

Cláusulas de Género en materia de Corresponsabilidad de género en los Cuidados en el ámbito laboral.

Comisión Interinstitucional Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo (CTIOTE) Uruguay, junio 2025.

I) - Introducción

El **Ministerio de Trabajo y Seguridad Social** (en adelante, MTSS) en el inicio de su gestión para el período 2025-2030, coincidiendo con el mes de las mujeres, en marzo, se compromete¹ con la promoción de la equidad de género en el mundo laboral, asegurando la inclusión de políticas activas que reduzcan las desigualdades estructurales y fomenten condiciones laborales justas y equitativas.

Para ello, uno de los tres ejes asumidos por el MTSS en Conferencia Nacional en ocasión del Día Internacional de las Mujeres, fue la reinstalación de la **Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo (CTIOTE)**, como espacio clave para el diseño e implementación de estrategias que promuevan la equidad en el acceso al empleo y la eliminación de la discriminación de género en el ámbito laboral.

La CTIOTE, se creó en Uruguay el 7 de marzo de 1997, a instancias de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Su objetivo principal es promover la igualdad de oportunidades y trato en el ámbito laboral, fomentando el diálogo social tripartito entre el gobierno, los sindicatos y los empleadores. Está integrada por el MTSS y por el **Instituto Nacional de las Mujeres**, del **Ministerio de Desarrollo Social** (en adelante, MIDES), como organismo técnico asesor, así como por las **Cámaras Empresariales** y por el **PIT-CNT** en representación del sector trabajador.

El 12 de marzo del presente año, se firma un acuerdo marco entre el MTSS y el MIDES, con el objeto de "promover la Inclusión de los temas de Cuidados y Género en el mundo del trabajo, en particular, en la Negociación Colectiva como parte de las políticas de transformación cultural, orientadas a impulsar la corresponsabilidad de género y la distribución equitativa del trabajo en Cuidados. Se considera que la inclusión de estos temas contribuirá a mejorar el ingreso y la permanencia de las mujeres en el mercado laboral formal" (Convenio Cap. II - Inclusión, trabajo y cuidados).

La CTIOTE reinicia su trabajo en abril de 2025, y en su agenda de trabajo, se propone para el corto plazo -en virtud de que lo ha venido realizando desde el año 2008-, acompañar la próxima ronda de Consejo de Salarios con propuestas de cláusulas de género, en particular en dos asuntos: 1) Violencia Basada en Género y Acoso en el ámbito laboral, y 2) Cuidados con corresponsabilidad de género.

Se propone que las cláusulas con los acuerdos alcanzados por los sectores mediante consensos y la realización de concesiones y compromisos tripartitos, **sean difundidas a los afiliados de las organizaciones de los trabajadores y empleadores**², con el objetivo de fortalecer las políticas

¹<https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/comunicacion/noticias/se-realizo-acto-central-dia-internacional-mujeres>

² Cámara de Comercio y Cámara de Industrias ratificaron su compromiso con la igualdad de oportunidades y trato en el empleo y con las labores de CTIOTE, y dejaron constancia que el mismo no implica necesariamente un aval de todos los textos incluidos.

públicas tanto en materia de violencia basada en género y acoso laboral como en Corresponsabilidad en los cuidados y avanzar en cláusulas que establezcan licencias especiales para cuidados y la creación de servicios de cuidados donde los actores sociales y el Estado formen parte de la solución de los mismos, previo relevamiento de las necesidades de cuidados de los distintos sectores de actividad.

En este marco, la CTIOTE, define conformar dos Grupos de Trabajo para ambos asuntos, con el objetivo de mejorar la redacción de algunas de las cláusulas modelos, que se alinean al CIT 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y al CIT 156 sobre los trabajadores con corresponsabilidades familiares y a la normativa uruguaya vigente. Este grupo (tripartito) buscó también, optimizar el abordaje de las cláusulas que atiendan a la heterogeneidad de los grupos que conforman la Negociación Colectiva. Para ello, la CTIOTE invita en primer lugar a la **Secretaría Nacional de Cuidados y Discapacidad** del Sistema Nacional Integrado de Cuidados (SNIC), al **Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional**, así como al **Instituto Nacional del Cooperativismo**, a integrar estos grupos como forma de ampliar y enriquecer el trabajo técnico.

II) - Información sustantiva de contexto sobre Cláusulas de Género y Corresponsabilidad en los Cuidados en el ámbito laboral.

Los datos analizados en el informe realizado por la Unidad de Estadística de Trabajo y Seguridad Social del MTSS³, sobre la décima ronda de Consejos de Salarios determina que hay un total de 199 mesas de negociación. Al desagregar las cláusulas que refieren a cuidados, encontramos las que establezcan licencias especiales, tales como licencias por adopción 2%, licencias parentales 3%, licencia maternal 2%, mientras que las licencias por paternidad alcanzan 18%. En tanto las cláusulas que otorgan “cambio temporario de actividades” 2%, igualadas en 3% se encuentran las cláusulas que refieren a “modificación horaria para amamantar” y “otros cuidados”, mientras que los acuerdos que establecen licencias para cuidados de familiar directo, se otorgan en horas y días, alcanzando una representación de 7% y 24%, respectivamente.

La mencionada sistematización permite ver la heterogeneidad de avances en el tema referido, los acuerdos negociados son diversos, en consonancia con las estrategias planteadas y otras que puedan surgir en los diálogos de cada grupo/sector negociador. Suponen una mejora para otras rondas de negociación, en la medida que los mismos se compartan y se difundan al resto de las personas que negocian, (actores gubernamentales, representantes de empresas y de quienes trabajan en ellas). Estas nuevas tendencias presentan un desafío para todos grupos de Consejos de Salarios, pudiendo ser una oportunidad de canalizar las experiencias de otros grupos.

Además de los modelos de cláusulas que se han logrado en estos GT, en tan corto plazo, cabe decir que han surgido en los diálogos varios temas para profundizar que suponen nuevos desafíos de trabajo a futuro y en un plazo mayor.

Uruguay cuenta con regulación específica y acuerdos en materia de:

- Convenio OIT 156 sobre los trabajadores con corresponsabilidades familiares, 11/08/1983.
- Ley 19.353 Creación del Sistema Nacional Integrado de Cuidados (SNIC), 27/11/2015.

³ Beneficios y otros contenidos de los Consejos de Salarios en el período 2020-2025 (Octava, Novena y Décima Ronda de Negociación). Unidad Estadística de Trabajo y Seguridad Social. Junio 2024

- Ley 19.846 sobre la Aprobación de las obligaciones emergentes del derecho internacional de los derechos humanos, en relación a la igualdad y no discriminación entre mujeres y varones, comprendiendo la igualdad formal, sustantiva y de reconocimiento, 19/12/2019.

III) - Modelos de cláusulas posibles Corresponsabilidad de género en los Cuidados en el ámbito laboral.

Modelo 1 - Normas que vinculan directa o indirectamente a cuidados.

Las partes acuerdan promover dentro del ámbito de la negociación colectiva el cumplimiento de la normativa en materia de cuidados y corresponsabilidad, a saber: Ley Nro. 11577 de trabajo insalubre de 14 de octubre de 1950 (art. 16), Decreto Nro. 234/018 sobre la Instalación de Salas de Lactancia Materna de 24 de agosto de 2017 (art 10), Ley Nro. 17.215 sobre Trabajadoras en estado de gravidez o en período de lactancia de 24 de septiembre de 1999 (arts. 1, 2 y 3), Ley Nro. 17.292 sobre Administración Pública. Fomento y mejoras del empleo de 25 de enero de 2001 (art. 33 a 35 y 38), Ley Nro. 18.345 sobre Licencias especiales con goce de sueldo para los trabajadores de la actividad privada de 11 de septiembre de 2008 (arts. 5 y 10), Ley Nro. 19.161 sobre Modificación del subsidio por maternidad y fijación de subsidio por paternidad para cuidado del recién nacido de 01 de noviembre de 2013 (arts. 1, 2, 3 12, 13 y 14), Ley Nro. 19.353 de Creación del Sistema Nacional Integrado de Cuidados de 27 noviembre de 2015 (arts. 1 a 8 inclusive), Ley Nro. 19.529 sobre Salud Mental de 24 de agosto de 2017 (art. 12), Ley Nro. 20.129 sobre la Regulación del derecho de todas las trabajadoras y trabajadores a ausentarse del trabajo para la realización de controles de embarazo de 28 de abril de 2023 (arts. 1 y 2) y Ley Nro. 20.312 sobre Modificación de Leyes Nros. 19.161 y 19.121, en lo relativo a la Licencia por paternidad de 13 de agosto de 2024.

Nota: este modelo de cláusula indica el orden de las leyes de acuerdo a la fecha de promulgación.

Modelo 2 - Las partes se comprometen a impulsar el diálogo sobre cuidados integrando la corresponsabilidad social y de género en los ámbitos de negociación colectiva.

Modelo 3 - Las partes podrán conformar un ámbito que busque contribuir y avanzar en un diagnóstico integral de cuidados, a partir de un relevamiento de información y evidencia, de las necesidades existentes y de las estrategias y respuestas ya implementadas. A tales efectos se contará con el asesoramiento y apoyo técnico de la Secretaría Nacional de Cuidados y Discapacidad (MIDES) y del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, quienes acompañarán los procesos de relevamiento y procesamiento de la información y la elaboración de un documento diagnóstico con los resultados y posibles propuestas.

Modelo 4 - Licencia especial para cuidados (en días)

Las personas trabajadoras tienen derecho a X días anuales con goce de sueldo, consecutivos o fraccionados, para atender situaciones de cuidado de: hijos o hijas, menores a cargo inscriptos en formulario 3100 del BPS, cónyuge o concubino/a declarado en FONASA, madre, padre, abuelos o abuelas y familiares bajo tutela judicial o inscriptos en el Registro Nacional de Discapacidad.

Esta licencia aplica para el acompañamiento a consultas o tratamientos médicos, terapias, convalecencias en domicilio, o trámites administrativos.

Para el goce de dicha licencia deberá existir una previa comunicación al empleador -con 72 horas de anticipación, salvo que existan razones de fuerza mayor-; y deberán ser acreditadas con la presentación de certificado médico o comprobante administrativo -en un plazo máximo de 48 horas-.

El uso de esta licencia no genera derecho a salario vacacional y es de goce efectivo, no pudiendo sustituirse, acumularse o compensarse. El uso de esta licencia no implicará pérdida de salario, ni presentismo u otra compensación vinculada a la asistencia.

Piso sugerido: 5 días anuales

Modelo 5 - Licencia especial para cuidados (en horas)

Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a **X horas anuales** con goce de sueldo, consecutivas o fraccionadas, para atender situaciones de cuidado de: hijos o hijas, menores a cargo inscriptos en formulario 3100 del BPS, cónyuge, o concubino/a declarado en FONASA, madre, padre, abuelos o abuelas y familiares bajo tutela judicial o inscriptos en el Registro Nacional de Discapacidad.

Esta licencia aplica para el acompañamiento a consultas o tratamientos médicos, terapias, convalecencias en domicilio o trámites administrativos.

Para el goce de dicha licencia deberá existir una previa comunicación al empleador -con 24 horas de anticipación, salvo que existan razones de fuerza mayor-; y deberán ser acreditadas con la presentación de certificado médico o comprobante administrativo -en un plazo máximo de 48 horas-.

El uso de esta licencia no genera derecho a salario vacacional y es de goce efectivo, no pudiendo sustituirse, acumularse o compensarse. El uso de esta licencia no implica pérdida de salario, ni presentismo u otra compensación vinculada a la asistencia.

Piso sugerido: 50 horas anuales

Modelo 6 - Licencia especial para cuidados por internación (en días)

Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a **X días anuales** con goce de sueldo, consecutivos o fraccionados, para acompañar en situación de **internación hospitalaria o domiciliaria**. Incluye a hijos o hijas, menores a cargo inscriptos en formulario 3100 del BPS, cónyuge, o concubino/a declarado en FONASA, madre, padre, abuelos o abuelas y familiares bajo tutela judicial o inscriptos en el Registro Nacional de Discapacidad.

La licencia se extiende a **X días** si el familiar requiere **cuidados paliativos** -con certificación del médico tratante-.

Para el goce de dicha licencia deberá existir una previa comunicación al empleador -con 72 horas de anticipación, salvo que existan razones de fuerza mayor-; y deberán ser acreditadas con la presentación de certificado médico -en un plazo máximo de 48 horas-.

El uso de esta licencia no genera derecho a salario vacacional y es de goce efectivo, no pudiendo sustituirse, acumularse o compensarse. El uso de esta licencia no implicará pérdida de salario, ni presentismo u otra compensación vinculada a la asistencia.

Piso sugerido: 5 y 12 días, respectivamente.

Modelo 7 - Licencia especial para cuidados por internación (en horas)

Los trabajadores y trabajadoras contarán con una licencia especial de hasta **X horas anuales** con goce de sueldo, consecutivas o fraccionadas, para acompañar en situación de **internación hospitalaria o domiciliaria**. Incluye a hijos o hijas, menores a cargo inscriptos en formulario 3100 del BPS, cónyuge, o concubino/a declarado en FONASA, madre, padre, abuelos o abuelas y familiares bajo tutela judicial y/o inscriptos en el Registro Nacional de Discapacidad.

Para el goce de dicha licencia deberá existir una previa comunicación al empleador -con 24 horas de anticipación, salvo que existan razones de fuerza mayor-; y deberán ser acreditadas con la presentación de certificado médico -en un plazo máximo de 48 horas-.

El uso de esta licencia no genera derecho a salario vacacional y es de goce efectivo, no pudiendo sustituirse, acumularse o compensarse. El uso de esta licencia no implicará pérdida de salario, ni presentismo u otra compensación vinculada a la asistencia.

Piso sugerido: 48 horas anuales

Modelo 8 - Flexibilidad horaria para cuidados

Los trabajadores y trabajadoras podrán ajustar su horario laboral en un margen de hasta 2 horas, previa autorización del empleador, para atender situaciones de cuidado de: hijos o hijas menores, menores a cargo inscriptos en formulario 3100 del BPS, cónyuge, o concubino/a declarado en FONASA, madre, padre, abuelos o abuelas, y familiares bajo tutela judicial o inscriptos en el Registro Nacional de Discapacidad.

Esta flexibilidad aplica para el acompañamiento a consultas o tratamientos médicos, terapias o gestiones administrativas, hasta un máximo de X horas mensuales.

Se requiere acreditación mediante presentación de certificado médico o comprobante administrativo, en un plazo máximo de 48 horas.

Piso sugerido: Máximo de 8 horas mensuales.