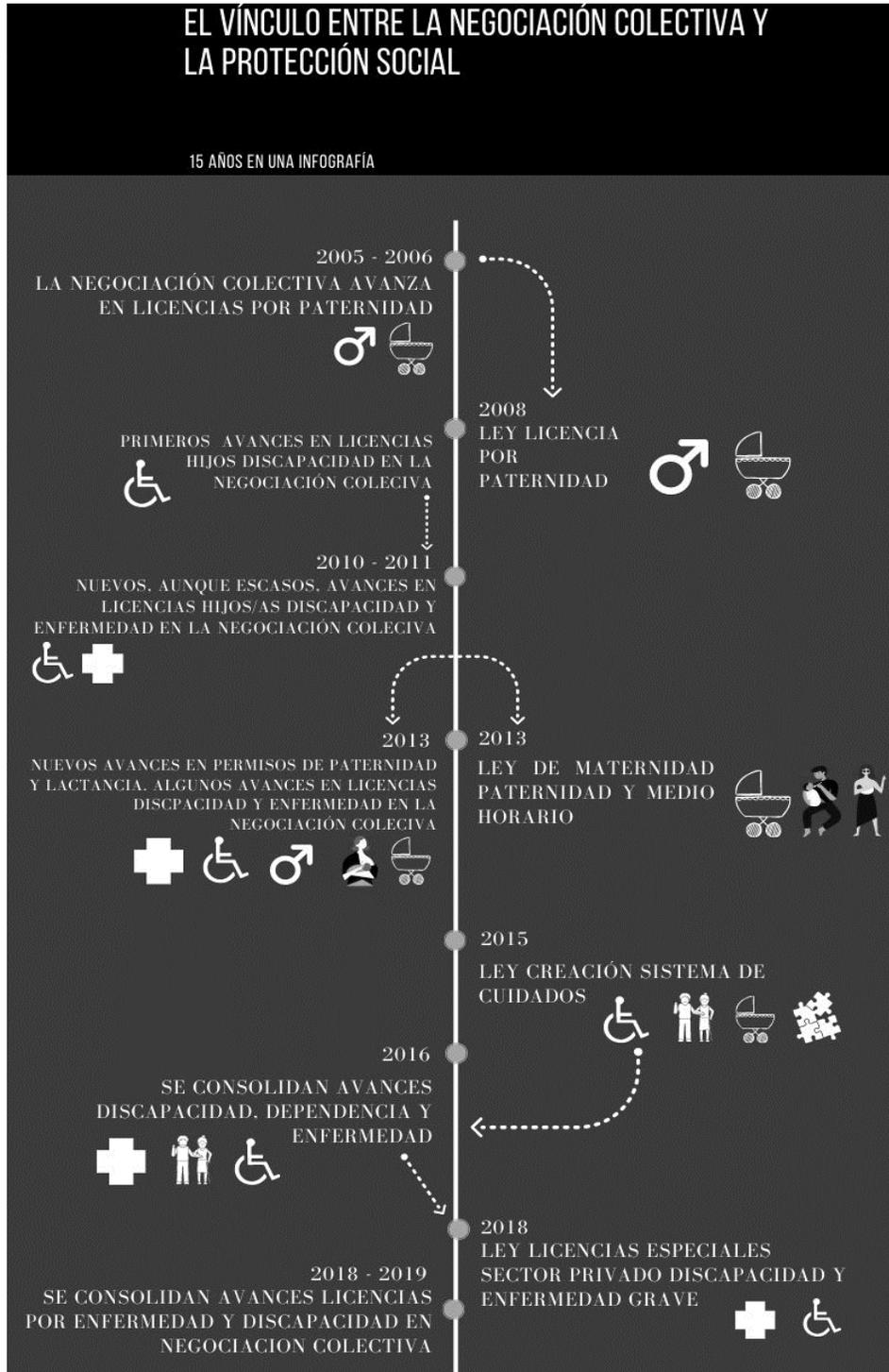


En la quinta ronda, cuando se observa un nuevo salto en los acuerdos de cuidados con respuesta concreta, se dan dos efectos conjuntos. Por un lado, se multiplican los acuerdos surgidos en la cuarta ronda, que prestan permisos y licencias para facilitar la respuesta de cuidados de personas enfermas (gravedad) y en situación de discapacidad (a veces combinadas con situaciones de salud). Por otro, se alcanzan cláusulas que mejoran las respuestas para recién nacidos. Cabe recordar que durante la quinta ronda (2012 y 2013) se encuentran en la discusión pública las modificaciones para la ampliación de la licencia por paternidad, la de maternidad y la consagración del medio horario de cuidados, finalmente materializadas en la Ley 19.161. Esta discusión hace carne en la negociación, que empieza a incorporar mejoras en las licencias y beneficios de medio horario (expresados en reducción horaria para mujeres por lactancia). Una situación por de más interesante, que parece mostrar que la Negociación Colectiva se hace eco de la discusión pública sobre protección social (a veces para amplificarla). A la vez que la discusión pública se hace eco de la Negociación, tomando insumos que se transforman en norma general.

Nuevamente, tras este pico en la quinta ronda, se produce una merma en los acuerdos con respuesta concreta en la siguiente. Ahora bien, a pesar de la baja, en esta sexta ronda hay una particularidad que se consolida en la séptima y que vale la pena subrayar. La ampliación del sujeto de cuidados en cuanto a las situaciones que se atiende (enfermedad, discapacidad y dependencia), el ciclo de vida (cada vez más inclusivo, aunque con cierto sesgo hacia la infancia), y el parentesco (padres, cónyuges y otros familiares). Para la última ronda, esta

situación se masifica y, con otro pico de cláusulas concretas, alcanza a 1 de cada 2 acuerdos de la negociación.

La siguiente infografía ilustra el diálogo en los avances en materia de cuidados de la negociación colectiva y la protección social.



Antes de continuar con el análisis, a partir de la inclusión de la perspectiva de género, parece oportuno mencionar que los avances en cuidados de la negociación colectiva no son homogéneos en los grupos seleccionados. Mientras unos progresan de manera significativa, otros lo hacen tímidamente, y otros nada. En estas dos últimas situaciones se encuentran los grupos 4 y 6, cuyas mesas no han consagrado ni una sola respuesta concreta a lo largo de las rondas, y los 3, 11, 16, 17, que apenas consagraron en una o dos rondas cláusulas de cuidados.

Si la aproximación evolutiva se centra en relación con el efecto en la carga de cuidados, se observan cuestiones interesantes. Por una parte, una tendencia positiva, aunque muy incipiente, en la consagración de beneficios que tienden a reducir la carga de cuidados del hogar. Esto es, que transfieren la provisión de cuidados del hogar hacia afuera (desfamiliarizan). Por otra parte, una tendencia positiva en el peso relativo de acuerdos con respuesta concreta que potencialmente podrían tener impacto en la redistribución de las responsabilidades de género al interior de los hogares. No obstante, resulta llamativa la persistencia de innovaciones con tendencia al reconocimiento (aproximadamente 1 de cada 6 situaciones de la ronda 7).

Tabla 28. Efecto carga de cuidados de los hogares. Rondas 1 a 7.

	Ronda 1	Ronda 2	Ronda 3	Ronda 4	Ronda 5	Ronda 6	Ronda 7
Reconocimiento	0	3	7	10	15	6	12
Reducción	0	0	0	0	1	2	5
Redistribución	18	48	9	13	34	24	61
Sin dato o NC	0	0	0	0	0	2	0
Total	18	51	16	23	50	34	78

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

En lo que respecta a la remuneración, que es uno de los elementos que se han identificado como claves en las condiciones de goce de las cláusulas (sea para promover la alternancia de tiempo cuidados/trabajo como para que esta tenga alguna participación masculina). En este sentido, se observa que, la gran mayoría de los acuerdos establecen permisos y licencias remuneradas o parcialmente remuneradas (con excepción de la tercera ronda).

Tabla 29. Remuneración de las cláusulas. Rondas 1 a 7.

	Ronda 1	Ronda 2	Ronda 3	Ronda 4	Ronda 5	Ronda 6	Ronda 7
Remunerada	18	50	5	20	39	28	61
Parcialmente	0	0	6	3	9	0	1
No remunerada	0	0	5	0	0	2	10
Sin dato	0	1	0	0	1	0	1
Total	18	51	16	23	49	30	73

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

Para cerrar esta mirada evolutiva, es pertinente analizar el potencial impacto de los acuerdos alcanzados en materia de igualdad de género (más allá de la consideración sobre la potencialidad en la redistribución). En este caso se examina cómo se considera entre las condiciones de acceso el sexo del sujeto a quien se define como responsable de cuidados. Esto da lugar a, como se viera en el apartado teórico, tres situaciones: el piso maternalista, el maternalismo, y la corresponsabilidad. Acá también se observa un movimiento positivo hacia la presencia de nuevas cláusulas de carácter corresponsable. Nótese que en la última ronda, donde la presencia de cláusulas es significativa, esta situación alcanza a más del 90% por ciento de los acuerdos. No puede evitarse señalar que hay paréntesis llamativo la cuarta y quinta ronda, que se explica por la alta presencia de cláusulas de medio horario femenino, que incorporaron con sesgo de género la discusión pública sobre cuidados de recién nacidos.

Tabla 30. Potencial impacto en las desigualdades de género. Ronda 1 a 7.

	Ronda 1	Ronda 2	Ronda 3	Ronda 4	Ronda 5	Ronda 6	Ronda 7
Piso Maternalista	0	3	7	6	9	0	3
Maternalista	0	0	0	5	12	4	2
Corresponsabilidad	18	48	9	12	28	26	67
Sin dato	0	0	0	0	1	0	1
Total	18	51	16	23	50	30	73

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

Un ejercicio interesante de realizar es atender a la información del cuadro anterior considerando únicamente las cláusulas remuneradas. Esto tiene sentido en tanto como se ha dicho, la remuneración de los permisos y licencias favorece su toma por parte de varones mientras la ausencia de remuneración (o la disminución) lo restringe. Como resultado de ello, se evidencia una situación positiva en general, con diferencias en la tercera ronda. Sobre esta situación, vale recordar que se trata, en su mayoría, de permisos en horas parcialmente remunerados, lo que puede compensar el impacto restrictivo en términos de corresponsabilidad (dado que esto facilita la toma por parte de varones).

Tabla 31. Potencial impacto en las desigualdades de género (solo remuneradas). Ronda 1 a 7.

	Ronda 1	Ronda 2	Ronda 3	Ronda 4	Ronda 5	Ronda 6	Ronda 7
Piso Maternalista	0	2	3	6	6	0	1
Maternalista	0	0	0	5	6	4	2
Corresponsabilidad	18	48	2	9	27	24	58
Sin dato	0	1	0	0	0	0	1
Total	18	51	5	20	39	28	62

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

Las consideraciones realizadas en este apartado de aproximación evolutiva, vienen a confirmar una tendencia a la consolidación de la agenda de cuidados entre la primera y la séptima ronda. Esta tendencia se evidencia en la cuantía de los beneficios con cláusulas

concretas, en sus características (que amplía y diversifica el sujeto de cuidados), y que potencialmente puede impactar favorablemente en la distribución de las responsabilidades de género de los hogares de trabajadores y trabajadoras. Además, resulta significativa la manera en que dialoga con la protección social en general, al generar insumos que la alimentan y mejoran.

v. Principales Conclusiones.

En esta tesis de maestría se analizaron 1530 acuerdos de la negociación colectiva de Uruguay, correspondientes a Industria y Comercio de los Consejos de Salarios de la primera a la séptima ronda (2005 a 2019). El objetivo general fue desentrañar el sentido que asume la agenda de cuidados construida entre sindicatos y empresas, y cómo se ha ido modificando con el tiempo. Con esa intención, se diseñó una estrategia de investigación que combina un abordaje cualitativo con un análisis de contenido cuantitativo. Las preguntas centrales que estructuraron la investigación fueron: ¿Qué tipo de respuesta de cuidados se ofrece: servicios, transferencia o asignación de tiempo? ¿Cuál es la identidad social del sujeto receptor de cuidados? ¿Cuál es la identidad social del sujeto responsable de cuidados? ¿Presenta condiciones de sexo para su acceso? ¿Cuál es la consecuencia potencial sobre la carga de cuidados de los hogares y las personas (reconocimiento, redistribución, reducción)? ¿Qué modelo de organización del cuidado se construye: familista o no familista? ¿Cómo incorpora la corresponsabilidad de género? ¿Es posible acercarse a una idea de suficiencia de estas prestaciones?

Una primera conclusión sobre la agenda de cuidados construida a partir de acuerdos entre sindicatos y empresas en el marco de la negociación colectiva es que va de menos a más. Este crecimiento se verifica en términos cuantitativos y cualitativos. En efecto, la cantidad de acuerdos de cuidados crece ronda a ronda. Lo hacen los acuerdos del tipo simbólicos y los que implican respuestas concretas para la resolución de las necesidades de cuidados de trabajadores y trabajadoras.

Aunque tímidamente, se diversifica el tipo de respuesta que se ofrece, sumando servicios a las medidas de asignación de tiempo que monopolizaron la agenda hasta la tercera ronda. Esto tiene implicancias en relación con el modelo de organización de cuidados que se establece y el posible impacto sobre las cargas de cuidados de las familias. En concreto, de un modelo exclusivamente familista, cuya organización del cuidado se basa en la reasignación de tiempo/trabajo, se avanza hacia un modelo que promueve la reasignación desfamiliarizante.

Asimismo, poco a poco la agenda de cuidados de la negociación colectiva amplía el sujeto de cuidados que construye. Específicamente, de la primera ronda centrada en la atención exclusiva a recién nacidos pasa a la atención de personas en situación de enfermedad y/o discapacidad de cualquier ciclo de vida, y a la atención rutinaria de la infancia a través de la promoción de servicios.

En lo que hace al enfoque de igualdad de género, se verifica una tendencia positiva en general con cierta heterogeneidad según se observe el tipo de respuesta, el sujeto a quien define como beneficiario de los cuidados, y situación a la que atiende. En las licencias de tiempo para el cuidado de recién nacidos se evidencian sentidos encontrados. Conviven propuestas que

amplían el tiempo de licencia por paternidad con medidas que refuerzan la responsabilidad femenina del cuidado (puramente maternalistas). Algo similar se verifica para el caso de la atención a la discapacidad o la enfermedad. Se revelan situaciones que promueven la efectivización del derecho por parte de varones (horas pagas discontinuas) pero con menores prestaciones que las femeninas (menos tiempo, por ejemplo).

Otro elemento que resalta en el devenir de la agenda es el engrosamiento de la dimensión de corresponsabilidad social. Esto se hace evidente cuando se observa, por un lado, la diversificación del tipo de respuesta. Por otro, las características que van tomando los permisos y las licencias. En lo que respecta a la diversificación, al incorporarse servicios con participación tangible (o sea costos concretos) para empresas y sindicatos es innegable que se distribuye el costo de cuidados entre los diversos actores (base de la noción de corresponsabilidad social). En relación a los cambios en las características de los permisos y licencias pasa algo muy similar. A la vez que se incrementa la población a la que se atiende se tornan menos frecuente las licencias sin remuneración.

Es posible que varios de estos cambios estén en relación con transformaciones relacionadas al lugar de los cuidados en la agenda pública. En efecto, el impulso de las últimas rondas puede estar vinculado al despliegue del Sistema Nacional de Cuidados, la apropiación de esta agenda por el movimiento sindical y los lineamientos del poder ejecutivo. Ahora bien, esta relación no es unilateral, también es posible observarlo a la inversa. En efecto, algunas de las normativas consagradas a nivel nacional fueron primero acuerdos alcanzados en el seno de la negociación colectiva (como el caso de la licencia por paternidad, o los permisos para la atención de personas en situación de discapacidad, dependencia o enfermedad terminal).

Esta transformación de la agenda de cuidados, en especial la ampliación del sujeto de atención y el engrosamiento de la corresponsabilidad social, transforman también el modelo de trabajador o trabajadora que se promueve. Específicamente, el sujeto parece evolucionar de un modelo de trabajador ideal sin cargas de familia hacia otro que tiene responsabilidades familiares, que debe ser comprendido de forma corresponsable entre sindicatos, empresas y familia.

A partir del trabajo realizado surgen desafíos de investigación a futuro. Lo primero, ganar riqueza al respecto de las conclusiones sobre la evolución de la agenda y su suficiencia. Para ello es necesario realizar algunos movimientos metodológicos, como incorporar el mantenimiento de los beneficios ronda a ronda para dar cuenta del carácter acumulativo, y ganar precisión en la especificación de parámetros de comparación para establecer puntos de suficiencia/insuficiencia. Además, sería deseable construir un índice que, en base a determinadas variables, permita arribar a conclusiones de manera más integral identificando velocidades diferenciales por grupo. En una línea distinta pero complementaria, sería

interesante incorporar una mirada cualitativa de corte semántico en el análisis documental, intentando capturar diferencias en la forma de nominar (y significar) sujetos de cuidados y situaciones de atención. La mirada detallada sobre los acuerdos permite sospechar algunas formas nominativas particularmente significativas, como la de “madres trabajadoras” versus “trabajadores”, lo que podría hablarnos de concepciones en materia de género y cuidados. O la emergencia de la consideración de la dependencia frente a la discapacidad en las últimas rondas, lo que supone una modificación clave en relación a la noción de cuidados.

Ineludiblemente, surgen desafíos, preguntas, y cuestionamientos acerca del futuro de estos procesos de negociación colectiva. La mirada retrospectiva muestra que la agenda se alimenta de la discusión pública, a la vez que la alimenta. En apretada síntesis y a riesgo de ser simplista, la negociación parece incorporar elementos de la discusión y materializarlos en acuerdos para colectivos específicos. Posteriormente, en la multiplicación de esos acuerdos impulsa la consagración de normativa universal. Toca preguntarse entonces, frente a los avances de la última ronda (con múltiples acuerdos sobre cobertura en situaciones de enfermedad, dependencia), ¿Qué sucederá? ¿Lo tomará el sistema de protección social para avanzar en normativa general que proteja estas situaciones, respondiendo a la demanda de sindicatos y empresas? ¿Tendrá lugar un nuevo impulso en la negociación colectiva o se verá retraído, fagocitado por la discusión del mantenimiento del salario? ¿Qué pasará con otros avances, de corte más desfamiliarizante, como los centros SIEMPRE del SNIC?

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aguirre Rosario (2009) “Uso del tiempo y desigualdades de género en el trabajo no remunerado”, en: *Las bases invisibles del bienestar social. El trabajo no remunerado en Uruguay*, Aguirre, R (Ed.) INE-INMUJERES-UDELAR, FCS-DS-UNIFEM-UNFPA. Montevideo. Disponible en: <http://www.ine.gub.uy/documents/10181/35456/Libro+Las+bases+invisibles.pdf/54ce0b10-cbf7-492a-a452-05f344cf7e89> Ultimo acceso: Octubre 2020.

Anker, R. (1999) “La segregación profesional entre hombres y mujeres”, en *Revista Internacional del Trabajo*. Volumen 116, Número 3. OIT, Ginebra.

Bardin, L. (1977) Análise de conteúdo. Lisboa, edicioes.

Bedinelli Rossi, Serralvo y Nascimento (2014) Análise de conteúdo en *Revista Brasileira de Marketing*, vol. 13, núm. 4, septiembre, 2014, pp. 39-48. Universidade Nove de Julho. São Paulo, Brasil

Beneria, L. (1999) “El debate inconcluso sobre el trabajo no remunerado” en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 118, núm. 3. Pp 321-346.

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

Duran, M. A. (2006), *El futuro del trabajo en Europa: el cuidado de las personas dependientes. Cohesión social, políticas conciliatorias y presupuesto público: una mirada desde el género*, Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA)/ Organismo Alemán de Cooperación Técnica (GTZ). México.

Esquivel, V. (2011) *La economía del cuidado en América Latina. Poniendo a los cuidados en el centro de la agenda*. Área práctica de género-PNUD.

Filgueira, F. y Martínez, J. (2017) *The Divergence in Women’s Economic Empowerment: Class and Gender under the Pink Tide in Social Politics 2017*, Volume 24, Number 4, pp 370 - 398.

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

Fraser, N. (1989) *La lucha por las necesidades. Esbozo de una teoría crítica socialista-feminista de la cultura política del capitalismo tardío*. Universidad de Minnesota.

Hirata, E. y Kergoat, D. (2007) “Nuevas configuraciones de la división sexual del trabajo”, en: Cuadernos de Pesquisa, v. 37, n. 132, set./dez. Pp 595-609.

INE, 2019 Anuario estadístico. Disponible en <http://www.ine.gub.uy/anuario-estadistico>. Último acceso: octubre 2020.

Kabeer, N (1999) Realidades Trastocadas. Las jerarquías de género en el pensamiento del desarrollo. ED. Paidós, Género y Sociedad. México.

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

Mata Greenwood, A (1999) “Incorporación de las cuestiones de género a las estadísticas laborales”, en: *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 118, n° 3, pp 305-320. OIT. Ginebra

Martinez J. y Blofield (2014) Trabajo, familia y cambios en la política pública en América Latina: equidad, maternalismo y corresponsabilidad

Pautassi, L. (2010) “Cuidado y derechos: la nueva cuestión social”, en: El cuidado en acción. Montañó y Calderón (coords.). Cuadernos de CEPAL N° 94. Santiago de Chile.

Saltzman, J. (1992) *Equidad y Género*. Cátedra Universitat de Valencia/Instituto de la Mujer: Madrid.

Salvador, S. (2019) Seminario de presentación de resultados. *Promoviendo el debate sobre la corresponsabilidad de género en el trabajo* sobre la base de la Asistencia Técnica para el análisis de la corresponsabilidad social y de género en el mundo del trabajo. Programa Ganar Ganar- La igualdad de género es un buen negocio. ONUMUJERES con participación de INMUJERES y el SNC - MIDES.

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

Vasilacchis de Gialdino, I (2006) Estrategias de investigación cualitativa. Barcelona. Disponible en: <http://jbposgrado.org/icuali/investigacion%20cualitativa.pdf> ultimo acceso: octubre 2020.

ANEXO 1 – GRUPOS Y MESAS DE CONSEJOS DE SALARIOS RELEVADOS

GRUPO MADRE	SUBGRUPO	SUB-SUBGRUPO
9 INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN Y ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS	9.1 CONSTRUCCIÓN	INDUSTRIAS E INSTALACIONES DE CONSTRUCCIÓN
		VIDRIO
	9.2 ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS	CANTERAS, CALERAS, BALASTERAS
		HORMIGÓN PREMEZCLADO Y PREFABRICADO
		CERÁMICA ROJA, BLANCA, REFRACTARIA, GRES Y LADRILLO
		CERÁMICA ARTESANAL Y PRODUCTO DE YESO
OPERACIÓN DE PUESTOS DE PEAJE UBICADOS EN RUTA		
15 SERVICIOS DE SALUD Y ANEXOS	SALUD GENERAL	SALUD GENERAL
	SERVICIO DE ACOMPAÑANTES	SERVICIO DE ACOMPAÑANTES
	AMBULANCIAS CON TRASLADO DE PACIENTES	AMBULANCIAS CON TRASLADO DE PACIENTES
	CASAS DE SALUD CON FIN DE LUCRO	CASAS DE SALUD CON FIN DE LUCRO
	CASAS DE SALUD SIN FIN DE LUCRO	CASAS DE SALUD SIN FIN DE LUCRO
19. SERVICIOS PROFESIONALES, TÉCNICOS, ESPECIALIZADOS Y AQUELLOS NO INCLUIDOS EN OTROS GRUPOS	19.1 DESPACHANTES DE ADUANAS	19.1 DESPACHANTES DE ADUANAS
	19.2 EMPRESAS SUMINISTRADORAS DE MANO DE OBRA	19.2 EMPRESAS SUMINISTRADORAS DE MANO DE OBRA
	19.3 PERSONAL DE EDIFICIOS DE PROPIEDAD HORIZONTAL	19.3 PERSONAL DE EDIFICIOS DE PROPIEDAD HORIZONTAL
	19.4 EMPRESAS DE POMPAS FÚNEBRES Y SUS PREVISORAS	19.4 EMPRESAS DE POMPAS FÚNEBRES Y SUS PREVISORAS
	19.5 INMOBILIARIAS	19.5 INMOBILIARIAS
	19.6 RESIDUOS	19.61 RECOLECCIÓN DE RESIDUOS Y BARRIDO DE CALLES
		19.62 RECOLECCIÓN DE RESIDUOS HOSPITALARIOS
	19.7 EMPRESAS DE LIMPIEZA	19.7 EMPRESAS DE LIMPIEZA
	19.8 EMPRESAS DE SEGURIDAD Y VIGILANCIA	18.1 SEGURIDAD ELECTRÓNICA
		18.1 SEGURIDAD FÍSICA
19.9 MENSAJERÍA Y CORREO PRIVADOS	MENSAJERÍA Y CORREO PRIVADO	
19.10 ESTACIONES DE SERVICIOS, GOMERÍAS Y ESTACIONAMIENTOS	19.10 ESTACIONES DE SERVICIO, GOMERÍAS Y ESTACIONAMIENTOS	

	19.11 AGENCIAS DE VIAJES	19.11 AGENCIAS DE VIAJES
	19.12 AGENCIAS DE PUBLICIDAD	19.12 AGENCIAS DE PUBLICIDAD
	19.13 INVESTIGACIONES DE MERCADO Y ESTUDIOS SOCIALES	19.13 INVESTIGACIONES DE MERCADO Y ESTUDIOS SOCIALES
	19.14 DISTRIBUIDORES DE CINE	19.14 DISTRIBUIDORES DE CINE
	19.15 PELUQUERÍAS UNISEX	19.15 PELUQUERÍAS UNISEX
	19.16 ÁREAS VERDES	19.16 ÁREAS VERDES
	19.17 ESTUDIOS CONTABLES PROFESIONALES Y NO PROFESIONALES	19.17 ESTUDIOS CONTABLES PROFESIONALES Y NO PROFESIONALES
	19.18 SANITARIAS	19.18 SANITARIAS
	19.19 SERVICIOS CALL CENTER Y 0900	19.19.1 CALL CENTERS
		19.19.2 SERVICIOS 0900
	19.20 CEMENTERIOS PRIVADOS	19.20 CEMENTERIOS PRIVADOS
	19.21 ADMINISTRADOR CENTROS COMERCIALES, INDUSTRIALES Y DE SERVICIO	19.21 ADMINISTRADOR CENTROS COMERCIALES, INDUSTRIALES Y DE SERVICIO
		19.21.2 EMPRESAS EXPLOTADORAS Y/O ADMINISTRADORAS
	19.22 INFORMÁTICA	19.22 INFORMÁTICA
	19.23 ALQUILER SOPORTE FILMACIÓN	19.23 ALQUILER SOPORTE FILMACIÓN
	19.24 TINTORERÍA	19.24 TINTORERÍA
	19.25 PÚBLICOS NO ESTATAL NO CONTEMPLADO EN OTROS RUBROS	19.25 PÚBLICOS NO ESTATAL NO CONTEMPLADO EN OTROS RUBROS
	19.26 PRESTACION DE SERVICIOS AUDIOVISUALES PARA EVENTOS	19.26 PRESTACION DE SERVICIOS AUDIOVISUALES PARA EVENTOS
	19.27 BALANZAS Y PUESTOS DE PESAJE MÓVILES	19.27 BALANZAS Y PUESTOS DE PESAJE MÓVILES
	19. RESIDUAL	19. RESIDUAL
1. PROCESAMIENTO Y CONSERVACIÓN DE ALIMENTOS, BEBIDAS Y TABACO	1. LACTEOS	1.1 INDUSTRIA LACTEA
		1.2 DISTRIBUIDORES DE PRODUCTOS LÁCTEOS
		1.3 HELADERÍAS INDUSTRIALES
	2. EMPAQUES Y ENVASADO DE FRUTAS, LEGUMBRES Y HORTALIZAS.	2. EMPAQUES Y ENVASADO DE FRUTAS, LEGUMBRES Y HORTALIZAS.

	3. PRODUCCIÓN DE HIELO Y CÁMARAS DE FRÍO.	3. PRODUCCIÓN DE HIELO Y CÁMARAS DE FRÍO.
	4. INDUSTRIA AZUCARERA	4. INDUSTRIA AZUCARERA
	5. MOLINOS DE ARROZ	5. MOLINOS DE ARROZ
	6. MOLINOS DE TRIGO, HARINAS, FÉCULAS, SAL Y FABRICAS	6.1 MOLINOS DE TRIGO
		6.2 FÁBRICAS DE RACIONES BALANCEADAS
		6.3 MOLINOS DE SAL
	7. DULCES, CHOCOLATES, GOLOSINAS, GALLETITAS Y ALFAJORES	7.1 DULCES, CHOCOLATES, GOLOSINAS, GALLETITAS, ALFAJORES
		7.2 FIDEERIAS
		7.3 PANIFICADOS INDUSTRIALES
		7.4 MOLINOS DE YERBA
		7.5 MOLINOS DE CAFÉ Y TÉ
	8. ACEITES DE ORIGEN ANIMAL O VEGETAL PARA USO HUMANO	8.1 ACEITERAS
		8.2 GRASAS Y MARGARINAS
	9. BEBIDAS SIN ALCOHOL, CERVEZAS Y MALTERÍAS	9.1 BEBIDAS SIN ALCOHOL Y CERVEZAS
		9.2 MALTERÍAS
	10. LICORERÍAS	10. LICORERÍAS
	11. BODEGAS	11. BODEGAS
	12. FABRICACIÓN DE HELADOS, PANADERÍAS	12.1 PANADERÍAS Y CONFITERÍAS CON PLANTA DE ELABORACIÓN
		12.2 FÁBRICA DE PASTAS
		12.3 CATERING INDUSTRIA
	13. TABACOS Y CIGARRILLOS	13.1 TABACOS Y CIGARRILLOS
		13.2 PLANTAS DE ACOPIO Y PRODU HOJAS TABACO
	1. RESIDUAL	1. RESIDUAL
2. INDUSTRIA FRIGORÍFICA	2.1 INDUSTRIA FRIGORÍFICA	2.1 INDUSTRIA FRIGORÍFICA
	2.2 INDUSTRIA DEL CHACINADO	2.2 INDUSTRIA DEL CHACINADO
	2.3 INDUSTRIA AVÍCOLA	2.3 INDUSTRIA AVÍCOLA
	2.4 CARGA Y DESCARGA DE CARNES EN CÁMARAS Y DEPÓSITOS.	2.4 CARGA Y DESCARGA DE CARNES EN CÁMARAS Y DEPÓSITOS.
3. PESCA	1. CAPTURA	ADMINISTRATIVOS Y PERSONAL OPERATIVO
		ANCHOITA
		ATUNEROS
		CALAMAREROS
		MERLUZA NEGRA

		MERO Y PULPITO
	2. PLANTAS DE PROCESAMIENTO	2. PLANTAS DE PROCESAMIENTO
	3. CARGA Y DESCARGA DE PESCADO	3.1 FRESCO 3.2 CONGELADO
	4. CRIADERO Y GRANJAS MARÍTIMAS	4. CRIADERO Y GRANJAS MARÍTIMAS
4. INDUSTRIA TEXTIL	4.1 LAVADERO	4.1 LAVADERO
	4.2 FABRICACIÓN	4.2 FABRICACIÓN
5. INDUSTRIAS DEL CUERO, VESTIMENTA Y CALZADO	1. CURTIEMBRES Y SUS PRODUCTOS	1. CURTIEMBRES Y SUS PRODUCTOS
	2. MARROQUINERÍA	2. MARROQUINERÍA
	3. PRENDAS DE VESTIR Y AFINES	3. PRENDAS DE VESTIR Y AFINES
		3.1 FÁBRICAS DE CIERRES Y CREMALLERAS
	4. CALZADO	4. CALZADO
	5. ARTÍCULOS DE CUERO CON PROCESO INDUSTRIAL	5. ARTÍCULOS DE CUERO CON PROCESO INDUSTRIAL
	6. SALADEROS Y SECADEROS DE CUERO	6. SALADEROS Y SECADEROS DE CUERO
	RESIDUAL	RESIDUAL
6. INDUSTRIA DE LA MADERA, CELULOSA Y PAPEL	6.1 CELULOSA, PAPEL, PAÑALES, CARTÓN Y SUS PRODUCTOS.	6.1 CELULOSA, PAPEL, PAÑALES, CARTÓN Y SUS PRODUCTOS.
	6.2 ASERRADEROS CON Y SIN RE-MANUFACTURAS	6.2 ASERRADEROS CON Y SIN RE-MANUFACTURAS
	6.3 FABRICACIÓN DE PARQUET.	6.3 FABRICACIÓN DE PARQUET.
7. INDUSTRIA QUÍMICA, DEL MEDICAMENTO, DE COMBUSTIBLES Y ANEXOS	7.1 MEDICAMENTOS DEL USO HUMANO	7.1 MEDICAMENTOS DEL USO HUMANO
	7.2 PRODUCTOS QUÍMICOS, SUSTANCIAS QUÍMICAS BÁSICA	7.2 PRODUCTOS QUÍMICOS, SUSTANCIAS QUÍMICAS BÁSICA
	7.3 PERFUMES	7.3 PERFUMES
	7.4 PINTURAS	7.4 PINTURAS
	7.5 DERIVADOS DEL PETRÓLEO, CARBÓN Y ASFALTO.	7.5 DERIVADOS DEL PETRÓLEO, CARBÓN Y ASFALTO.
	7.6 PROCESAMIENTO DEL CAUCHO, NEUMÁTICOS Y ARTÍCULOS.	7.6.1 CAUCHO 7.6.2 RECAUCHUTAJE 7.6.3 LATEX
	7.7 MEDICAMENTOS Y FARMACÉUTICA DE USO ANIMAL	7.7 MEDICAMENTOS Y FARMACÉUTICA DE USO ANIMAL
	7.8 ENERGÍAS ALTERNATIVAS	7.8 ENERGÍAS ALTERNATIVAS

8 INDUSTRIA DE PRODUCTOS METÁLICOS, MAQUINARIAS Y EQUIPO	8.1 INDUSTRIA METÁLICAS	8.1 INDUSTRIA METÁLICAS
	8.2 SECTOR AUTOPARTES	8.2 SECTOR AUTOPARTES
	8.3 APARATOS ELÉCTRICOS Y ELECTRÓNICOS	8.3 APARATOS ELÉCTRICOS Y ELECTRÓNICOS
	8.4 FÁBRICA DE CARROCERÍAS Y TAPICERÍAS	8.4 FÁBRICA DE CARROCERÍAS Y TAPICERÍAS
	8.5 TALLERES MECÁNICOS	8.51 TALLERES DE MECÁNICA
		8.52 EMPRESAS DE AUXILIO
	8.6 EXTRACCIÓN E INDUSTRIALIZACIÓN	8.61 EXTRACCIÓN MINERALES METÁLICOS
		8.62 EXTRACCIÓN PIEDRAS PRECIOSAS
	8.7 PRODUCTOS DE PLÁSTICO Y JUGUETES	8.7 PRODUCTOS DE PLÁSTICO Y JUGUETES
	8.8 INDUSTRIALIZACIÓN DEL VIDRIO Y CRISTALES	8.81 VIDRIOS Y CRISTALES
		8.82 VIDRIO HUECO
8.83 VIDRIO PLANO		
10. COMERCIO EN GENERAL	10.1 TIENDAS	10.1 TIENDAS
	10.2 ARTÍCULOS PARA EL HOGAR	10.2 ARTÍCULOS PARA EL HOGAR
	10.3 MÁQUINAS DE OFICINA	10.3 MÁQUINAS DE OFICINA
	10.4 BAZAR, FERRETERÍAS, PINTURERÍAS	10.4 BAZAR, FERRETERÍAS, PINTURERÍAS
	10.5 MAYORISTAS	10.5 MAYORISTAS
	10.6 CASAS DE MÚSICA	10.6 CASAS DE MÚSICA
	10.7 LIBRERÍAS Y PAPELERÍAS	10.7 LIBRERÍAS Y PAPELERÍAS
	10.8 BARRACAS	10.8 BARRACAS
	10.9 FARMACIAS, HOMEOPATÍAS	10.9 FARMACIAS, HOMEOPATÍAS
	10.10 ÓPTICAS	10.10 ÓPTICAS
	10.11 CASAS DE FOTO	10.11 CASAS DE FOTO
	10.12 CASAS DENTALES	10.12 CASAS DENTALES
	10.13 DROGUERÍA	10.13 DROGUERÍA
	10.14 LABORATORIOS	10.14 LABORATORIOS
	10.15 VENTA DE MOTOS	10.15 VENTA DE MOTOS
	10.16 EMPRESAS COMERCIAN ART. MÉDICOS	10.16 EMPRESAS COMERCIAN ART. MÉDICOS
	10.17 REPUESTOS DE AUTOMOTORES	10.17 REPUESTOS DE AUTOMOTORES
	10.18 SUPERMERCADOS	10.18 SUPERMERCADOS
	10.19 ANDA	10.19 ANDA

	10.20 BARRACAS	10.20 BARRACAS
	10.21 SUPERGAS ENVASADO	10.21 SUPERGAS ENVASADO
	10.22 SUPERGAS DISTRIBUCIÓN	10.22 SUPERGAS DISTRIBUCIÓN
	10.23 SUPERGAS FLETEROS	10.23 SUPERGAS FLETEROS
	10.24 COOPERATIVAS	10.24 COOPERATIVAS
	10 RESIDUAL (NO SE AGREGA)	11 RESIDUAL (NO SE AGREGA)
11. COMERCIO MINORISTA DE LA ALIMENTACIÓN	11.1 COMERCIO MINORISTA DE ALIMENTACIÓN	11.1 COMERCIO MINORISTA DE ALIMENTACIÓN
	11.2 POLLERÍAS EN CADENA	11.2 POLLERÍAS EN CADENA
	11.3 ALMACENES	11.3 ALMACENES
	11.4 HELADERÍAS	11.4 HELADERÍAS
12. HOTELES, RESTORANTES Y BARES	1. HOTELES	1. HOTELES
	2. CAMPAMENTOS	2. CAMPAMENTOS
	3. OTROS ESTABLECIMIENTOS	3.1 HOTELES ALTA ROTATIVIDAD
		3.2 PENSIONES
	4. RESTAURANTES	4. RESTAURANTES
	5. CADENAS DE COMIDA	5. CADENAS DE COMIDA
	6. OTRAS FORMAS DE SERVICIOS	6. OTRAS FORMAS DE SERVICIOS
	7. CAFÉS, BARES Y PUBS	7. CAFÉS, BARES Y PUBS
		7.1 FOOD TRUCKS
8. ROTISERÍAS	8. ROTISERÍAS	
13.1 TRANSPORTE TERRESTRE URBANO	13.1 TRANSPORTE TERRESTRE PERSONAS	
	13.2 TRANSPORTE TERRESTRE INTERNACIONAL	13.2 TRANSPORTE INTERNACIONAL
		13.21 EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVICIOS DE VENTA DE
	13.3 ESCOLARES	13.3 ESCOLARES
	13.4 REMISES	13.4 REMISES
	13.5 TAXIS VARIOS	13.51 CHOFERES
		13.52 RADIO OPERADORES
		13.53 CHOFERES DE TAXI INTERIOR
	13.6 TRANSPORTE PERSONAS SUBURBANO	13.6 TRANSPORTE PERSONAS SUBURBANO
	13.7 TRANSPORTE DE CARGA	13.71 TRANSPORTE DE BEBIDAS
13.72 TRANSPORTE DE LECHE A GRANULADO		
13.8 TRANSPORTE DE CARGA	13.8 TRANSPORTE DE CARGA	
13.9 TRANSPORTE MARÍTIMO	13.9 TRANSPORTE MARÍTIMO	

	13.10.1 AGENCIAS MARÍTIMAS	13.10.1 AGENCIAS MARÍTIMAS	
		13.10.2 OPERADORES Y TERMINALES PORTUARIOS	
		13.10.2 DEPÓSITOS PORTUARIOS	
			13.11.A SERVICIOS LOGÍSTICOS
			13.11.B ESTIBA MANIPULACIÓN DE LA CARGA Y LA DESCARGA
			13.11.C ALMACENAMIENTO Y DEPÓSITOS PARA TERCEROS
			13.11.D ORGANIZACIÓN Y COORDINACIÓN DE TRANSPORTE
			13.11.E RECEPCIÓN Y CONTROL DE CARGA
			13.11.F EMBALAJES CON FINES DE TRANSPORTE
			13.11.G AGENCIAS DE CARGA
			13.11.H TERMINALES TERRESTRES DE CARGA
	13.12 TRANSPORTE AÉREO DE PERSONAS Y CARGA		13.12.1 COMPAÑÍAS AÉREAS EXTRANJERAS
			13.12.2 PILOTOS DE AVIACIÓN LIGERA O PEQUEÑO PORTE
			13.12.3 PILOTOS DE LÍNEAS AÉREAS
			13.12.4 AEROAPLICADORES
			13.12.5 TALLERES DE AVIONES LIVIANOS
			13.12.6 CIAS. AÉREAS NACIONALES
			13.12.7 SERVICIOS DE AEROPUERTOS PRIVADOS
			13.12.8 SERVICIOS DE RAMPAS
13.12.9 TALLERES DE AVIACIÓN MAYOR			
13.13 TRANSPORTE POR VÍA FÉRREA DE PERSONAS Y DE CARGA	13.13.1 TRANSPORTE POR VÍA FÉRREA DE CARGA		
13.14 TRANSPORTE PARTICULAR	13.14 TRANSPORTE PARTICULAR		
17. INDUSTRIA GRÁFICA	17.1 TALLERES GRÁFICOS DE OBRA	17.1 TALLERES GRÁFICOS DE OBRA	
	17.2 TALLERES GRÁFICOS DE IMPRESIÓN PERIODÍSTICA	17.2 TALLERES GRÁFICOS DE IMPRESIÓN PERIODÍSTICA	
	17.3 PUBLICIDAD EN VÍA PÚBLICA	17.3 PUBLICIDAD EN VÍA PÚBLICA	
14. INTERMEDIACIÓN FINANCIERA, SEGUROS Y PENSIONES	14.1	14.1.1 BANCOS	
		14.1.2 EFIS	
		14.1.3 AFAPS	
		14.1.4 BOLSA DE VALORES	
		14.1.5 TARJETAS	

		14.1.7 FIDEICOMISO
	14.2	14.2.1 TARJETAS DE CRÉDITO
		14.2.2 ADMINISTRADORAS DE AHORRO
		14.2.3 CIRCULO DE AHORRO
	14.3	14.3.2 FONDO COMPENSATORIO
		14.3.3 CAJAS DE AUXILIO
	14.4	14.4 TRANSPORTADORAS
	14.5	14.5.1 COOPERATIVAS
		14.5.2 COOPERATIVA OPERATIVA
	14.6	14.6.1 CASA DE CAMBIO
		14.6.2 EMPRESA DE SERVICIO
	14.7	14.7 CASA DE REDES DE COBRANZA
	14.8	14.8 CIA DE SEGUROS
	14.9	14.9 CORPORACIONES
	14.1	14.10 AGENDA DE QUINIELAS
	14.11	14.11 RESIDUAL
16. EDUCACIÓN	16.1 JARDINES	16.1 JARDINES
	16.2 PREESCOLAR, ESCOLAR, SECUNDARIA	16.2 PREESCOLAR, ESCOLAR, SECUNDARIA
	16.3 COMERCIAL ACADEMIAS	16.3 COMERCIAL ACADEMIAS
	16.4 ESPECIAL PSD	16.4 ESPECIAL PSD
	16.5 IDIOMAS	16.5 IDIOMAS
	16.6 PROFES PARTICULARES	16.6 PROFES PARTICULARES
	16.7 EDUCACIÓN NO FORMAL	16.7 EDUCACIÓN NO FORMAL
18. SERVICIOS CULTURALES Y ESPARCIMIENTO	1. CINES	1.1 CINES MONTEVIDEO
	2. PRENSA	2.1 PRENSA ESCRITA MONTEVIDEO
		2.2 PRENSA ESCRITA INTERIOR
	3. RADIO	3.1 RADIO MONTEVIDEO
		3.2 RADIO INTERIOR
	4. TV ABIERTA, ABONOS Y PROD DE CONTENIDOS	4.1 TV ABIERTA MDEO
		4.2 TV ABIERTA INTERIOR
		4.3 TV ABONOS MDEO
		4.4 TV ABINOS INTERIOR
		4.5 PROD CONTENIDOS
	5. AGENCIAS	5. AGENCIAS NOTICIAS
		5.1 AGENCIAS NOTICIAS INTERNACIONAL
	6.1 HÍPICAS Y CASINOS	6.1 HÍPICAS Y CASINOS
	7. IMPRESIONES Y PUBLICACIONES IMPO	7. IMPRESIONES Y PUBLICACIONES IMPO

	8. ALQUILER Y DISTRIBUCIÓN CINEMATECA	8. ALQUILER Y DISTRIBUCIÓN CINEMATECA
	9. PRODUCCIÓN AUDIOVISUAL	9. PRODUCCIÓN AUDIOVISUAL
	10. ATRACCIONES MECÁNICAS Y AFINES	10. ATRACCIONES MECÁNICAS Y AFINES
	RESIDUAL	RESIDUAL
GRUPO 20 DEPORTE Y SOCIAL	20. ENTIDADES DEPORTIVAS	ENTIDADES DEPORTIVAS
		20.1 BASKET
		20.1.2 FUTBOL
		20.1.3 LIGA UNIVERSITARIA
	20.2 ENTIDAD GREMIAL	20.2 ENTIDAD GREMIAL
20.3 ENTIDAD SOCIAL	20.3 ENTIDAD SOCIAL	

ANEXO 2 - MATRIZ DE VARIABLES PARA DESCRIPCIÓN CUANTITATIVA

VARIABLES	ETIQUETA DE VARIABLE	VALORES	ETIQUETA DE VALOR
ID_GRUPO	IDENTIFICADOR DE GRUPO		
RONDA	RONDA		
ACUERDOCUIDA	ACUERDO DE CUIDADOS	1	SI
		2	NO
		98	NO CORRESPONDE
RESPUESTA CONCRETA	OFRECE RESPUESTA CONCRETA	1	SI
		2	NO
		98	NO CORRESPONDE
MEJORA ACUERDO	MEJORA ACUERDO O BENEFICIO EXISTENTE	1	SI
		2	NO
		98	NO CORRESPONDE
SERVICIO	TIPO DE RESPUESTA SERVICIO	1	SI
		2	NO
		98	NO CORRESPONDE
TIEMPO	TIPO DE RESPUESTA TIEMPO	1	SI
		2	NO
		3	LICENCIA
		98	NO CORRESPONDE
LICENCIA DIAS HORAS	UNIDAD DE LA LICENCIA	1	DIAS
		2	HORAS
		3	REDUCCIÓN
		4	FELXIBILIZACIÓN
		9898	NO CORRESPONDE
		5	NO ASIGNA TIEMPO
CANTIDAD DIAS	CANTIDAD DE DÍAS		CANTIDAD DE DÍAS
		9898	NO CORRESPONDE
CANTIDAD HORAS	CANTIDAD DE HORAS		CANTIDAD DE DÍAS
		9898	NO CORRESPONDE
DINERO	TIPO DE RESPUESTA DINERO	1	SI
		2	NO
		98	NO CORRESPONDE
CICLOVIDARN	ATIENDE RECIÉN NACIDOS	1	SI
		2	NO
		98	NO CORRESPONDE
CICLOVIDAPI	ATIENDE PRIMERA INFANCIA	1	SI
		2	NO
		98	NO CORRESPONDE

CICLOVIDANAA	ATIENDE INFANCIA Y ADOLESCENCIA	1	SI
		2	NO
		98	NO CORRESPONDE
CICLOVIDAJOVENES	ATIENDE JÓVENES	1	SI
		2	NO
		98	NO CORRESPONDE
CICLOVIDAADULTOS	ATIENDE ADULTOS	1	SI
		2	NO
		98	NO CORRESPONDE
CICLOVIDAPAM	ATIENDE PAM	1	SI
		2	NO
		98	NO CORRESPONDE
PARENTESCO_HIJOS E HIJAS	ATIENDE HIJOS E HIJAS	1	SI
		2	NO
		98	NO CORRESPONDE
PARENTESCO_PADRES	ATIENDE PADRES Y MADRES	1	SI
		2	NO
		98	NO CORRESPONDE
PARENTESCO_CONCUB	ATIENDE CONCUBINO CÓNYUGE	1	SI
		2	NO
		98	NO CORRESPONDE
PARENTESCO_OTROCA RGO	ATIENDE OTRO FAMILIAR A CARGO	1	SI
		2	NO
		98	NO CORRESPONDE
PARENTESCO_ESTABLE CE	PARENTESCO ESTABLECE	1	SI
		2	NO
		98	NO CORRESPONDE
SIT_DEP	ATENCIÓN DISCAPACIDAD O DEPENDENCIA	1	SI
		2	NO
		98	NO CORRESPONDE
SIT_ENFERMEDAD	ATENCIÓN A LA ENFERMEDAD	1	SI
		2	NO
		98	NO CORRESPONDE
SIT_RUTINA	ATENCIÓN A LA ENFERMEDAD	1	SI
		2	NO
		98	NO CORRESPONDE
SIT_NACIMIENTO	ATENCIÓN AL NACIMIENTO	1	SI
		2	NO
		98	NO CORRESPONDE

SIT_AMAMANTA	ATENCIÓN A AMAMANTAMIENTO	1	SI
		2	NO
		98	NO CORRESPONDE
MODELO	MODELO DE CUIDADOS QUE PROMUEVE	1	FAMILISTA
		2	NO FAMILISTA
		98	NO CORRESPONDE
EFECTO	EFECTO CARGA DE CUIDADOS	1	RECONOCE
		2	REDUCE
		3	REDISTRIBUYE
		98	NO CORRESPONDE
MATERNACORRESP	INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS CUIDADOS	1	PISO MATERNALISTA
		2	MATERNALISTA
		3	REDISTRIBUCIÓN Y CORRESPONSABILIDAD
		98	NO CORRESPONDE
CONDICION	NECESITA PRUEBA PARA EJERCICIO	1	SI
		2	NO
		98	NO CORRESPONDE
CONDACCESO	CARACTERÍSTICAS EXIGIDAS PARA EL ACCESO	1	SI, ANTIGUEDAD
		2	SI, TERRITORIO
		3	SI, SEXO
		4	SI, REMUNERACIÓN
		6	SI, OTRO
		5	NO ESTABLECE
		98	NO CORRESPONDE
REMUNERADA	ES REMUNERADO	1	SI
		2	PARCIALMENTE
		3	NO
		4	NO CORRESPONDE
COMPREHENSIVIDAD	COMPREHENSIVIDAD	1	ADECUADA
		2	NO ADECUADA
SUFICIENCIA	SUFICIENCIA	1	SUFICIENTE
		2	INSUFICIENTE

ANEXO 3 Línea de tiempo protección social y cuidados en Uy

