

INFORME

AVANCES EN MEDIDAS DE CORRESPONSABILIDAD SOCIAL Y DE GÉNERO EN EL MUNDO DEL TRABAJO



Ministerio
**de Desarrollo
Social**

Instituto
Nacional de las
Mujeres



INFORME: AVANCES EN MEDIDAS DE CORRESPONSABILIDAD SOCIAL Y DE GÉNERO EN EL MUNDO DEL TRABAJO

Edición: enero, 2021



Ministerio
de Desarrollo
Social

Instituto
Nacional de las
Mujeres



Informe: Avances en medidas de corresponsabilidad social y de género en el mundo del trabajo

Ec. Soledad Salvador

Consultora de ONU Mujeres, contó con la asistencia técnica de la Lic. Dllo. Mayra Fernández para el relevamiento y la sistematización de los convenios colectivos de las Sexta y Séptima Rondas de Negociación de los Consejos de Salarios.

Edición: enero, 2021

Diseño, diagramación y corrección de estilo:
Manthra Comunicación · info@manthra.ec · www.manthra.ec

Esta publicación ha sido realizada gracias al apoyo financiero del Instrumento de Asociación de la Unión Europea en el marco del Programa “Ganar-Ganar: La igualdad de género es un buen negocio”. El Programa, creado en asociación entre ONU Mujeres, la Organización Internacional del Trabajo y la Unión Europea, aboga por la igualdad de género a través del sector privado en seis países de América Latina y El Caribe. Su objetivo es aumentar el empoderamiento y el liderazgo de las mujeres, promoviendo su participación en el mercado de trabajo y su acceso al trabajo decente, al emprendimiento y la autonomía, así como la eliminación de brechas salariales. Los contenidos de esta publicación son de exclusiva responsabilidad de la autora y no reflejan necesariamente la opinión de la Unión Europea.



Organización
Internacional
del Trabajo

Financiado por



Unión Europea



ÍNDICE

1. Introducción	7
2. El recorrido conceptual hacia la corresponsabilidad social y de género en los cuidados	11
3. La corresponsabilidad social y de género en el marco de las Tres R (Reconocer, Reducir y Redistribuir el trabajo no remunerado)	13
3.1 Tipo de medidas	15
3.2 Avances en la legislación y en el desarrollo del Sistema de Cuidados	17
3.3 Avances en la negociación colectiva	19
3.3.1 Avances de la Cuarta a la Séptima Ronda	19
3.3.2 Análisis según tipo de medidas.	20
a) Medidas de asignación de tiempo	20
a.1) Licencias para el cuidado de hijos e hijas	22
a.2) Licencias para cuidados	24
a.3) Flexibilidad horaria por razones de cuidados	25
b) Servicios de cuidado	26
4. Aportes de la experiencia internacional en medidas de corresponsabilidad en los cuidados	29
5. Impactos de la pandemia en la corresponsabilidad de los cuidados	33
6. Reflexiones finales	37
ANEXO	41
Proporción de mesas que cuentan con medidas relativas a los cuidados, según tipo de medida.	42
Denominación de los grupos de Consejos de Salarios en la negociación colectiva	43
Referencias bibliográficas	44

A large, stylized number '1' is centered on the page. The top part of the '1' is a light blue trapezoidal shape, and the bottom part is a vertical green bar. The background is split horizontally into a blue top half and a green bottom half.

INTRODUCCIÓN

En el contexto de la pandemia por COVID-19, las dificultades que viven cotidianamente las mujeres para conciliar los cuidados del hogar con su trabajo remunerado se hizo mucho más visible. Las medidas de emergencia sanitaria dispusieron, en la mayoría de los países, el cierre de los centros educativos y de cuidados, y la reducción de la presencialidad en los lugares de trabajo. En consecuencia, los cuidados y el trabajo remunerado debían desarrollarse en un mismo lugar: el hogar.

Históricamente, las mujeres han tenido que conciliar ambas esferas, enfrentándose a un mercado laboral que las discrimina por ser las principales responsables de los cuidados. Para revertir esa situación, desde la Organización Internacional del Trabajo y los organismos internacionales en favor de los derechos de las mujeres (ONU Mujeres y CEPAL), se han impulsado diferentes medidas para promover la corresponsabilidad en los cuidados. En general, esas medidas han sido rechazadas por considerarse costosas desde el mundo empresarial. A pesar de ello, se ha comprobado que estas disposiciones tienen efectos positivos en las relaciones laborales y en la reducción de los niveles de ausentismo. Asimismo, las empresas las han utilizado como estímulo para retener o atraer personal altamente calificado. Por otro lado, los sindicatos las han considerado en su plataforma de reivindicaciones cuando evidencian los problemas que genera su ausencia para la participación de las mujeres en la actividad sindical o en el cumplimiento de sus responsabilidades laborales en el momento de la maternidad.

La instalación del Sistema de Cuidados, en Uruguay, es una oportunidad para impulsar el desarrollo de estas medidas, ya que forman parte de las prestaciones del sistema. En el Plan de Cuidados 2016-2020 se propuso la generación de modelos de corresponsabilidad para los diversos ámbitos de trabajo. De la misma forma, permitiría cumplir con

el compromiso asumido en 1989 cuando se ratificó el convenio N.º 156 de la OIT sobre Trabajadores con Responsabilidades Familiares.

En la construcción de los modelos de corresponsabilidad que propone el Sistema de Cuidados hay que dialogar con los sindicatos y las empresas, de esta manera, el Estado debe velar para que las medidas que se adopten sean efectivas en la promoción de la igualdad de género en el mundo laboral. Ello requiere un cambio en la división sexual del trabajo que no solo se logra con medidas que incluyan prestaciones y servicios, sino también acciones para modificar los patrones culturales que asignan roles diferenciados a varones y mujeres en relación con los cuidados. Por lo tanto, las medidas que defina el Estado, los sindicatos y las empresas deben estar acompañadas de acciones para promover la apropiación del derecho a cuidar.

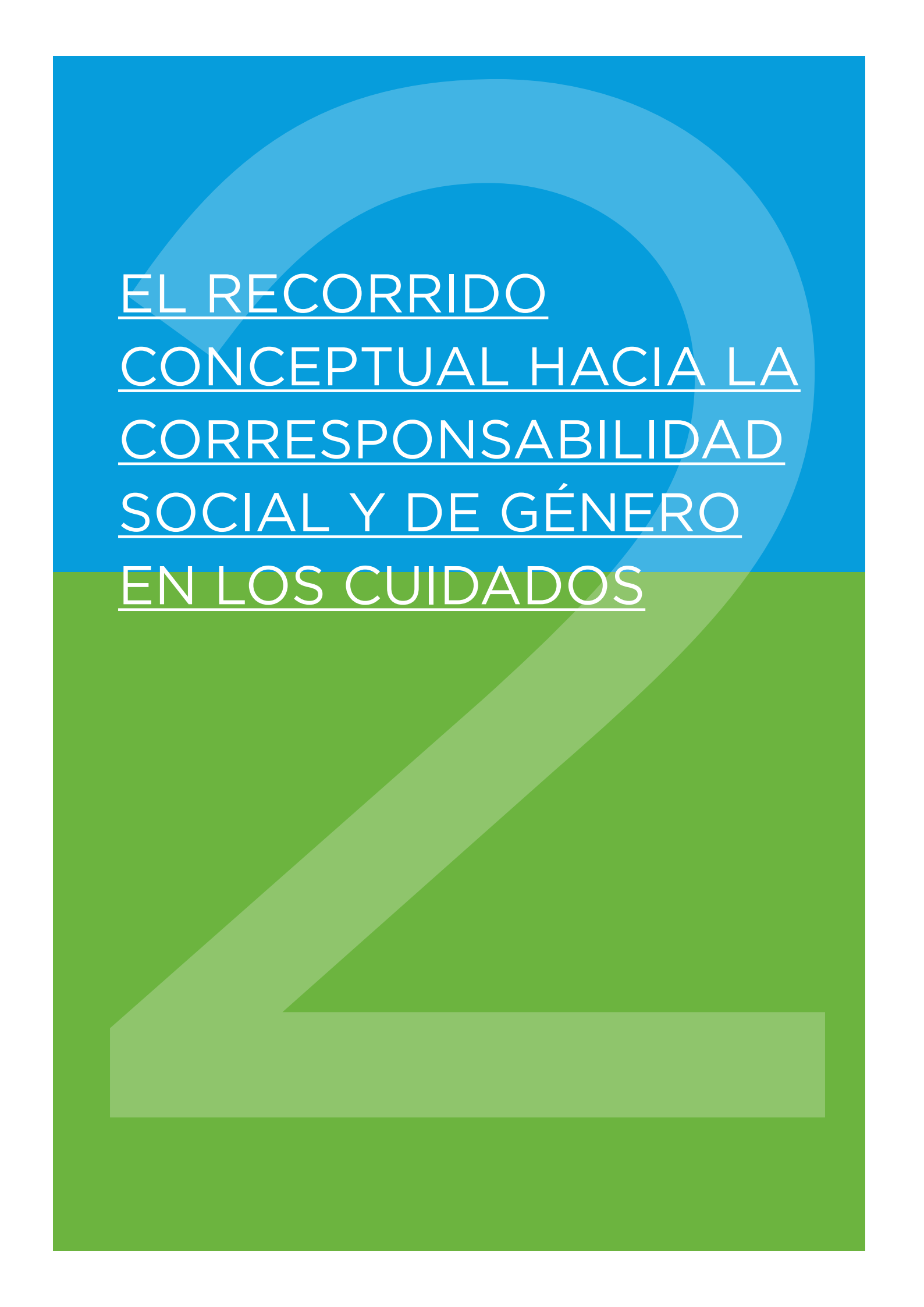
En el marco de “Ganar-Ganar: un programa de ONU MUJERES, OIT y la Unión Europea para promover la igualdad de género en el sector privado” se desarrolló este trabajo que implicó analizar las cláusulas de género negociadas en las últimas Rondas de Consejos de Salarios (principalmente de la cuarta a la séptima), llevar a cabo tres talleres con actores relevantes para el avance de la política de corresponsabilidad en los cuidados y un seminario.

Los talleres se organizaron de la siguiente manera: uno para integrantes del Consejo Nacional de Género; otro para asesores de la Estrategia Nacional de Género, y un tercer taller para los miembros del Comité Consultivo de Cuidados y funcionarios de la Secretaría Nacional de Cuidados.

El seminario de “Reflexión y debate sobre la corresponsabilidad social y de género en el mundo del trabajo” buscó socializar los resultados del análisis de la negociación colectiva y el debate en los talleres, y se invitó a participar a empresas que tengan experiencia en la implementación de medidas de este tipo para compartirla con otras que están interesadas en avanzar en ese sentido.

El presente informe contiene los resultados de todas esas instancias de reflexión y debate, y propone una guía para avanzar en medidas de corresponsabilidad. Para ello, se presenta, en un primer apartado, el recorrido conceptual desde “la conciliación del mundo laboral y familiar”, también trata “la corresponsabilidad social y de género en los cuidados”, para terminar con el enfoque de las “Tres R”¹ que es la vía de implementación de las medidas de corresponsabilidad para garantizar el avance en el empoderamiento económico de las mujeres, y la guía que orienta las medidas que se pueden adoptar con base en los avances alcanzados en Uruguay, luego de las últimas rondas de negociación colectiva.

1 Reconocer, reducir y redistribuir el trabajo no remunerado.



EL RECORRIDO
CONCEPTUAL HACIA LA
CORRESPONSABILIDAD
SOCIAL Y DE GÉNERO
EN LOS CUIDADOS

Las políticas de la conciliación se empiezan a desarrollar en Europa cuando las mujeres ingresan al mercado laboral con vocación de permanecer en él y se hacen más evidentes los conflictos entre trabajo y familia. El término de “conciliación” refiere justamente a la necesidad de reconciliar dos áreas en disputa. Pero la experiencia fue valorada negativamente porque tendieron a reproducir los roles de género ya que buscaron resolver las necesidades de conciliación solo para las mujeres, mientras que los varones mantenían su forma de inserción contemplando el modelo imperante de trabajador ideal, “aquel sin responsabilidades familiares”.

Por ello, el término fue mutando y se pasó a hablar de políticas de “conciliación con corresponsabilidad social”. Así se tituló el informe OIT-PNUD (2009) que fundamentaba la necesidad de transformar las relaciones de género, por medio de políticas que promuevan la corresponsabilidad en los cuidados entre varones y mujeres. Por lo tanto, no solo

era importante que el Estado o las empresas contribuyeran a reducir el trabajo de cuidados no remunerado de los hogares y facilitaran la conciliación entre el mundo laboral y las responsabilidades familiares, sino que ello se efectúe transformando los roles de género. De otra forma, las desigualdades sociales y las desventajas para las mujeres se mantendrían.

¿Por qué la falta de medidas de corresponsabilidad social sin cambios en los roles de género mantiene la desigualdad?

Porque en la medida en que las mujeres no cumplen con el “modelo de trabajador ideal”, su trabajo es desvalorizado por el mercado y sufren discriminación y segregación laboral.

A la vez, si los hogares de menores ingresos no pueden acceder a servicios de cuidado gratuitos y de calidad que cubran la jornada laboral, se mantiene la división sexual del trabajo. Por el contrario, los hogares donde ambos cónyuges tienen nivel educativo más alto, reciben ingresos que les permiten solventar los costos de contratar servicios en el mercado. De esa forma, la desigualdad entre ambos estratos de población se profundiza.

Actualmente, se hace referencia a las medidas de corresponsabilidad social y de género en los cuidados para explicitar que ambos fenómenos deben verificarse conjuntamente en el diseño e implementación de las acciones.



LA CORRESPONSABILIDAD
SOCIAL Y DE GÉNERO
EN EL MARCO DE LAS
TRES *R*

El marco de las Tres R propuesto por Elson (2008 y 2017) busca analizar las políticas de cuidados en función de los cambios que se propone alcanzar en relación con:

- El **reconocimiento** del trabajo de cuidados no remunerado.
- La **reducción** de dicho trabajo a través del desarrollo de servicios o prestaciones para el cuidado (licencias y medidas de corresponsabilidad en las empresas).
- La **redistribución** del trabajo de cuidados no remunerado entre varones y mujeres.

En ese marco, la **corresponsabilidad social** refiere básicamente a la R de *reducir* el trabajo no remunerado de cuidados en los hogares mediante la provisión de servicios y prestaciones. La corresponsabilidad social se da entre las familias, el mercado, el Estado y la

comunidad. También, los sindicatos, cuando brindan servicios cuyo costo se socializa entre los miembros del sindicato, están siendo corresponsables con las familias.

La **corresponsabilidad de género** refiere a la redistribución del trabajo no remunerado entre varones y mujeres que debe darse al interior de las familias y los hogares. Según el enfoque de las Tres R, esto refiere a la R de redistribuir. Esa redistribución se promueve por medio de las licencias, la flexibilización de la jornada laboral (diaria o mensual) y la flexibilidad en el lugar de trabajo (teletrabajo o trabajo a distancia).

Diferencias conceptuales en relación con los cuidados

Originalmente, el término “cuidados” hacía referencia a todo lo que involucra el trabajo no remunerado, es decir, el trabajo doméstico y de cuidado directo a las personas.

Trabajo no remunerado = Cuidado directo + cuidado indirecto (trabajo doméstico) = **Cuidados**.

De todas maneras, el Sistema de Cuidados de Uruguay considera como cuidados solo el cuidado directo, más allá que el cuidado indirecto sea una precondition para que el cuidado directo exista. Por lo tanto, se debe tener en cuenta que cuando se está discutiendo corresponsabilidad en los cuidados, en Uruguay, estamos dejando fuera una parte importante de las tareas de los hogares que consisten en cocinar, lavar, planchar, limpiar la casa, entre otras. Estas tareas consumen el doble de tiempo para las mujeres que para los hombres: las mujeres destinan 26,7 horas semanales al trabajo doméstico y los hombres, 13,5. Mientras que las mujeres destinan a los cuidados de las personas (o cuidado directo) en promedio 22 horas semanales y los varones, 16,6.

El fundamento del grupo de trabajo (GT) que se conformó para avanzar en estas precisiones conceptuales durante el período 2010-2014, era que se debían priorizar los cuidados directos en los servicios y prestaciones que brinde el sistema porque tienen un contenido relacional, y ello hace que sean muy exigentes para la cuidadora o cuidador en términos del tiempo que debe estar en forma presencial con la persona cuidada, y en las rutinas establecidas para la alimentación, el baño, la medicación, las terapias y la recreación. Debe estar claro que el trabajo doméstico no puede desligarse de estos cuidados directos ya que, por ejemplo, para ayudar a otra persona a alimentarse se requiere disponer del alimento (comprarlo y prepararlo); el aseo de la persona requiere el aseo del hogar, así como lavar la ropa y acondicionarla; para disponer de la medicación, previamente hay que adquirirla, entre otras tareas (MIDES, 2014).

3.1 Tipo de medidas

Para cuidar se requiere de tiempo, dinero o servicios, por ello, las prestaciones asociadas al cuidado se clasifican en a) medidas de asignación de tiempo que son las licencias parentales o para el cuidado de personas en situación de dependencia y las medidas de

reducción o flexibilización horaria; b) los servicios de cuidado que contribuyen a reducir el cuidado del hogar o la familia (pueden ser provistos por el Estado, los empleadores o la comunidad), y las prestaciones monetarias para cuidar (Salvador, 2011).



El modo en que se estructuren estos tres elementos: tiempo, dinero y servicios de cuidado, ofrece alternativas que, en cierto sentido, favorecen la consolidación de distintos modelos de provisión y de cuidado en la dinámica de las relaciones de género dentro de las familias. En este caso, el papel del Estado dista de ser neutral, tanto en la definición de políticas orientadas al cuidado,

como en la regulación de relaciones laborales entre el mercado y los miembros varones y mujeres de las familias (Pautassi, 2010).

Para promover la igualdad es importante que el Estado provea y regule servicios de cuidados para garantizar calidad y accesibilidad. A su vez, es importante que regule las licencias y la organización de la jornada laboral, y que las prestaciones monetarias sean lo más

reducidas posible ya que tienden a ser menos efectivas en el logro de la igualdad. También es importante proveer un set variado de opciones para que cada familia adopte el que se ajuste mejor a sus intereses y necesidades.

En la Recomendación N.º 165 relativa al Convenio N.º 156 de OIT sobre Trabajadores con Responsabilidades Familiares se detallan las medidas de corresponsabilidad que se deberían desarrollar para garantizar la igualdad de oportunidades y de trato a trabajadores y trabajadoras con hijos a cargo o miembros de la familia directa que necesiten cuidado o sostén. También aclara que esas medidas deben adoptarse no solo para quienes están ocupados, sino también para quienes se están formando para su inserción laboral.

Las medidas sugeridas son:

- Licencias parentales para madres y padres.
- Permisos en caso de enfermedad de hijo o hija, u otro familiar directo.
- Desarrollar o promover servicios de cuidado infantil, de asistencia familiar y otros servicios comunitarios, públicos o privados, que respondan a sus necesidades.
- Servicios de ayuda en el hogar y de cuidado a domicilio adecuadamente reglamentados y supervisados, que puedan proporcionar a los trabajadores con responsabilidades familiares, en caso de necesidad, una asistencia calificada a un costo razonable acorde con sus posibilidades económicas.

A su vez, en relación con las condiciones de trabajo, la Recomendación 165 propone:

- Reducir progresivamente la duración de la jornada de trabajo y reducir las horas extraordinarias.
- Introducir más flexibilidad en la organización de los horarios de trabajo, de los períodos de descanso y de las vacaciones, habida cuenta del nivel de desarrollo

y de las necesidades particulares del país y de los diversos sectores de actividad.

- Siempre que sea posible y apropiado, deberían tenerse en cuenta las necesidades especiales de los trabajadores, incluidas las derivadas de sus responsabilidades familiares, al organizar el trabajo por turnos y al asignar el trabajo nocturno.
- Al trasladar a trabajadores de una localidad a otra deberían tenerse en cuenta las responsabilidades familiares de esos trabajadores y factores tales como la localidad de empleo del cónyuge y las posibilidades de educación de los hijos.

Por su parte, en el catálogo de servicios, programas y prestaciones del SNIC (decreto N.º 439, Dic/2016) se establece que las medidas de corresponsabilidad (art. 29) son:

- Medidas de asignación de tiempo: acciones para facilitar al trabajador o trabajadora la disponibilidad de tiempo para el cuidado, que son:
 - a) Licencias parentales (para madres y padres)
 - b) Licencias para cuidado de familiares en situación de dependencia
 - c) Flexibilidad horaria
- Medidas de acceso a servicios, que consisten en acciones destinadas a facilitar al trabajador o estudiante el acceso a servicios de cuidados, por medio de apoyos materiales o económicos, beneficios en convenios con prestadores de servicios, entre otros.

En ambas disposiciones, las medidas sugeridas están orientadas a ofrecer tiempo (a través de las licencias, los permisos o la flexibilidad en la organización de las jornadas de trabajo), servicios para resolver las necesidades de cuidados, o, en su defecto, una prestación económica que preferentemente debería estar dirigida al prestador del servicio.

3.2 Avances en la legislación y en el desarrollo del Sistema de Cuidados

En 2008, con la aprobación de la licencia por paternidad se dio un primer paso en el reconocimiento del padre como responsable de los cuidados de sus hijos e hijas (Ley N.º 18.345). En ese momento, varios sindicatos ya contaban con ese derecho que habían adquirido por la negociación colectiva. El efecto de la ley fue generalizar el derecho a todos los trabajadores asalariados del sector privado.²

En noviembre de 2013 surgió un avance desde el Estado en cuanto a la corresponsabilidad social y de género, con la aprobación de la ley de licencias por maternidad, paternidad y el subsidio de medio horario para cuidados (Ley N.º 19.161). En particular, la licencia por paternidad que era financiada por el sector empresarial, se extiende significativamente y esa ampliación la financia la seguridad social. Además, se amplía la cobertura, incorporando a los trabajadores y las trabajadoras no asalariados, con determinado tamaño de empresa y que aporten a la seguridad social.

En agosto de 2017 se aprueba la Ley N.º 19.530 para regular la instalación de salas

de lactancia. La ley establece que “edificios o locales de los organismos, órganos e instituciones del sector público y privado en las que trabajen o estudien veinte o más mujeres o trabajen cincuenta o más empleados, se deberá contar con una sala destinada a la lactancia”. Este beneficio no resuelve el cuidado de los bebés, pero contribuye con su desarrollo personal y con la continuidad de las mujeres en el empleo.

En noviembre de 2015 se aprueba la Ley 19.353 que crea el Sistema Nacional Integrado de Cuidados. Desde su implementación se desarrollan servicios para cubrir a la población infantil (con énfasis en 0 a 3 años por ser quienes tenían menor cobertura), y a la población en situación de dependencia por discapacidad o vejez. Los servicios para la población infantil refieren a la expansión de los centros CAIF y los jardines públicos, la instalación de las Casas Comunitarias de Cuidados que atienden a bebés menores del año, y los centros que se instalan por acuerdo entre sindicatos y empresas (centros SIEMPRE, ver el siguiente recuadro).

Espacios de cuidados vinculados al mundo ocupacional - Centros SIEMPRE

Son centros para la atención de niñas y niños que buscan conciliar la inserción laboral de sus madres y padres, promoviendo la corresponsabilidad social y de género en las tareas de educación y cuidado a la infancia. El desarrollo de estos servicios surge del trabajo interinstitucional del Sistema de Cuidados, particularmente de la Comisión de Infancia en la que participan INAU, Secretaría Nacional de Cuidados e INMUJERES del MIDES, y la DINATRA del MTSS.

Objetivos:

- Promover el desarrollo integral de niños y niñas y sus derechos a través de un proyecto educativo oportuno a las características de los participantes.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral beneficiando a los niños, niñas, así como a las familias a través de los programas desarrollados en el centro.
- Ofrecer a las familias un servicio que las apoye y acompañe en el fortalecimiento de sus capacidades parentales, crecimiento personal e integración social.

2 Los asalariados del sector público ya contaban con una licencia de 10 días hábiles.

- Fomentar acciones de corresponsabilidad social y de género.

Carga horaria: El servicio podrá estar abierto hasta 12 horas diarias, procurando que cada niño no permanezca más de 8 horas.

¿Quiénes lo hacen posible y cuáles son sus responsabilidades?

Los servicios suponen un acuerdo de corresponsabilidad entre el actor privado (empresa, sindicato o centro educativo), comunidad y Estado.

El actor privado o comunidad deberá proporcionar la infraestructura necesaria y su mantenimiento, y el equipamiento inicial para que el servicio pueda implementarse.

El Estado en el marco del Sistema de Cuidados y a través de INAU proporciona los gastos correspondientes a los recursos humanos requeridos para el funcionamiento del servicio.

El INAU es el responsable técnico de la prestación, encargado de la orientación, supervisión y del financiamiento de los costos operativos concernientes a los recursos humanos necesarios para la atención de niños y niñas. Asesorará en la selección del personal y facilitará el acceso a cursos de formación.

La Secretaría Nacional de Cuidados lleva a cabo el apoyo técnico general de la prestación, el monitoreo y evaluación de esta.

La gestión diaria del servicio está a cargo de una organización con personería jurídica y capacidad de gestión que realiza un convenio con INAU.

Fuente: Sistema de Cuidados (<https://www.gub.uy/sistema-cuidados/tramites-y-servicios/servicios/centros-educacion-cuidados-sindicatos-empresas-0>)

Para el cuidado de la dependencia se desarrolló el servicio de asistentes personales que da una cobertura de 80 horas mensuales a la población con dependencia severa: menores de 30 o mayores de 80 años. Se brinda subsidio total o parcial, dependiendo el ingreso per cápita y la carga de cuidados del hogar.

Para las personas con dependencia leve y moderada se desarrolla el servicio de teleasistencia y los centros diurnos. En el caso de la teleasistencia se brinda también un subsidio total o parcial, dependiendo el ingreso per cápita y la carga de cuidados del hogar.

Por último, en diciembre de 2018, se aprobó la Ley 19.729 para “Trabajadores de la actividad privada con hijos con discapacidad” que otorga el derecho a solicitar hasta 10 días anuales para controles médicos, con goce de sueldo.

También, otorga el derecho a una licencia especial anual de 96 horas (64 de las cuales abona el empleador), que puede ser usufructuada en forma continua o discontinua, cuando tiene a cargo algún familiar con discapacidad o enfermedad terminal.

3.3 Avances en la negociación colectiva

En la negociación colectiva se han ido incluyendo cada vez más cláusulas de corresponsabilidad en los cuidados. El impulso se dio a partir de la Cuarta Ronda de Negociación Colectiva (2010)³, lo cual coincide con el momento en que se empieza a desarrollar, a nivel gubernamental, la idea de implementar un sistema de cuidados.

Originalmente, las cláusulas más negociadas referían a las licencias por paternidad y medidas de protección a la maternidad y la lactancia. A partir de la Cuarta Ronda empiezan a adquirir mayor relevancia las licencias especiales para cuidados de hijos o personas en situación de dependencia o enfermedad, así como algunas referidas a la flexibilización de la jornada laboral o permiso de ausentismo para atender responsabilidades familiares.

Un tema a tener en cuenta es que estas licencias, a veces, estaban dirigidas solo a las mujeres, lo cual no contribuía con la corresponsabilidad de género en los cuidados. Lo mismo si la instalación de guarderías está ligada a la cantidad de mujeres empleadas en la empresa. Ello refuerza el rol de la mujer como cuidadora, no busca transformar la división sexual del trabajo y puede generar desestímulo a la contratación de mujeres, cuando en realidad los cuidados deben ser responsabilidad de toda la sociedad.

3.3.1 Avances de la Cuarta a la Séptima Ronda

Entre la Cuarta y la Séptima Ronda de Consejos de Salarios se aprobaron 351 cláusulas de corresponsabilidad en los cuidados, de las cuales 314 están vigentes. Cerca de la mitad se aprobaron en la Séptima Ronda. Siguiendo la clasificación del SNIC, el 62% son medidas de asignación de tiempo y un tercio son meramente “declarativas” donde se ratifica el convenio N.º 156 de OIT o la ley 18.345 que ya rigen para todos los trabajadores y las trabajadoras.

Del total de grupos de la negociación colectiva, solo cuatro no han incorporado ninguna cláusula de cuidados. Es importante acotar que todos pertenecen a ramas de actividad económica altamente masculinizadas con la excepción de uno (industria textil). Ellos son:

- Grupo 4, industria textil;
- Grupo 6, industria de la madera y celulosa;
- Grupo 17, industria gráfica;
- Grupo 24, forestación.

En los siguientes grupos se avanzó en la incorporación de medidas de asignación de tiempo y en la instalación de servicios de cuidado infantil. Estos dos grupos avanzaron más tempranamente en la inclusión de estas cláusulas:

- Grupo 9, industria de la construcción y actividades complementarias;
- Grupo 15, servicios de salud y anexos.

En la Quinta Ronda, los grupos que más avanzaron son:

- Grupo 1, procesamiento y conservación de alimentos, bebidas y tabaco;
- Grupo 7, industria química, del medicamento, farmacéutica, de combustibles y anexos;
- Grupo 8, industria de productos metálicos, maquinarias y equipo con medidas de asignación de tiempo;
- Grupo 10, comercio en general;
- Grupo 19, servicios profesionales, técnicos, especializados y aquellos no incluidos en otros grupos con medidas declarativas y de asignación de tiempo.

Entre las medidas de asignación de tiempo de los anteriores 5 grupos predominan las de cuidado a hijos con discapacidad o familiar con dependencia (por discapacidad o enfermedad terminal), excepto en el Grupo 19, que incluyeron solo licencias por paternidad.

3 Así lo expresa el informe del MTSS (2016).

En la Séptima Ronda, el avance más significativo se da en las licencias parentales (para madres y padres) y licencias para el cuidado de personas en situación de dependencia por discapacidad o enfermedad crónica o terminal. Entre los grupos que más avanzaron están el 10 y 19, que ya tenían cláusulas de cuidados, y otros como:

- Grupo 11, comercio minorista de la alimentación;
- Grupo 12, hoteles, restaurantes y bares; Grupo 14, intermediación financiera, seguros y pensiones;
- Grupo 20, entidades gremiales, sociales y deportivas.

3.3.2 Análisis según tipo de medidas

a) Medidas de asignación de tiempo

Las medidas de asignación de tiempo son las que registraron mayor avance en estas rondas, pasando de 15 medidas en 2010 (al final de la Cuarta Ronda) a 194 en 2019 (luego de la Séptima). Esto respondió a un impulso significativo que se dio desde el gobierno por la implementación del Sistema de Cuidados, pero también a la propuesta concreta que presentó el PIT-CNT para incluir este tema en la Séptima Ronda. Esta se basó, principalmente, en licencias parentales y para el cuidado de personas en situación de dependencia (por discapacidad o enfermedad crónica o terminal) (ver recuadro de tipo de medidas de asignación).

Las medidas de asignación de tiempo se clasifican en:

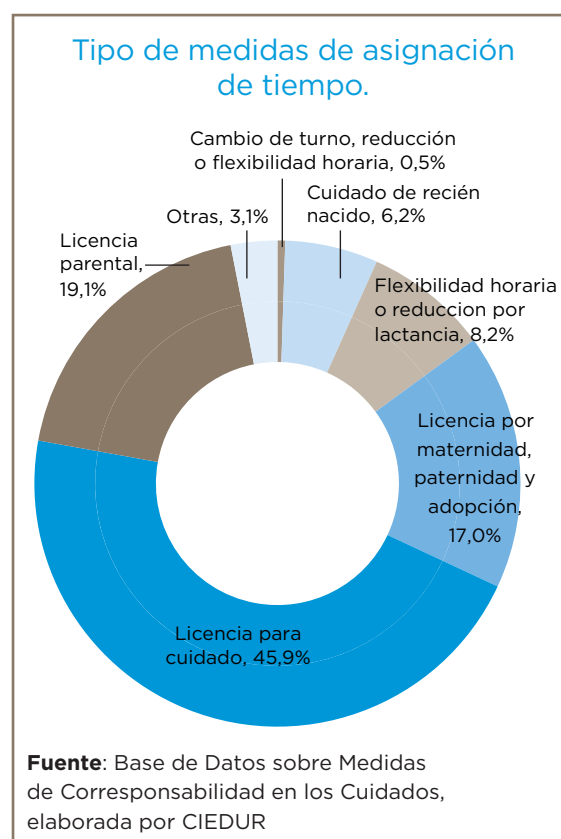
- a.1) **Licencias para el cuidado de hijos e hijas**, entre las cuales se diferencian:
- a.1.1) *Licencias por maternidad, paternidad o adopción y por lactancia*. Se refieren al inicio de la vida hasta los seis meses de edad (en Uruguay).

a.1.2) *Licencias parentales para el cuidado de los hijos e hijas hasta cierta edad*. En general, se considera un tope de 12 años como mínimo y 18 o 21 (la mayoría de edad) como máximo. Estas licencias refieren a los cuidados por causa de enfermedad o discapacidad, asistencia al control médico-pediátrico, o a actividades escolares.

a.2) **Licencias para cuidados de familiares** en situación de enfermedad o dependencia.

a.3) **Flexibilidad horaria por razones de cuidados**, donde se consideran medidas para reorganizar la jornada de trabajo en función de las necesidades de cuidados. Ellas son cambio de turno, reducción o flexibilidad horaria.

Las más significativas a diciembre de 2019 son las licencias para el cuidado de personas en situación de dependencia (a.2), seguidas de las licencias parentales (a.1.2) y las licencias por maternidad, paternidad o adopción (a.1.1).



Para las licencias parentales y para el cuidado de personas dependientes, se analiza la población objetivo y la causal que genera el derecho a hacer uso de la licencia. Básicamente, ambos tipos de licencias se diferencian en que las parentales refieren a aquellas que le corresponden a todo trabajador o trabajadora por el hecho de ser padres

o tener un menor a cargo, pero, independientemente, de la situación de dependencia del hijo o hija. Las licencias para cuidado refieren a una población más amplia (incluyen cónyuge, padres u otro familiar a cargo), o su uso está condicionado al hecho de atender una situación de dependencia.

Cláusulas de corresponsabilidad en los cuidados promovidas por el PIT-CNT para la Séptima Ronda de Negociación Colectiva (2018-2019)

Corresponsabilidad familiar

- **Modelo 1 de cláusula:** Aquellos trabajadores que tengan familiares directos (madre, padre, menores o incapaces a cargo, cónyuges o concubinos) con discapacidad o con enfermedades oncológicas, enfermedades crónicas o terminales podrán solicitar las siguientes licencias:

1. Tendrán derecho a 20 horas mensuales pagas las cuales se podrán solicitar en forma fraccionada para consultas médicas en general, exámenes de todo tipo, tratamientos cualquiera sean vinculados a la enfermedad, terapias psicológicas o físicas, entre otras.

Dicha licencia no es acumulativa mes a mes, deberá solicitarse con al menos 72 horas de anticipación y, una vez reintegrado el trabajador/a que la solicita, deberá acreditar mediante certificado expedido por el especialista tratante haber acompañado al familiar a la consulta.

Sin perjuicio de la certificación antedicha, el trabajador/a deberá acreditar por única vez a la empresa que tiene un familiar directo con una patología crónica u oncológica o con discapacidad. La empresa se obliga a guardar absoluta reserva sobre la información brindada por el trabajador que solicita esta licencia.

2. En caso de internación del familiar directo, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a una licencia **con goce de sueldo** de hasta 10 días al año, contando el día de internación la cual podrá solicitarse en forma fraccionada y no será acumulativa de un año al otro.

Sin perjuicio de esa licencia, si la gravedad de la intervención lo requiere, se podrá solicitar hasta 15 días de licencia sin perjuicio de que los últimos 5 días serán sin goce de sueldo.

- **Modelo 2 de cláusula:** A aquellos trabajadores que tengan familiares directos (madre, padre, menores o incapaces a cargo, cónyuges o concubinos) con discapacidad o con enfermedades oncológicas, enfermedades crónicas, no serán sancionados en caso de inasistencia sin preaviso causada por la internación o actividad médica vinculada al padecimiento que los aqueja. Dicha circunstancia deberá ser acreditada.

Menores a cargo

- **Modelo 1 de cláusula:** Todo trabajador/a que sea padre, madre, tutor/a o curador/a que tenga menores a cargo, tendrá derecho a las siguientes licencias especiales pagas:
 - A) Padres, madres o tutores/as con hijos menores de 0 a 14 años sin ninguna patología previa, tendrán como días de licencia los establecidos para los controles médicos (pediatras, médicos especialistas, oftalmólogos y odontólogos) que establece el Programa Nacional de la Niñez, esto es:
 - a) Por menores de 0 a 6 meses tendrá derecho a un día por mes.
 - b) Por menores de 6 a 12 meses, tendrá derecho a un día cada dos meses.
 - c) Por menores de 1 a 2 años, tendrá derecho a un día cada tres meses.
 - d) Por menores de 2 a 3 años, tendrá derecho a un día cada cuatro meses.
 - e) Por menores de 4 años, tendrá derecho a un día cada seis meses.
 - f) Por menores de 5 a 14 años, tendrá derecho a un día al año por cada hijo en esta franja etaria, con un máximo de tres días al año.

El trabajador/a que usufructúe dicha licencia deberá solicitarla con al menos 72 horas de anticipación a la empresa y al reintegro de la misma acreditar mediante constancia expedida por el médico tratante, que concurrió con el menor a la consulta.

- **Modelo 2 de cláusula:** Se constituye como beneficio especial para los trabajadores/as con hijos menores de edad de hasta 15 años e hijos mayores con alguna discapacidad, una licencia especial de XX días por año pagas para poder atender a sus hijos en estado de enfermedad, o para su traslado a controles médicos en centros con asistenciales o asistir a actividades escolares, quien deberá acreditar certificado del médico o centro de estudio. Para tener derecho a este beneficio, el trabajador/a deberá tener seis meses de antigüedad en la empresa. Las faltas en que incurra el trabajador/a por encima de los días antedichos, serán consideradas justificadas (y, por lo tanto, no serán pasibles de sanción disciplinaria, aunque sí podrán ser descontadas). El uso de este beneficio no afecta el cobro de presentismo o cualquier otro beneficio relacionado la asistencia.

a.1) Licencias para el cuidado de hijos e hijas

Entre las licencias para el cuidado de hijos e hijas, las más novedosas son las licencias parentales ya que las licencias para el cuidado de los recién nacidos son más antiguas, y en Uruguay se avanzó significativamente con la Ley N° 19.161 que extiende las licencias por maternidad, paternidad y crea el subsidio de medio horario para cuidados del recién nacido hasta los seis meses de edad.

a.1.1) Licencias por maternidad, paternidad o adopción y por lactancia

Entre las licencias por maternidad, paternidad o adopción, las más relevantes en la negociación colectiva son las **licencias por paternidad** que tienden a incrementar los días a cargo del empleador (uno o dos días más, o que los días se gozan en días hábiles y no corridos como prevé la ley 18.345). En cuanto a la **licencia por maternidad**, solo se introdujo en la Séptima Ronda en dos grupos una extensión de dos semanas sin goce de sueldo (subgrupos 20.02 entidades gremiales y 20.03 entidades sociales).

Respecto con la **licencia por adopción** solo rige una extensión del régimen previsto para las trabajadoras y los trabajadores afiliados a la seguridad social a través del BPS, a aquellos afiliados a la Caja Bancaria:

En vista de que las empresas que aportan a Caja Bancaria carecen de un régimen de licencia por adopción, las partes acuerdan assimilar el plazo de la licencia a la establecida legalmente para las empresas aportantes a BPS (grupo 14 fideicomisos).

Otras medidas **flexibilizan o reducen el horario de trabajo por lactancia**. Varias ingresaron en 2013, durante la Quinta Ronda cuando se estaba negociando la Ley 19.161 que habilita el uso de medio horario para el cuidado del recién nacido hasta los seis meses de edad. Como dicha ley fue prolongando el beneficio en forma escalonada, partiendo de la extensión del medio horario hasta los cuatro meses en el primer año de vigencia (año 2014), hasta los cinco meses el año siguiente, y hasta los seis en 2016, estos beneficios permitían adelantar ese beneficio. La diferencia es que en la ley 19.161 no se condiciona el derecho a la lactancia materna. A su vez, los acuerdos de reducción horaria por lactancia pueden extenderse más allá de los seis meses, mientras continúe amamantando. En estos casos, la reducción horaria puede ser de una o dos horas diarias, y parcialmente remunerada o sin remuneración.

En los talleres desarrollados con actores gubernamentales y de la sociedad civil se cuestionó el hecho de que las cláusulas referidas al período de lactancia estén estrechamente pensadas para madres que están amamantando, dado que puede pasar que no haya podido amamantar, pero igualmente su bebé requiere cuidados. Por lo tanto, se podría pensar que en un futuro estas cláusulas refieran más al cuidado parental que requieren los bebés en esta etapa de su vida y desligarlo del requisito de amamantamiento.

En relación con el **subsidio de medio horario para el cuidado del recién nacido** que rige por ley, en la negociación colectiva se han

establecido dos tipos de medidas. En un caso se están estudiando alternativas para hacer uso efectivo de dicho subsidio en el sector:

Se acuerda la creación de una Comisión tripartita a efectos de buscar alternativas especiales para que los trabajadores del sector puedan hacer uso efectivo del subsidio para cuidados previsto en los arts. 12 y siguientes de la ley 19.161 (grupo 23 viñedos, frutic., hortic., criaderos de aves).

En otros dos casos, se han previsto medidas para complementar dicho subsidio:

Durante el período de amparo al subsidio maternal para el cuidado del recién nacido previsto en el art. 12 de la ley N.º 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 (subgrupos 15.01 servicios de acompañantes y 15.02 trabajadores no médicos).

En estos casos hay que evaluar el impacto que pueda generar ya que es un estímulo a que opten por el subsidio de medio horario las madres, e indirectamente restringe el uso del subsidio por parte de los padres.

a.1.2) Licencias parentales

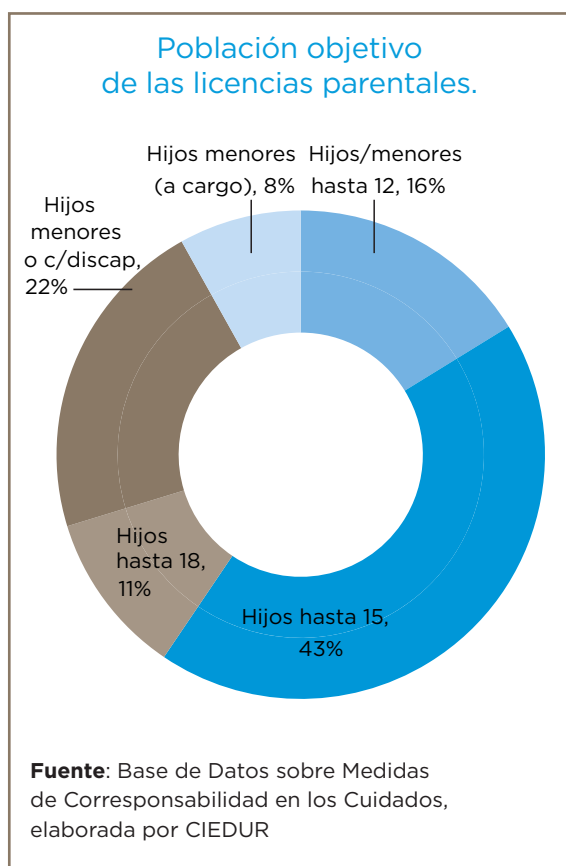
Las licencias parentales refieren a la atención de hijos e hijas por causa de enfermedad o discapacidad, asistencia a consulta o control médico y a actividades escolares.

La propuesta del PIT-CNT sugería como licencia parental:

- Licencias para controles médicos que establece el Programa Nacional de la Niñez a quienes tengan a cargo menores de 0 a 14 años (X días en el año).
- Licencias para el cuidado de hijos en estado de enfermedad o para concurrir a actividades escolares (X días en el año).

Los resultados de la negociación colectiva, hasta la Séptima Ronda, muestran que en algunos grupos como el 7 (química y medicamentos), 10 (comercio) y 19 (servicios) un 40% de las mesas llegaron a acuerdos en licencias parentales (ver anexo). Siendo que en el conjunto de mesas solo el 14% alcanzaron acuerdos de este tipo (37 en un total de 223 mesas).

Entre las medidas acordadas se verifica una diferencia en la edad de los hijos que puede ser hasta 12, 15 o 18, o considera a los menores (sin definir la edad, puede ser 18 o 21) y mayores con discapacidad (criterio similar a las asignaciones familiares).



En relación con la causal que genera el derecho a la licencia parental, la más acordada es por internación. En general se especifica solo el caso de internación hospitalaria, pero, en algunos pocos casos, se incluye la internación domiciliaria. Algunos grupos han ampliado el beneficio incorporando esta última opción.

Causales para las licencias parentales vigentes hasta la Séptima Ronda

CAUSAL	CANTIDAD
Enfermedad o consulta médica	7
Enfermedad o educación	5
Internación	19
Internación o tratamiento oncológico	6
Total	37

Fuente: Base de Datos sobre Medidas de Corresponsabilidad en los Cuidados elaborada por CIEDUR

a.2) Licencias para cuidados

Las licencias para cuidados refieren a la atención de familiares directos en situación de enfermedad o dependencia.

En el caso de las medidas de licencias para cuidados, la propuesta presentada por el PIT-CNT para la Séptima Ronda refería a:

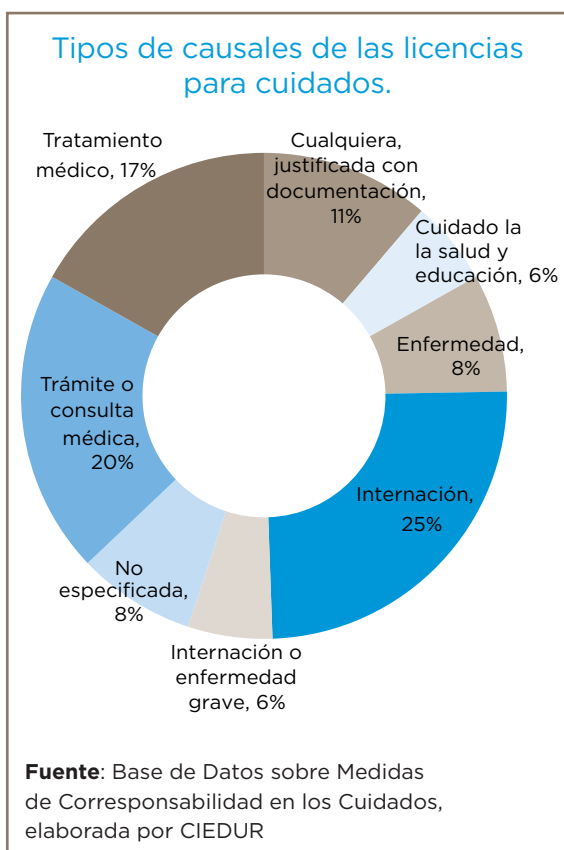
- Licencias para el cuidado de familiares directos (madre, padre, menores o incapaces a cargo, cónyuges o concubinos) con discapacidad o con enfermedades oncológicas, enfermedades crónicas o terminales para consultas médicas, exámenes, tratamientos (20 horas mensuales);
- Licencias para el cuidado de familiar directo en caso de internación (hasta 10 días al año).

Las licencias para cuidados están presentes en los acuerdos de todas las mesas de los grupos 9 (construcción), 11 (comercio minorista de alimentos), 12 (hoteles y restaurantes) y 20 (entidades gremiales, sociales y deportivas), y son significativas en los grupos 2 (frigorífica), 14 (servicios financieros), 15 (salud) y 16 (enseñanza) (ver anexo).

La población objetivo que se busca atender con estas licencias es variada. La más significativa se refiere a los familiares directos, que generalmente incluye a hijos, cónyuges, padres y hermanos. También los hijos con

discapacidad o enfermedad oncológica o terminal, o los hijos con discapacidad y familiar con enfermedad terminal.

La causal más relevante es la internación, pero, en su mayoría, incluye tanto la hospitalaria como la domiciliaria. También en los casos que precisan realizar trámites o consultas médicas, o para acompañarlos a un tratamiento médico. Hay otra proporción significativa que no especifica la causal, simplemente hay que justificar la falta.



Uno de los modelos de licencias que vale la pena rescatar es el que se plantea en los subgrupos 8.5.1 (talleres mecánicos) y 8.5.2 (empresas de auxilio), que incluían licencias para distintas poblaciones objetivos con causales amplias como enfermedad o cuidados. La cláusula expresa:

Licencias para el cuidado de hijos menores (2 jornadas en el año), cuidado de familiar directo con enfermedad grave (5 jornadas en el año), y cuidado de familiar con discapacidad sin autonomía de movimiento (5 jornadas en el año).

También la del subgrupo 1.10 (licorerías), que es bastante amplia: “Hasta 8 días de asueto al año para compatibilizar el desempeño laboral con situaciones de emergencia vinculadas a las cargas familiares del empleado; con un máximo de hasta el 50% de la totalidad por vez, sin pérdida de salario”.

En general, las licencias tienen una duración que varía de 10 horas (o 1 día) a 10 días en el año, y se prevé que hagan uso de ella tanto varones como mujeres. Se mantiene aún la cláusula del subgrupo 9.1 (bebidas sin alcohol y cervezas) del grupo 1, que otorga 11 días de licencia para cuidados solo para las mujeres, o el caso de la industria química y del medicamento (Grupo 7) que en la Quinta Ronda incluyó solo a las mujeres madres como beneficiarias de la licencia; en la Sexta Ronda agregó a los padres, pero se mantiene una diferencia significativa en el tiempo de la licencia para los varones (64 horas al año para las madres y 24 para los padres).

a.3) Flexibilidad horaria por razones de cuidados

En relación con estas medidas que buscan reorganizar el tiempo de trabajo en función de las necesidades de cuidados del trabajador o trabajadora no ha habido sugerencias o recomendaciones. En la Quinta Ronda, solo el subgrupo 1.5 (molinos de arroz) incorporó una medida relativa a cambio de turno o de horario de trabajo por responsabilidades familiares. La cláusula aprobada en la Séptima Ronda establece:

Los trabajadores con responsabilidades familiares y cuya atención coincida con su horario de trabajo, deberán solicitar, en primer lugar, un cambio de turno o de horario; en caso de que no se acceda a ello podrán ausentarse del trabajo cuando deban atender taxativamente los siguientes asuntos:

- a.- Enfermedades de familiares directos del trabajador: i) En caso de hijos a cargo y/o cónyuges deberá acreditarse a través de certificación médica expedida por el prestador de salud al que se encuentra afiliado. ii) En caso de padres y nietos únicamente se contemplan los casos de internación.

En todos los casos con aviso a la empresa en la primera oportunidad y presentando la constancia correspondiente.

La totalidad de las ausencias mencionadas en la presente cláusula, no podrán superar cuatro jornales por cada semestre del año, primero de enero al treinta de junio y del primero de julio al treinta y uno de diciembre, no siendo acumulables por el no uso y se podrán utilizar en cada semestre como el trabajador los necesite (de a uno o todos juntos).

En algunos convenios se establece que **no se pierde la prima por presentismo** ante llegadas tarde o ausencias relacionadas con los cuidados. En la Quinta Ronda se encontraron cuatro beneficios de este tipo, aunque se les descuenta el salario por el tiempo no trabajado. Tres de estos beneficios corresponden al grupo supermercados (en dos casos el beneficio está dirigido a madre, padre o tutor, y en otro a las madres). En este último caso se está reforzando el rol de la madre como cuidadora y responsable de sus hijos⁴.

b) Servicios de cuidado

Para el desarrollo de **servicios de cuidado infantil** se están promoviendo los centros por acuerdos entre sindicatos y empresas (centros SIEMPRE). En los convenios colectivos se han establecido cláusulas para instalar comisiones que estudien 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 seis convenios de los Grupos: 5 (subgrupo prendas de vestir y afines) y 9 (construcción).

Actualmente, funcionan 11 de estos centros de cuidados en 8 departamentos del país que atienden a 792 niños y niñas (a diciembre de 2019).⁵ Ellos son:

- En Salto, junto a la Asociación de Empleados y Obreros Municipales y la Intendencia.
- En Guichón (Paysandú), junto al Sindicato de Obreros de la Industria maderera y afines (SOIMA) y las fundaciones UPM y USMEM.
- En ciudad de Paysandú, junto a la Federación de Cooperativas de Vivienda por ayuda mutua (FUCVAM).
- En Tacuarembó funciona un centro junto a la Organización Sindical de Trabajadores de la Madera y la empresa Lumin.
- En Colonia junto al Batallón de Infantería.
- Florida cuenta con dos de estos centros, uno junto al Sindicato Único de Policías del Uruguay (SUPU) y otro junto a la Asociación de Funcionarios de la Cooperativa Médica de Florida (AFUC).
- En Montevideo, junto al Sindicato Único Nacional de la Construcción y Anexos (SUNCA) y la Cámara de la Construcción.
- En Maldonado, junto a la Federación Uruguaya de Empleados de Comercio y Servicios, FUECYS, El Dorado.
- Canelones cuenta también con dos centros, uno junto con el Sindicato de Transporte de Carga y Ramas afines, SUCTRA, y la empresa Mirtrans. Otro con la Asociación de Funcionarios de la Institución de Asistencia Médica de Profesionales, AFCRAMI.

Por su parte, el subgrupo 1.9.1 (bebidas sin alcohol y cervezas) acordó, en la Sexta Ronda, la creación de centros socioeducativos a contrahorario escolar. Estos centros son co-financiados entre las empresas y el sindicato de la Bebida (FOEB).

4 Según la entrevista realizada a representantes del sector, la propuesta era más amplia (madre/padre/tutor), pero las cámaras no la aceptaban y solo accedieron en caso de que fuera únicamente para las madres y cuando tienen que llevar a los hijos al control médico. El argumento es económico por los costos que les implicaría otorgarle el beneficio a todos quienes tengan menores a cargo y que la limitación no afectaría en nada la realidad, pues "son las mujeres quienes llevan a sus hijos a los controles médicos" (Alles, 2017:59).

5 <http://www.sistemadecuidados.gub.uy/88527/centros-de-educacion-y-cuidados-de-sindicatos-y-empresas>

Además, hay dos subgrupos que en la Quinta y Sexta Ronda incluyeron el pago del **servicio de acompañantes**. En la Quinta Ronda, el subgrupo 15.02 (servicio de acompañantes) incluyó una prestación de compañía en sanatorio para el trabajador o trabajadora por 5 días de 8 horas al año; y en la Sexta Ronda el Subgrupo 1.9.1 (bebidas sin alcohol y cervezas) acordó el servicio de acompañante en sanatorio “40 h hasta 2 veces al año, para el trabajador y su familia”.

En síntesis, en la última ronda de negociación colectiva se avanzó más significativamente en acuerdos sobre licencias para resolver los cuidados, aunque aún hay mucho para avanzar en cuanto a la ampliación de las poblaciones objetivo y las causales para hacer uso de los beneficios. El avance fue menor en relación con la instalación o pago de servicios para resolver los cuidados en horario de trabajo, y en medidas de flexibilización de la jornada laboral por razones de cuidados.

APORTES DE
LA EXPERIENCIA
INTERNACIONAL
EN MEDIDAS DE
CORRESPONSABILIDAD
EN LOS CUIDADOS

En los países desarrollados, además de avanzar en las licencias parentales, se han promovido la reducción de la jornada laboral, el teletrabajo y la flexibilización de las jornadas de trabajo en períodos amplios de tiempo como la semana, el mes o el año.

OIT (2016) plantea que a partir del 2000 los sindicatos de países industrializados pasaron de fijarse como meta la reducción de la jornada de trabajo a solicitar una flexibilidad del tiempo de trabajo orientada a los empleados para promover el equilibrio entre familia y trabajo, y proporcionar mayores posibilidades de elección a cada trabajador y trabajadora. La idea de la elección individual del tiempo de trabajo es ofrecer la posibilidad de establecer una gran variedad de ordenamientos de la jornada de trabajo, lo que incluye la organización de las horas anualizadas y otros arreglos flexibles.

En la Guía que desarrolló PNUD (2013), para trabajar con las empresas uruguayas el tema de la corresponsabilidad social y de género en los cuidados, se presentan algunas de las medidas que se proponen para la flexibilización de la jornada laboral. Las más significativas en términos de cuidados son:

- **Salidas pactadas en la jornada laboral:** Horas mensuales o días anuales para trámites personales o motivos familiares (con justificación o no).
- **Jornada combinada:** Tiempos de trabajo en empresa y en domicilio.
- **Duración de la jornada:** Reducción por aumento de productividad, pero manteniendo el sueldo, jornada parcial durante un lapso determinado, jornada pactada (comprimida, horarios acordados, reducción horarios descansos).

En relación con los permisos por responsabilidades familiares se destacan:

- Días adicionales de licencia por maternidad, paternidad o parentales.
- Días de permiso frente a situaciones de enfermedad de hijos e hijas o personas a cargo del trabajador o trabajadora.

Respecto a los servicios de apoyo a los cuidados se proponen:

- Creación de espacios en las empresas o convenios con servicios disponibles (públicos o privados).
- Transferencias monetarias, descuentos o becas para el acceso a servicios de cuidados (centros de cuidado infantil, centros diurnos para personas en situación de dependencia o adultos mayores, residenciales de larga estadía, servicios de compañía en sanatorio y domicilio).
- Convenios con actividades que cubran la diferencia entre la jornada escolar y la laboral y las vacaciones escolares.
- Servicios de apoyo a las tareas domésticas (comedores, convenios con lavanderías o venta de comida preparada, alimentos, útiles escolares, etc.).

Los beneficios de las prácticas de corresponsabilidad social y de género para la empresa son:

- Ayudan a atraer personal altamente calificado.

- Ayudan a no perder personal con talento o ya formado por las empresas.
- Reducen la rotación del personal y, por lo tanto, los costos de selección de personal nuevo.
- Reducen el ausentismo.
- Fomentan la lealtad del personal hacia la empresa.
- Mejoran el clima laboral al disminuir los niveles de estrés.
- Aumentan el rendimiento del personal y la productividad de las empresas.
- Las empresas son reconocidas al promover valores y prácticas deseables.

En general, hay poco análisis de los impactos de estas cláusulas de corresponsabilidad. En la publicación de PNUD se cita un estudio de la Fundación Chile Unido (las mejores empresas para padres y madres que trabajan en Chile) que menciona que de las 10 mejores empresas del ranking: “78% consideró que las prácticas de conciliación con corresponsabilidad social mejoraban su productividad, y 56% señaló que disminuían el ausentismo, las consultas médicas y la rotación en los puestos de trabajo”.

El reciente trabajo⁶ realizado para Uruguay donde se buscó evaluar los impactos de las cláusulas de corresponsabilidad en los cuidados para las empresas y los trabajadores/as, se encuentra que:

- Contribuyen a reducir el estrés que generan los cuidados a los trabajadores y trabajadoras cuando se solapan con las responsabilidades laborales. Esas circunstancias son los períodos de vacaciones escolares o de adaptación en la etapa inicial de escolarización, y las sesiones de terapia para niños con discapacidad. El resultado de transparentar la situación y obtener un permiso para conciliar ambas responsabilidades, contribuye a mejorar la productividad del trabajador o trabajadora, y el clima laboral en la empresa.

A nivel macroeconómico, el estudio de Rodríguez, Giosa y Nieva (2009) plantea que las políticas de corresponsabilidad en los cuidados contribuirían con la productividad sistémica dado que las mujeres tienen un mayor nivel educativo que los hombres, pero está subutilizado por la carga de cuidados y esto se verifica en la segregación ocupacional y la brecha salarial.

6 Salvador y Alles (diciembre de 2018) para PNUD, sin publicar.

The background is split into two main color sections: a blue top half and a green bottom half. Overlaid on these are several semi-transparent, overlapping shapes in shades of blue and green, including rectangles and a large circular arc. The text is centered in the blue section.

IMPACTOS DE LA
PANDEMIA EN LA
CORRESPONSABILIDAD
DE LOS CUIDADOS

Cuando se decretaron las medidas de emergencia sanitaria para prevenir los efectos de la COVID-19, una gran proporción de trabajadores y trabajadoras pasaron a realizar su trabajo desde el hogar. A su vez, se cerraron las escuelas y los centros de cuidado infantil, por lo cual, la nueva modalidad habilitó una nueva forma de conciliación entre familia y trabajo, ya que ambas actividades pasaron a realizarse en el hogar o generaron nuevos desafíos para quienes debían mantener su trabajo fuera del hogar.

Ello provocó una mayor visibilización del tema y un aumento significativo de los debates e intercambios en torno a los cuidados. En ese marco, se desarrolló una “Encuesta sobre el uso del tiempo, trabajo, género y niñez: situación pre y pos COVID-19”⁷ que permitiera visibilizar esas dificultades. Un resultado significativo fue que el trabajo desde el hogar fue más asumido por las mujeres que los varones. Según los datos de la encuesta, la caída del trabajo fuera de la casa fue solo 9 puntos porcentuales entre los hombres y 17 puntos porcentuales entre las mujeres. Por lo tanto, las mujeres asumieron una mayor proporción del aumento que se registró en el trabajo no remunerado (por la mayor permanencia de los niños y niñas en el hogar).

El 70% de los encuestados declara que son las madres las que realizan el trabajo no remunerado, el 10% que son los padres y el 12% que lo realizan entre ambos. A su vez, el 73% de los encuestados declara que las madres son quienes habitualmente apoyan a los niños/as en sus tareas para la escuela, mientras que solo un 10% indica que los padres son los principales referentes en la materia. Ello ha llevado a que un 38% de las mujeres que pasaron a trabajar desde la casa declararon que

les resultaba difícil o muy difícil combinar el trabajo con los cuidados de niños y niñas, mientras que solo el 20% de los hombres manifestó tener dificultades de conciliación.

Desde ONU Mujeres se han elaborado recomendaciones para que las empresas contribuyan a visibilizar esta situación e incluirla en sus prácticas de trabajo. En particular, la oficina de Uruguay elaboró un *brief* que se titula “Respuesta con igualdad de género en el ámbito laboral”⁸ y plantea recomendaciones específicas para las empresas uruguayas. Ellas son:

1. Reconocer que el impacto en hombres y mujeres es diferente.
2. Brindar mensajes claros y desde el alto liderazgo: que reconozcan la carga de cuidados generada por el contexto actual y la importancia del trabajo de las mujeres en este cuidado. No se pedirá a nadie lo imposible.
3. Identificar a personas que tengan a su cargo tareas de cuidado: niños/as, mayores, dependientes para distribuir de forma acorde y temporalmente las tareas urgentes, de forma equitativa.

7 ONU Mujeres y Unicef (2020).

8 Se puede visualizar en: <https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/comunicacion/publicaciones/respuesta-igualdad-genero-ambito-laboral>

4. Revisar los objetivos laborales de la oficina y de cada área, de acuerdo con la reducción de horas disponibles, para dimensionar cómo queda el horario laboral durante esta situación.
5. Garantizar, con base en los ajustes de las metas, que esta situación no afecte a la evaluación de desempeño de las personas, ni a su ingreso salarial.
6. Promover que los hombres sean corresponsables con las tareas no remuneradas.
7. Tener en cuenta las necesidades familiares y personales para asignar turnos de trabajo y reuniones.
8. Fomentar la comunicación y la solidaridad.

En distintos seminarios web⁹ organizados por el Programa Ganar-Ganar, en el contexto de pandemia, se difundieron estos mensajes y se recogió la experiencia que estaban desarrollando distintas empresas en los países de la región (incluido Uruguay). Entre los temas a resaltar, uno de los más importantes fue promover “la escucha”, entender lo que estaba pasando y buscar colaborativamente compensar los desbalances que se generaron con los aumentos en las cargas de cuidados en hogares con niños pequeños o personas en situación de dependencia. En algunas empresas se instalaron comités para tratar el tema de la organización del trabajo y las

particularidades de los integrantes del equipo en relación con los cuidados. En algunos casos, se optó por priorizar el trabajo desde el hogar para quienes tienen niños pequeños.

Algunas empresas ya habían iniciado este camino de reconocer las diferentes cargas de cuidados y promover la flexibilización de horarios, la reducción de la jornada laboral, y la diferenciación de turnos de trabajo que permitan compatibilizar las jornadas escolares. De todas formas, entienden que la pandemia ha sido una oportunidad para colocar a los cuidados en un lugar de mayor visibilidad. También ha sido importante para que los varones comprendan de qué se trata la corresponsabilidad, ya que al estar en el hogar dimensionan todo lo que implica el trabajo no remunerado.

De esa manera, es más probable transitar hacia un cambio cultural que genere mayor igualdad. Para ello, algunas empresas han desarrollado campañas a su interior sumándose a la iniciativa “HeforsheAtHome”¹⁰ para contribuir a un cambio cultural a través del fomento de modelos de nuevas masculinidades.

Es muy importante seguir promoviendo estos cambios, pero, al mismo tiempo, ir sistematizando las experiencias y recogiendo los resultados para que se genere un efecto contagio.

9 Se pueden visualizar en: www.asuntospublicos.tv

10 Esta campaña surge en el marco de la COVID-19 en abril 2020, basándose en la campaña HeforShe que se inició en 2014. El objetivo es resaltar la carga injusta sobre las mujeres y alentar a los hombres a equilibrar su aporte. A través de historias de quienes han iniciado ese camino, se ofrecen herramientas y consejos útiles para que otros varones se sumen a la iniciativa. <https://www.heforshe.org/en/heforshe-launches-global-heforsheathome-campaign#>



REFLEXIONES FINALES

El informe de la OIT (2019) “Un paso decisivo hacia la igualdad de género” hace un llamado a la acción para dar ese salto. Plantea que las mujeres han tenido que amoldarse a un mercado laboral diseñado por y para los hombres y que ello debe cambiar. También refiere a que los niños y hombres del siglo XXI están cada vez más conscientes de la necesidad de compartir y asumir parte de la responsabilidad de los cuidados, pero que para acelerar los cambios hay que reconocer que las economías y las sociedades no solo dependen del trabajo de cuidados para sobrevivir y prosperar, sino que el trabajo y los cuidados están estrechamente interconectados. Eso ya lo planteaba Esquivel (2011) cuando hablaba de la organización de los cuidados como contracara de la organización del trabajo remunerado.

También, el informe habla de la necesidad de medidas obligatorias para desafiar, de manera significativa, los roles tradicionales de género. Para ello, se plantea el requerimiento de un nuevo enfoque regulatorio que abarque y se adapte a las necesidades, aspiraciones, elecciones e intereses de las trabajadoras/es contemporáneos. También recomiendan aumentar la inversión en políticas de cuidado que incluyan condiciones de trabajo decentes para las trabajadoras y trabajadores del cuidado.

Uruguay, desde 2015, viene desarrollando el Sistema Nacional Integrado de Cuidados y, en ese marco, se ha empezado a transitar un camino que busca generar mejores condiciones para la igualdad de género. Luego del cambio de gobierno, en marzo de 2020, y en el marco de la crisis económica que genera la pandemia por COVID-19, más las restricciones fiscales que se han propuesto en el próximo Presupuesto Nacional 2020-2024, probablemente las acciones de implementación que generan mayores costos como el desarrollo de servicios de cuidados se vean afectadas.

De todas formas, se puede seguir avanzando en el marco de la negociación colectiva buscando conquistar derechos relacionados a las licencias para el cuidado que tuvieron un avance significativo en la última ronda de negociación colectiva.

También, hay que considerar que las medidas adoptadas durante la emergencia sanitaria que promovieron el trabajo a distancia, en algunos casos se van a mantener o pueden formar parte de los cambios que genera el trabajo del futuro; ello no puede desconocer el cambio de paradigma que se está proponiendo para avanzar en igualdad. No se puede seguir ocultando el trabajo que realizan las mujeres en el hogar, y menos aún se puede hacer funcional las condiciones de empleo al mantenimiento de la división sexual del trabajo. Si los nuevos empleos reproducen los estereotipos de género y mantienen el modelo de trabajador ideal, no se estaría dando el salto hacia la igualdad que propone OIT, sino manteniendo a las mujeres en un mercado laboral que las segrega y discrimina por asumir las responsabilidades de los cuidados¹¹.

11 Para profundizar en este tema se puede consultar Espino (2019) y Scasserra (2018).

Para contribuir a avanzar en la implementación de medidas de corresponsabilidad, se debería conocer mejor las condicionantes que impone la organización del trabajo en los distintos sectores de actividad. Un primer intento para avanzar, en ese sentido, fue una entrevista en profundidad a las dirigentes sindicales de los cuatro sectores priorizados. Una de las conclusiones relevantes es que el tema de las dificultades de conciliación surge cuando otros temas considerados como previos o básicos están resueltos. Por ello, hay que plantearlo como un componente central de la agenda política de los gobiernos que buscan la igualdad, porque por la simple voluntad de las partes a través de la negociación colectiva puede tardar mucho tiempo en concretarse. Es necesario identificar las dificultades, demandas y necesidades de corresponsabilidad según los distintos grupos de la negociación colectiva.

Asimismo, es importante continuar relevando la existencia de estos beneficios y sistematizar el uso de los mismos, así como su evaluación con el fin de identificar las mejores prácticas y compartirlas a nivel nacional, regional e internacional.

Para avanzar en medidas de corresponsabilidad en los cuidados, las principales recomendaciones para el sector empresarial son:

- Identificar las dificultades que puede generar la organización del trabajo para la dinámica familiar cuando hay niños pequeños que cuidar o personas en situación de dependencia.
- Para identificar esas dificultades, sería de interés promover diálogos a nivel de las empresas o el sector de actividad donde participen varones y mujeres de distintas generaciones y con diferente acceso a servicios de cuidados (en el Interior y en Montevideo la cobertura y la disponibilidad de servicios es muy distinta, ello también depende del tamaño de las localidades).

- Estudiar opciones de medidas de corresponsabilidad en los cuidados considerando la experiencia nacional e internacional.
- Realizar actividades de capacitación y sensibilización sobre corresponsabilidad en los cuidados con mandos altos y medios y, en particular, con quienes gestionan los recursos humanos, para generar conciencia sobre esta problemática y elaborar posibles alternativas para su implementación.
- Analizar el uso de las medidas existentes, y sus potencialidades y limitaciones para avanzar en igualdad.

Por su parte, el movimiento sindical debería:

- Aportar su mirada sobre las dificultades de conciliación que enfrentan varones y mujeres en los distintos tipos de empresas y sectores de actividad.
- Estudiar alternativas de medidas de corresponsabilidad en los cuidados que consideren oportunos para implementar en los sectores con dificultades.
- Promover la inclusión de estas medidas en la negociación colectiva.
- Relevar y sistematizar los impactos de las medidas que se implementan para generar ejemplos de buenas prácticas.
- Realizar acciones de sensibilización y concientización para dirigentes sindicales y delegados gremiales (u otros representantes) en los distintos ámbitos laborales.

Finalmente, al gobierno nacional, y en particular al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, le compete:

- Promover el diálogo entre el sector empresarial y sindical para identificar las dificultades para la conciliación entre la familia y el trabajo que enfrentan varones y mujeres, en los distintos sectores de actividad.

- Fomentar la adopción de medidas que atiendan las dificultades que enfrenta la población en general, tratando de no restringir su uso a casos excepcionales.
- Promover el desarrollo de servicios de cuidados, como los centros de cuidado infantil y los centros que brindan atención a contrahorario escolar. También promover el desarrollo de centros de día y servicios de asistentes personales para la población en situación de dependencia. Para ello, se puede contar con el apoyo de las empresas y los sindicatos.
- Relevar y sistematizar los impactos de las medidas que se implementan para generar ejemplos de buenas prácticas.
- Promover intercambios de experiencias sobre la temática en el ámbito nacional y regional, convocando a dirigentes de empresas y sindicatos.
- Desarrollar campañas de sensibilización para los distintos actores involucrados y la sociedad en general.
- Sistematizar, analizar y evaluar la experiencia que se va generando para alimentar los intercambios y debates sobre el tema, a nivel nacional e internacional.

Síntesis de las recomendaciones

EMPRESAS	EMPRESAS	SINDICATOS	GOBIERNO
INFORMACIÓN Y DIÁLOGO	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Identificar las dificultades de la organización del trabajo para la dinámica familiar de los cuidados. ✓ Promover el diálogo entre trabajadores (varones y mujeres) de la empresa o sector de actividad para identificar esas dificultades. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Aportar su mirada sobre las dificultades de conciliación en empresas y sectores de actividad. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Promover el diálogo entre el sector empresarial y sindical para identificar las dificultades para la conciliación en los distintos sectores de actividad.
SENSIBILIZACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Realizar actividades de capacitación y sensibilización con mandos altos y medios, y quienes gestionan los recursos humanos para elaborar alternativas. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Realizar acciones de sensibilización y concientización para dirigentes sindicales o delegados gremiales. ✓ Promover la inclusión de estas medidas en la negociación colectiva. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Desarrollar campañas de sensibilización.
PROPUESTAS	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Estudiar opciones de medidas de corresponsabilidad con base en la experiencia nacional e internacional. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Estudiar alternativas de medidas de corresponsabilidad a implementar en esos sectores o empresas. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Promover el desarrollo de servicios de cuidados. Para ello se puede contar con el apoyo de sindicatos y empresas. ✓ Fomentar la adopción de medidas que atiendan las dificultades que enfrenta la población en general. ✓ Promover intercambios de experiencias sobre la temática en el ámbito nacional y regional.
EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Analizar el uso de las medidas, y sus potencialidades y limitaciones para avanzar en igualdad. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Relevar y sistematizar los impactos de las medidas que implementan para generar ejemplos de buenas prácticas. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Relevar y sistematizar los impactos de las medidas. ✓ Sistematizar, analizar y evaluar la experiencia para alimentar los intercambios y debates sobre el tema, a nivel nacional e internacional.

ANEXO

Proporción de mesas que cuentan con medidas relativas a los cuidados, según tipo de medida (en porcentaje)

GRUPOS	DECLARATIVAS	MEDIDAS DE ASIGNACIÓN DE TIEMPO				SERVICIOS	TOTAL
		LICENCIA PARENTAL	LICENCIA PARA CUIDADO	OTRAS	SUBTOTAL		
01	23,1		26,9	19,2	46,2	7,7	61,5
02	66,7		66,7	66,7	66,7		100,0
03	40,0			20,0	20,0		60,0
04							
05	33,3			100,0	100,0	33,3	100,0
06							
07		44,4	44,4	11,1	55,6		55,6
08		18,2	27,3		27,3		27,3
09			100,0		100,0	100,0	100,0
10	78,3	43,5	17,4	17,4	69,6		87,0
11	100,0		100,0		100,0		100,0
12	100,0		100,0	25,0	100,0		100,0
13	25,9		7,4	18,5	25,9		40,7
14		20,0	60,0	13,3	73,3		73,3
15			66,7	33,3	66,7	33,3	66,7
16			85,7	14,3	100,0		100,0
17							
18	28,6		7,1	7,1	14,3		35,7
19	63,3	40,0	26,7	26,7	76,7		96,7
20	75,0	25,0	100,0	50,0	100,0		100,0
21				100,0	100,0		100,0
22	25,0						25,0
23	37,5			75,0	75,0		100,0
24							
TOTAL	35,0	14,3	31,8	21,1	56,5	4,5	69,5

Fuente: Base de Datos sobre Medidas de Corresponsabilidad en los Cuidados elaborada por CIEDUR

Denominación de los grupos de Consejos de Salarios en la negociación colectiva

GRUPOS DE INDUSTRIA, COMERCIO Y ACTIVIDADES EN GENERAL
1. Procesamiento y conservación de alimentos, bebidas y tabaco
2. Industria frigorífica
3. Pesca
4. Industria textil
5. Industrias del cuero, vestimenta y calzado
6. Industria de la madera, celulosa y papel
7. Industria química, del medicamento, farmacéutica, de combustibles y anexos
8. Industria de productos metálicos, maquinarias y equipo
9. Industria de la construcción y actividades complementarias
10. Comercio en general
11. Comercio minorista de la alimentación
12. Hoteles, restaurantes y bares
13. Transporte y almacenamiento
14. Intermediación financiera, seguros y pensiones
15. Servicios de salud y anexos
16. Servicios de enseñanza
17. Industria gráfica
18. Servicios culturales, de esparcimiento y comunicaciones
19. Servicios profesionales, técnicos, especializados y aquellos no incluidos en otros grupos
20. Entidades gremiales, sociales y deportivas

ACTIVIDAD DOMÉSTICA
21. Servicio doméstico (grupo nuevo a partir de la Tercera Ronda 2008)

ACTIVIDAD RURAL (NUMERACIÓN NUEVA A PARTIR DE LA TERCERA RONDA 2008)
22. Ganadería, agricultura y actividades conexas
23. Viñedos, fruticultura, horticultura, floricultura, criaderos de aves, suinos, apicultura y otras actividades no incluidas en el grupo 22
24. Forestación (incluidos bosques, montes y turberas)

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, Valentina (2017) “¿La igualdad de género se negocia? Análisis de las Cláusulas de Género en la Quinta Ronda de Consejos de Salarios”, Informe de pasantía de egreso - Licenciatura en Desarrollo. Montevideo: UdelaR-CIEDUR.
- Elson, Diane (2017) “Recognize, Reduce, and Redistribute Unpaid Care Work: How to Close the Gender Gap”. New Labor Forum. Volume: 26 issue: 2, page(s): 52-61.
- Elson, Diane (2008) “The Three R’s of Unpaid Work: Recognition, Reduction and Redistribution”. Paper presented at the Expert Group Meeting on Unpaid Care Work, Economic Development and Human Well-Being. New York: UNDP.
- Espino, Alma (2019) “El futuro del trabajo y la perspectiva de género”. En: <https://new.vade-nuevo.com.uy/sociedad/el-futuro-del-trabajo-y-la-perspectiva-de-genero/>
- Esquivel, Valeria (2011) “La Economía del Cuidado en América Latina: poniendo a los cuidados en el centro de la agenda”. Panamá: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).
- Fernández, Mayra (2017) “La reproducción del capital y la reproducción de la vida: ¿dos espacios en conflicto? Reflexiones sobre la corresponsabilidad social y de género en Uruguay por sectores de actividad”. Informe de pasantía para obtener el título de Licenciado en Desarrollo. Montevideo: CIEDUR-FCS/UDELAR.
- MIDES (2014) *Cuidados como Sistema. Propuesta para un modelo solidario y corresponsable de cuidados en Uruguay*. Montevideo: Ministerio de Desarrollo Social, noviembre. http://www.sistemadecuidados.gub.uy/innovaportal/file/34676/1/cuidados_como_sistema.pdf
- MTSS (2016) “Evolución de los beneficios no salariales negociados en Consejos de Salarios entre 2005 y 2015”. Trabajo realizado por la Unidad de Estadística en el marco de convenio con CEPAL.
- OIT (2019) *Un paso decisivo hacia la igualdad de género: en pos de un mejor futuro del trabajo para todos*. Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT.
- OIT (2016) “Negociando por la igualdad de género”. Nota de información N° 4, Relaciones laborales y negociación colectiva. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- OIT-PNUD (2009) *Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*. Santiago, Oficina Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
- ONU Mujeres y Unicef (2020) *Principales resultados de la Encuesta sobre niñez, género y uso del tiempo en el marco de la emergencia sanitaria*. Uruguay.

- Pautassi, Laura (2010), "Cuidado y derechos: la nueva cuestión social", *El cuidado en acción: entre el derecho y el trabajo*, Sonia Montañó Virreira y Coral Calderón Magaña (coords.), Cuadernos de la CEPAL, N° 94 (LC/G.2454-P), Santiago de Chile, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación, AECID (Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo) y UNIFEM (Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer), julio.
- PNUD (2013) "Guía para trabajar en la empresa. Conciliación con corresponsabilidad". Montevideo: PNUD. http://www.uy.undp.org/content/uruguay/es/home/library/poverty/publication_3.html
- Rodríguez Enríquez, C. Giosa, N.; Nieva, D. (2009) El costo de las políticas ausentes. *Las implicancias económicas y sociales de la carencia de acciones de conciliación en América Latina*.
- Salvador, Soledad y Valentina Alles (2018) "Impacto sobre trabajadores/as de cláusulas de género de la negociación colectiva". Informe final de consultoría para PNUD. (sin publicar)
- Salvador, Soledad (2011) "Hacia un sistema nacional de cuidados en el Uruguay". En: Rico (coord.) (2011) *El desafío de un sistema nacional de cuidados para el Uruguay*, División de Desarrollo Social de la CEPAL, Santiago de Chile, Publicación de las Naciones Unidas.
- Salvador, Soledad; Maira Colacce y Gabriela Pradere (2011) Capítulo 5: Acciones en el mercado de trabajo. En: *Criar, trabajar, cuidar. Algunas consideraciones sobre políticas de cuidado, tiempo, acceso y trabajo*. Montevideo, Uruguay: PNUD.
- Scasserra, Sofía (2018) "La incorporación de la tecnología en los ámbitos de trabajo y su impacto en las mujeres". Montevideo: CIEDUR-Red Género y Comercio.



Ministerio
**de Desarrollo
Social**

Instituto
Nacional de las
Mujeres

