

ESTUDIO SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y LA ATENCIÓN A LOS CUIDADOS EN SECTORES DE ACTIVIDAD REPRESENTATIVOS DEL COOPERATIVISMO NACIONAL

Proyecto ID.6 Literal Ñ
de INEFOP 2025

Sergio Reyes Lavega
Lucía Maschi
Danilo Gutiérrez
Alejandro Márquez

INEFOP

 **INSTITUTO**
Humanista Cristiano
Juan Pablo Terra

 **CUDECOOP**
Confederación Uruguaya de Entidades Cooperativas

ESTUDIO SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y LA ATENCIÓN A LOS CUIDADOS EN SECTORES DE ACTIVIDAD REPRESENTATIVOS DEL COOPERATIVISMO NACIONAL

Sergio Reyes Lavega

Lucía Maschi

Danilo Gutiérrez

Alejandro Márquez

I. INTRODUCCION

El presente Informe es el resultado del trabajo llevado a cabo con el objetivo general de contribuir a la comprensión de las particularidades de las condiciones de trabajo (salud y seguridad laboral, formación profesional, equidad de género, y los cuidados) en determinados sectores del cooperativismo nacional.

La recopilación de información necesaria para llevar a cabo el estudio y análisis de las temáticas antes anunciadas se realizó en los siguientes tres subsectores del cooperativismo uruguayo: (1) cooperativas de trabajo cuyo campo de actuación es la educación, (2) cooperativas de trabajo cuyo campo de actividad es el cuidado de personas y (3) las cooperativas de consumo. Asimismo, la tarea incluyó el contenido de las normas (leyes, decretos, etc.) que regulan la temática mencionada, y especialmente los convenios colectivos emergentes de los siguientes grupos y subgrupos de los consejos de salarios:

- ✓ (Cooperativas de consumo) Grupo 10 - Comercio General, Subgrupo 24 Cooperativas de consumo; y Grupo 15 - Servicios de salud y anexos, Subgrupo 1 – Salud General.¹
- ✓ (Cooperativas de educación) Grupo 16 - Servicios de enseñanza, Subgrupos 1 - Jardines de infantes y guardería, 2 - Enseñanza Preescolar, primaria, secundaria superior, y 7 - Educación no formal;
- ✓ (Cooperativas de cuidados) Grupo 20, subgrupo 3 de “entidades sociales, gremiales y deportivas”.

¹ Los comentarios acerca de porque quedan comprendidas las actividades dentro de esos grupos se harán en el capítulo correspondiente a cada tipo de cooperativa; como así también las inconveniencias que en algunos casos esto genera, sobre todo en el caso de cooperativas de cuidados.

Se operó a fin de dar cumplimiento con los tres objetivos específicos previamente definidos, a saber: (1) **identificar las condiciones de trabajo asociadas a la salud y seguridad laboral, el desarrollo profesional y la perspectiva de género, en las cooperativas de al menos tres grupos de negociación colectiva: Salud, Educación y Comercio General;** (2) **conocer las propuestas de cuidados de las cooperativas en los grupos de negociación colectiva priorizados;** y (3) preparar un material de difusión que recoja los principales resultados de los estudios anteriores para su difusión entre los actores cooperativos involucrados.

Además del análisis de las normas correspondientes, se realizó una encuesta estructurada sobre las temáticas objeto del estudio (que fue respondida por 102 personas), dos grupos focales y una serie de entrevistas semiestructuradas (16 en total).

Es sabido que las cooperativas constituyen un tipo de organización con características particulares, tendientes a dar satisfacción a diversas necesidades de las personas. También sabemos que la tipología de cooperativas es muy variada (de consumo, de trabajo, de ahorro y crédito, de vivienda, agrarias, de seguros, etc.), lo cual lleva a que cada rama o subtipo tenga algunas características específicas, tanto en cuanto a su objeto social, como a las actividades que practican y a algunos aspectos de su funcionamiento. No obstante, existe un *conjunto de reglas* que están en la base de todas ellas, que lleva a la posibilidad de hablar de un “movimiento cooperativo” e, incluso, permiten la existencia de estructuras institucionales que las agrupan para accionar conjuntamente en algunos campos (por ejemplo, tal es el caso en Uruguay de la cooperativa de tercer grado Confederación Uruguaya de Entidades Cooperativas - CUDECOOP), así como entidades estatales que concentren lo atinente a su control (el caso de Uruguay referimos a la Auditoría Interna de la Nación - AIN) y lo relativo a la promoción (tal es el caso en Uruguay del Instituto Nacional del Cooperativismo - INACCOOP). Ese *conjunto de reglas* son los denominados *principios cooperativos*. Asimismo, las cooperativas comparten desde sus orígenes y actúan en función de una serie de *valores cooperativos*.²

Ahora bien, desde mediados del siglo XIX las cooperativas se han expandido en el mundo entero, no siendo nuestro país una excepción a esto. Dicha expansión ha traído consigo el crecimiento y el perfeccionamiento, poco a poco, de la normativa y la institucionalidad estatal que contiene, regula, controla y promueve el fenómeno, que tiene sus caracteres propios, como ya dijimos. Y también es del caso dejar apuntado desde ya que a efectos de cumplir con sus objetivos las cooperativas deben gestionar eficientemente sus recursos, y dar cumplimiento a todas las regulaciones por las que cada una de ellas sea alcanzada.

Asimismo, las empresas cooperativas están inmersas en un mundo desarrollado y/o regulado en sus más diversos aspectos: en cuanto al tipo de actividad que

² Hoy en día todo lo relativo a los valores y principios cooperativos a nivel mundial, como así también la definición de cooperativa, está contenido en la denominada Declaración sobre la Identidad Cooperativa, aprobada por la Alianza Cooperativa Internacional en el Congreso de Manchester de 1995, y puede verse en: <https://aciamericas.coop/nuestro-trabajo/identidad-cooperativa/>

practican, en cuanto a su contabilidad y finanzas, en sus relaciones con el Estado en tanto empresas, a sus relaciones derivadas de los diversos contratos que suscriban para llevar adelante su actividad, en lo atinente a sus obligaciones tributarias y de seguridad social, etc.; y particularmente las cooperativas generan en su interior relaciones cooperativas y/o relaciones laborales, respecto de las cuales existen cuadros normativos que las rigen.

Precisamente, en el campo de las relaciones laborales (trabajo subordinado) es de tener presente que las cooperativas deben respetar y dar cumplimiento a todas las obligaciones que generan los contratos de trabajo que otorgue, y a todas las disposiciones que deriven de la negociación colectiva, conforme a la legislación correspondiente. Es de resaltar que, en determinado tipo de cooperativas, se deben aplicar las obligaciones antes referidas aún en el caso de que no haya relaciones laborales sino relaciones cooperativas (actos cooperativos).³

Siendo así entendimos pertinente, en primer lugar, hacer una breve reseña de la base teórica de la cual se parte, del régimen legal de las cooperativas y del régimen laboral y de negociación colectiva en el cual se insertan nuestras empresas y trabajadores (incluyendo a las cooperativas); luego hacemos una conceptualización del punto “condiciones de trabajo” y de los temas objeto del presente estudio, y, seguidamente, se desarrollan los capítulos correspondientes a cada uno de los tipos de cooperativas estudiados (de consumo, de educación y de cuidados) consignando los datos básicos de su origen, evolución y estado actual, y especialmente lo atinente a los grupos de negociación colectiva en cuanto a las condiciones de trabajo en estudio: salud y seguridad laboral, formación profesional, equidad de género y los cuidados en tales clases de cooperativas.

³ En efecto, desde ya adelantamos que las cooperativas de trabajo llevan a cabo la producción de bienes y servicios por medio de la actividad de sus socios para ser colocados en el mercado, y esa actividad de los socios con sus cooperativas se llaman relaciones cooperativas (su característica es la horizontalidad y también se les denominan *actos cooperativos*), y no son relaciones laborales (cuya nota característica en este caso es la subordinación y también se les denominan contratos de trabajo). No obstante, estas cooperativas pueden contratar trabajo subordinado (o sea, tener empleados más allá de los socios), con ciertas limitaciones (art. 100 de la Ley de cooperativas 18.407). Ahora bien, por disposición de los artículos 101 y 102 de la Ley 18.407 los socios de las cooperativas de trabajo (a pesar de no ser empleados, como acabamos de decir) deben ser remunerados como mínimo con los laudos que emitan los consejos de salarios correspondientes a cada rama de actividad y, asimismo, se les aplican todas “*las normas de protección de la legislación laboral y la previsión social, excepto la indemnización por despido a los socios excluidos*”.

En cambio, en las cooperativas de consumo los socios también mantienen con la cooperativa una relación de carácter cooperativo, pero, por otro lado, encontramos a los empleados de la cooperativa que, en general, son los que llevan a cabo las tareas de administración y operativas para que la cooperativa brinde los servicios a sus socios. Estas personas con calidad de empleadas pueden ser, a la vez, socias de la cooperativa, pero, en este caso, tendrán dos condiciones jurídicas simultáneamente: por un lado, la de socia de la cooperativa, y, por otro, la calidad de empleada. Y en caso de darse esta doble condición hay que tener en cuenta una posible limitación establecida en el art. 22 literal h de la Ley de cooperativas 18.407, que dice lo siguiente: “*Cuando la naturaleza de la cooperativa lo permita, los empleados podrán ser socios de ella pero no podrán votar cuestiones relativas a su condición en las Asambleas ni formar parte de los otros órganos sociales, sin perjuicio de otras estipulaciones que se establezcan en el estatuto. En todo caso gozarán de un tratamiento no inferior al que la legislación otorga a los trabajadores de la misma actividad.*”

El equipo de trabajo estuvo integrado por los abogados Sergio Reyes Lavega y Lucía Maschi, el escribano Danilo Gutiérrez y el licenciado en relaciones laborales Alejandro Márquez.⁴

Se agradece especialmente a referentes, socios y dirigentes cooperativos, empleados de cooperativas, asesores y dirigentes sindicales de todas las ramas de cooperativas estudiadas.

II. LA BASE TEORICA Y DOCTRINARIA DE LA CUAL SE PARTE

Como se anunciaba en la Propuesta de Trabajo el marco teórico general se fundamenta en un enfoque integrador de las perspectivas de las teorías del capital social, la economía social, el feminismo y una perspectiva crítica de la salud y seguridad laboral. Así pues, desarrollaremos seguidamente algunos conceptos a este respecto.

1) EL MARCO DE LA ECONOMÍA SOCIAL Y SOLIDARIA

a) Concepto general

Nuestra investigación refiere específicamente a cooperativas, sin descuidar el hecho de que pertenecen a un sector más amplio: el de la economía social y solidaria.

El movimiento cooperativista uruguayo ha debatido históricamente su identificación con formas empresariales solidarias con las que comparten una serie de atributos y una concepción de la vida social. La propia Confederación, CUDECOOP, se denominó de “Entidades Cooperativas” para abrir su padrón a organizaciones que no eran propiamente cooperativas, como dos de sus fundadoras, la Comisión Nacional de Fomento Rural y el Centro Cooperativista Uruguayo.

Una concepción original de “Economía Social”, consolidada en Europa a lo largo del Siglo XX, y otra de raíz latinoamericana de “Economía Solidaria”, más reciente y con diversos matices interpretativos en los movimientos sociales, la doctrina y la academia, fueron las fuentes inspiradoras de la Ley 19.848, de Economía Social y Solidaria, actualmente vigente.

b) Breve reseña de los aspectos más relevantes de ley 19.848

⁴ Se agradece el apoyo de FOCUS Investigación Social

En los artículos 1, 2 y 5: se reconoce al sector de la economía social y solidaria y se ordena al Estado su promoción y apoyo, declarándolo de interés nacional.

Cómo se caracterizan, de acuerdo con el artículo 3 de la ley:

a) Son entidades privadas

b) QUÉ HACEN: Actividades económicas, sociales, culturales y ambientales

c) CÓMO LO HACEN: Cumpliendo los principios de la economía social y solidaria.

d) CON QUÉ FINES LO HACEN:

- Interés común de los asociados (caso de las cooperativas)
- Interés general económico o social
- Ambos

Qué principios las orientan (artículo 4):

- Centralidad en las PERSONAS, por sobre el capital
- Relaciones internas sustentadas en la solidaridad, la cooperación, la reciprocidad y el control democrático, con primacía del interés común
- Gestión autónoma, democrática y participativa
- Compromiso con la comunidad, el desarrollo local y territorial y el medio ambiente
- Si se distribuyen excedentes: en función del trabajo o los servicios
- Promoción de la equidad de género y la inclusión social
- Más los PRINCIPIOS COOPERATIVOS, en lo pertinente. ¿Qué es lo "pertinente"? Según el tipo de institución, serán la libertad de ingreso y egreso, la educación en sus principios y valores, la cooperación con otras instituciones de la economía social y solidaria.

Quiénes integran ese universo (artículo 6°):

- Todas las Cooperativas
- Empresas Autogestionadas por los trabajadores, de cualquier forma jurídica
- Sociedades de fomento rural y emprendimientos y redes que favorezcan la soberanía alimentaria, agroecología y producción de alimentos orgánicos.
- Entidades y redes de producción artesanal.
- Asociaciones civiles de promoción, asesoramiento, capacitación, asistencia técnica o financiera de organizaciones de Economía Social y Solidaria.
- Asociaciones civiles de desarrollo o promoción de actividades económicas solidarias (comercio justo, consumo responsable, finanzas solidarias, turismo

responsable, producción sustentable) y mutuales de la salud u otros servicios sociales.

- Fundaciones de organizaciones de la ESS
- Otras que cumplan los principios de la ESS.

En todos los casos debe tratarse de personas jurídicas.

Para considerar a sociedades comerciales como integrantes de la economía social y solidaria, deben cumplirse una serie de requisitos enumerados en el citado artículo 6.

En el Capítulo IV, artículos 7 a 9, se dispone el fomento de la economía social y solidaria por parte del Estado y las entidades públicas y se detalla una cantidad de medidas en ese sentido.

A su vez, se dispone el acceso de estas entidades a las herramientas de promoción que dispone INACCOOP: FONDES INACCOOP (cumpliendo con ley 19.337), FOMCOOP y FRECOOP.

Se promueve el otorgamiento de exenciones tributarias acordes a la naturaleza de tales entidades, facultándose al Poder Ejecutivo a disponerlas por decreto.

Se las incluye en el Programa de Contratación Pública para el Desarrollo

Las entidades de la Economía Social y Solidaria que no sean cooperativas y se identifiquen como integrantes del sector, para acceder a su promoción y especialmente a las herramientas que brinda INACCOOP, deben inscribirse en el Registro Nacional de Promoción de Entidades de la Economía Social y Solidaria, que lleva el Instituto Nacional del Cooperativismo. Quedan sometidas a un régimen de contralor y tributación similar al de las cooperativas

A partir de la sanción de esta ley, INACCOOP extiende sus competencias y cometidos a toda la Economía Social y Solidaria, en la forma que se establece en el Capítulo V.

Se crea un Consejo Consultivo de la Economía Social y Solidaria y se dispone la realización de un Congreso Nacional anual.

c) Conexión con las cooperativas analizadas y sus actividades

La esencia de la economía social, por su centralidad en el desarrollo humano y, consecuentemente, en temas relacionados con la inclusión social, la equidad de género, la no discriminación, la atención de grupos desfavorecidos, tiene un fuerte contacto con los colectivos que estudiamos y con las actividades que desempeñan en cumplimiento de su objeto.

Es dentro de la economía social y solidaria y en alianza con otras organizaciones que estas cooperativas podrán encarar su crecimiento, arraigo social y representación. Existe un gran campo de cooperación recíproca todavía inexplorado.

Será responsabilidad de los investigadores exponer qué actores participan en cada campo de actividad, para tener una idea de la dimensión que tiene el conjunto de la economía social y solidaria y facilitar la relación entre sus componentes.

Cuando nos referimos a la enseñanza, no podemos olvidar que existen organizaciones democráticas, con fines de servicio, integradas por colectivos de docentes o de padres de alumnos, que integran la economía social y solidaria pero carecen de conciencia de su pertenencia y de contacto con el mundo de las cooperativas. ¿Son competidores o pueden colaborar recíprocamente?

También hallamos asociaciones de consumidores o de productores de bienes orientados a los valores del consumo responsable o el comercio justo, que no siempre tienen contactos fructíferos con el cooperativismo de consumo.

La provisión colectiva de cuidados bien puede relacionar a las cooperativas con asociaciones centradas en la atención de las personas, en la salud, la infancia, los ancianos.

Una mirada integral y abarcativa puede abrir las puertas a nuevos impulsos, a abandonar desconfianzas paralizantes y construir un capital social para el desarrollo de la economía social y solidaria, es decir, el de la comunidad.

Por su parte, debemos recordar que en el ámbito laboral ya existe un primer reconocimiento de la identidad diferencial de la economía social y solidaria, al habersele concedido un delegado en la dirección del Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional, con voz y sin voto, cargo que es ejercido por CUDECOOP como entidad más representativa.

2) CAPITAL SOCIAL Y COOPERATIVISMO

a) Introducción

Las cooperativas ocupan un lugar singular en el entramado económico y social de América Latina. A diferencia de las empresas de capital, su razón de ser no se limita a la obtención de beneficios económicos, sino que se articula con principios de ayuda mutua, solidaridad, gestión democrática y compromiso con la comunidad. Sin embargo, estas definiciones normativas, por sí solas, resultan insuficientes para comprender el funcionamiento real de las cooperativas, sus logros, sus límites y sus tensiones internas.

En este sentido, el concepto de capital social ofrece una clave analítica particularmente fecunda. Permite desplazar la mirada desde los resultados puramente económicos hacia los procesos sociales que hacen posible —o dificultan— la acción colectiva.

La confianza entre los miembros, la legitimidad de las normas, la densidad de las redes sociales y la calidad de la participación aparecen así como factores centrales para explicar la sostenibilidad de las cooperativas en el tiempo.

En América Latina, donde las cooperativas han emergido históricamente como respuestas colectivas a la exclusión, la precariedad laboral y la desigualdad, el análisis del capital social adquiere una relevancia adicional. No se trata únicamente de evaluar su eficiencia organizacional, sino de comprender su papel en procesos más amplios de democratización económica y cohesión social. En este marco, el diálogo entre la teoría social clásica, los aportes latinoamericanos y el enfoque de desarrollo impulsado por el Banco Interamericano de Desarrollo resulta especialmente productivo.

Desde aquí nos proponemos desarrollar una reflexión profunda y situada sobre el capital social y su aplicación al análisis de las cooperativas, integrando contribuciones teóricas, miradas críticas y aportes provenientes del campo de la economía social, el cooperativismo y el derecho del trabajo en Uruguay y América Latina.

b) El capital social como categoría relacional e históricamente situada

El capital social se distingue de otras formas de capital porque no se localiza en individuos aislados ni en bienes materiales, sino en las relaciones sociales que se construyen y sostienen en el tiempo.

Desde una definición clásica, Pierre Bourdieu lo conceptualiza como: *el conjunto de recursos actuales o potenciales ligados a la pertenencia a redes duraderas de relaciones de reconocimiento mutuo (Bourdieu, 1986, p. 248). Esta formulación pone de relieve que el capital social es inseparable de la estructura social en la que se produce y de las posiciones que los actores ocupan dentro de ella.*

Autores latinoamericanos han profundizado esta idea, subrayando que el capital social no puede ser entendido como un atributo cultural fijo ni como una “dotación” previa al desarrollo. José Luis Coraggio sostiene que las prácticas de cooperación económica y social deben analizarse como procesos sociohistóricos, atravesados por conflictos, disputas y relaciones de poder (Coraggio, 2011, pp. 67–70). Desde esta perspectiva, el capital social no es un punto de partida, sino un resultado siempre provisorio de la acción colectiva.

Esta mirada resulta especialmente pertinente para el análisis de las cooperativas, ya que permite evitar interpretaciones esencialistas que asumen la existencia automática de solidaridad y confianza por el mero hecho de adoptar una forma jurídica cooperativa. Por el contrario, el capital social aparece como una construcción cotidiana, frágil y sujeta a tensiones internas.

c) Capital social, poder y reproducción en organizaciones cooperativas

Uno de los aportes más relevantes de la perspectiva de P. Bourdier es su insistencia en que el capital social está íntimamente ligado al poder. Las redes sociales no solo facilitan la cooperación, sino que también pueden funcionar como mecanismos de exclusión y reproducción de desigualdades. El acceso diferenciado a redes valiosas permite a ciertos actores acumular ventajas simbólicas y materiales, consolidando posiciones dominantes (Bourdieu, 1986, p. 255).

En el ámbito de las cooperativas, esta advertencia adquiere particular relevancia. Si bien estas organizaciones se definen por principios democráticos, en la práctica pueden consolidarse núcleos de poder que concentran la información, la representación institucional y la capacidad de decisión. Coraggio advierte que, incluso en experiencias de economía social, pueden emerger élites internas que gestionan el capital social en beneficio propio, vaciando de contenido la participación de la base social (Coraggio, 2011, pp. 101–103).

En Uruguay, Pablo Guerra ha señalado reiteradamente que la democracia cooperativa no debe asumirse como un dato, sino como una construcción política que requiere reglas claras, formación permanente y mecanismos efectivos de control social (Guerra, 2012, pp. 45–48). Desde esta perspectiva, el capital social puede operar tanto como un factor de cohesión organizacional como un recurso de cierre social, dependiendo de cómo se distribuya y utilice dentro de la cooperativa.

d) Capital social, normas y acción colectiva

Desde un enfoque más funcionalista, James Coleman concibe el capital social como un conjunto de normas, obligaciones y expectativas que emergen de la estructura social y facilitan la acción colectiva (Coleman, 1988, pp. 98–101). Para este autor, el capital social reduce los costos de coordinación y permite alcanzar objetivos colectivos que resultarían inalcanzables mediante la acción individual.

En las cooperativas, esta dimensión funcional del capital social se manifiesta en múltiples prácticas cotidianas: el cumplimiento de los acuerdos económicos, la aceptación de las decisiones adoptadas en asamblea, la disposición a asumir responsabilidades de gestión y la resolución de conflictos dentro de marcos normativos compartidos. Cuando estas prácticas se debilitan, la organización se ve obligada a recurrir a controles más formales y costosos, lo que suele erosionar la confianza y la cohesión interna.

Luis Razeto, desde la tradición latinoamericana de la economía solidaria, ha retomado esta dimensión para subrayar que: *la cooperación económica solo es viable cuando se apoya en una cultura organizacional solidaria, basada en la confianza, la responsabilidad colectiva y la participación activa (Razeto, 1993, pp. 31–35). En este sentido, el capital social aparece como un factor productivo específico de la economía solidaria, distinto y no sustituible por el capital financiero o tecnológico.*

e) Capital social y Democracia económica

Las cooperativas han sido históricamente concebidas como espacios privilegiados para la democratización de la economía. Sin embargo, como advierten diversos autores latinoamericanos, esta potencialidad democrática no se realiza de manera automática. Pablo Guerra sostiene que la participación meramente formal —limitada a instancias estatutarias— resulta insuficiente si no va acompañada de acceso a la información, formación cooperativa y capacidad real de incidencia en las decisiones estratégicas (Guerra, 2010, pp. 88–91).

Esta lectura permite articular el análisis del capital social con el estudio de las relaciones laborales, evitando una identificación acrítica entre cooperación y ausencia de conflicto. Las cooperativas, como toda organización social, están atravesadas por tensiones que deben ser reconocidas y gestionadas de manera democrática.

f) El enfoque del Banco Interamericano de Desarrollo

Desde finales de la década de 1990, el Banco Interamericano de Desarrollo incorporó el capital social como una variable estratégica en su enfoque de desarrollo. En documentos institucionales, el BID sostiene que la confianza, la participación y las redes sociales constituyen condiciones necesarias para la sostenibilidad de los proyectos económicos y sociales, especialmente en contextos de alta desigualdad (BID, 2001, pp. 3–6).

g) Capital social, inclusión y desigualdades estructurales

Una de las contribuciones más relevantes de los enfoques latinoamericanos ha sido incorporar la dimensión de la desigualdad al análisis del capital social. Coraggio advierte que las redes cooperativas pueden reproducir desigualdades de género, edad o disponibilidad de tiempo si no se diseñan mecanismos explícitos de inclusión (Coraggio, 2011, pp. 141–144). De manera similar, Guerra señala que la participación efectiva requiere reconocer las condiciones materiales y simbólicas que permiten —o impiden— involucrarse en la vida organizacional (Guerra, 2012, pp. 60–62).

Desde esta perspectiva, el capital social no debe evaluarse únicamente por su densidad, sino por su calidad democrática. Redes densas pero excluyentes pueden fortalecer la organización en el corto plazo, pero debilitar su legitimidad y sostenibilidad en el mediano y largo plazo.

h) Capital social, cooperativas y desarrollo territorial

En América Latina, las cooperativas han desempeñado un papel relevante en procesos de desarrollo territorial, especialmente en contextos de crisis económica y retracción del Estado. El capital social construido en estas experiencias ha permitido sostener redes locales de producción, consumo y trabajo, contribuyendo a la cohesión social y al arraigo territorial.

Sin embargo, como advierten diversos autores, estas experiencias enfrentan límites estructurales cuando no logran articularse con políticas públicas más amplias ni con redes intercooperativas de mayor escala. En este sentido, el capital social de articulación vertical aparece como un componente indispensable para que las cooperativas trasciendan el nivel local y se consoliden como actores del desarrollo.

i) Consideraciones finales

El análisis del capital social aplicado a las cooperativas permite comprender estas organizaciones más allá de sus resultados económicos inmediatos, visibilizando el papel central de las relaciones sociales, la confianza y las normas compartidas en su gobernanza, su desempeño y su sostenibilidad. Al integrar aportes clásicos con lecturas latinoamericanas y uruguayas, este trabajo ha buscado mostrar que el capital social no es un recurso neutral ni automáticamente virtuoso, sino un terreno de disputa atravesado por relaciones de poder, desigualdades y proyectos políticos.

El desafío para el cooperativismo contemporáneo no consiste simplemente en fortalecer la cohesión interna, sino en construir un capital social democrático, inclusivo y articulado, capaz de sostener prácticas económicas solidarias y de incidir activamente en los procesos de desarrollo con equidad en América Latina.

III. EL RÉGIMEN LEGAL DE LAS COOPERATIVAS

La primera norma legal aprobada en Uruguay específicamente sobre la materia cooperativa, fue la ley N° 9.526 de 14/12/1935, que dio lugar a la creación de la Cooperativa Nacional de Productores de Leche (CONAPROLE). Luego de ello se aprobó la ley sobre cooperativas agropecuarias N° 10.008 el 25/04/1941 y poco después la ley N° 10.761 el 27/08/1946 referida a cooperativas de consumo y cooperativas de producción. Más adelante se aprobaron leyes sobre las cooperativas de vivienda (cap. 10 de la ley 13.728 de 1968) y las de ahorro y crédito (ley 13.988 de 1971). Todo ello fue gestando un panorama legislativo en la materia cooperativa fragmentado, disperso e inconexo.

La situación antedicha vino a cambiar con la aprobación de **la Ley General de Cooperativas (LGC) N° 18.407 el 28/10/2008, la cual derogó toda la legislación anterior y unificó el régimen jurídico de todas las clases de cooperativas**. Esta ley ha tenido varias modificaciones en años posteriores, y corresponde decir también que se aplican supletoriamente a las cooperativas las disposiciones de la Ley de Sociedades Comerciales N° 16.060 (modificativas y concordantes), en lo no previsto en el Derecho Cooperativo y en cuanto sean compatibles, según dispone el art. 4 de la LGC.

Los 224 artículos de la LGC están distribuidos en cuatro títulos. Los títulos I, III y IV son aplicables a todos los tipos de cooperativas y refieren, respectivamente, a (Título I): disposiciones generales, constitución, de los socios, organización y administración, régimen económico, asociación y otras modalidades de colaboración económica, y disolución y liquidación; (Título III) la promoción y el control estatal; y (Título IV) las disposiciones especiales y transitorias. Por su parte, el Título II contiene las normas aplicables específicamente a cada clase de cooperativa.

Asimismo, la LGC está reglamentada hoy en día por los Decretos números 183/018, 208/020 y 113/022.

Dentro de este régimen jurídico se incluyen y regulan diversos tipos de cooperativas, pero en este trabajo vamos a referir solamente a las cooperativas de consumo y a las cooperativas de trabajo (y también se hará alguna mención a las cooperativas sociales). En cuanto a las cooperativas de trabajo serán aquellas que se dedican a la educación (y por ello les llamamos “cooperativas de educación”) y las que se dedican a los cuidados (y por eso les llamamos “cooperativas de cuidados”).

IV. EL REGIMEN JURIDICO DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

En este apartado repasaremos, en forma breve, el marco jurídico de la negociación colectiva en nuestro ordenamiento jurídico⁵, por cuanto, como se verá, la regulación de las temáticas que estamos tratando está contenida, fundamentalmente, en:

los convenios colectivos que se acuerdan entre los empresarios y los trabajadores, dentro de dicha negociación colectiva, y, por cierto que las cooperativas están comprendidas en ese marco; es más, en el caso de las cooperativas de consumo son particularmente muy prolíficas en materia de negociación colectiva, y dentro del grupo 10 (comercio general) de los consejos de salarios tienen un subgrupo propio, el 24.

Hoy en día la negociación colectiva, en nuestro país, está regulada por la ley N° 18.566 de 11/09/2009, denominada “Sistema de Negociación Colectiva”, la cual contiene los siguientes cinco capítulos: 1) principios y derechos fundamentales del sistema de negociación colectiva, 2) consejo superior tripartito, 3) negociación colectiva por sector de actividad, 4) negociación colectiva bipartita, y 5) prevención y solución de conflictos.

Y también permanece vigente la Ley de los Consejos de Salarios N° 10.449 del 12/11/1943 (con algunas modificaciones realizadas por la pre mencionada ley 18.566).

Más allá de que el mecanismo de negociación colectiva más conocido son los Consejos de Salarios (la cual es una negociación tripartita, como ya veremos),

⁵ Esta temática puede apreciarse con mayor extensión en el “Estudio de las particularidades de los procesos de negociación colectiva en entidades de la economía social en el contexto actual. El caso de las cooperativas”; Pablo Guerra, Sergio Reyes, Gerardo Montes, Lucía Maschi, José Pablo García; INEFOP, INSTITUTO JUAN PABLO TERRA, CUDECOOP (capítulos III y V). Se accede en: https://www.cudecoop.coop/cudecoop/wp-content/uploads/2022/04/CUDECOOP_LITERAL%C3%91_LIBRO_v5.pdf

también puede haber negociación por fuera de ese ámbito (negociación bipartita). En cualquier caso, los acuerdos deben siempre plasmarse en convenios colectivos.

Ahora bien, de acuerdo a la nueva ley toda negociación colectiva debe atenerse a los siguientes requerimientos: 1) habrá derecho a adoptar libremente acuerdos sobre condiciones de trabajo y empleo, y sobre la regulación de sus relaciones recíprocas; 2) el Estado debe promover y garantizar el libre ejercicio de la negociación colectiva; 3) se debe intercambiar la información necesaria a fin de facilitar un desarrollo normal del proceso de negociación; 4) existe un deber de colaboración y de consulta entre las partes; y 5) se debe facilitar una formación adecuada para la negociación.

Asimismo, la ley crea un Consejo Superior Tripartito que, si bien no lo dice expresamente, algunas de sus atribuciones se vinculan claramente al ordenamiento del funcionamiento de los Consejos de Salarios. Dicho consejo tripartito tiene las siguientes características: 1) como órgano de coordinación y gobernanza de las relaciones laborales; 2) integrado por nueve delegados del Poder Ejecutivo, seis delegados de las organizaciones más representativas de empleadores y seis delegados de las organizaciones más representativas de trabajadores, más un igual número de suplentes o alternos de cada parte; 3) que podrá ser convocado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de oficio o preceptivamente a propuesta de cualquiera de las partes, y habiendo un determinando quórum mínimo para su funcionamiento y para la toma de resoluciones; y 4) sus competencias son: expedirse en forma previa al establecimiento del salario mínimo nacional; efectuar la clasificación de los grupos de negociación tripartita por rama de actividad o cadenas productivas; asesorar al Poder Ejecutivo en caso de recursos administrativos dictados contra resoluciones referidas a diferencias ocasionadas por la ubicación de empresas en los grupos de actividad para la negociación tripartita; considerar y pronunciarse sobre cuestiones relacionadas con los niveles de negociación tripartita y bipartita; y estudiar y adoptar iniciativas en temas que considere pertinentes para el fomento de la consulta, la negociación y el desarrollo de las relaciones laborales.

En el capítulo relativo a la “negociación colectiva bipartita” se establecen una serie de disposiciones relativas a: 1) los sujetos legitimados para negociar y celebrar convenios colectivos y a los criterios para su determinación cuando “exista más de una organización que se atribuya la legitimidad para negociar” (antigüedad, continuidad, independencia y número de afiliados de la organización), 2) los niveles y articulación que serán “por rama o sector de actividad, empresa, establecimiento o cualquier otro nivel que estimen oportuno”, 3) los efectos de los convenios colectivos, y 4) la vigencia de dichos convenios colectivos.

Y finalmente la ley contiene un capítulo destinado a la “prevención y solución de conflictos”, que establece que el MTSS tendrá competencias en materia de mediación y conciliación, y la posibilidad de que las partes establezcan procedimientos autónomos, así como instancias de negociación, conciliación previa y arbitraje voluntario.

Ahora bien, como antes dijimos, permanece vigente la Ley N° 10.449 de Consejos de Salarios con la sustitución/modificación de algunos de sus artículos que, precisamente, están contenidos en el capítulo de la ley 18.566 que refiere a “negociación colectiva por sector de actividad”.

Los consejos de salarios son comisiones tripartitas integradas por el gobierno, los sindicatos y los empleadores, constituidas por rama de actividad, que tienen por cometido fijar el monto mínimo de los salarios por categoría laboral y actualizar las remuneraciones de todos los trabajadores de la actividad privada, así como reglamentar la licencia sindical. También podrán los Consejos de Salarios establecer condiciones de trabajo para el caso que sean acordadas por los delegados de empleadores y trabajadores del grupo salarial respectivo.

En general, se considera un instrumento muy adecuado para las negociaciones en las materias antedichas, y se identifican hasta el momento varias etapas en su funcionamiento. La primera: desde su creación hasta 1968, periodo en el que funcionaron. La segunda etapa comprende desde 1968 hasta el año 1985, en que no fueron convocados (queda incluido aquí el periodo dictatorial 1973-84). Luego vuelven a sesionar en el primer gobierno democrático posterior al periodo dictatorial, o sea, 1985-1991. Vuelven a no ser convocados por el Poder Ejecutivo entre 1992-2004, y, finalmente, vuelven a sesionar desde 2005 hasta la actualidad.

En alguna época llegaron a existir hasta 41 grupos funcionando en el marco de los Consejos de Salarios, hoy en día la actividad se divide del siguiente modo: Industria, Comercio y Actividades en General: Grupos 1 al 20; Servicio Doméstico (incorporado en 2008): Grupo 21; Actividades Rurales: Grupos 22 al 24. No obstante, es de señalar que varios de los Grupos de Industria y Comercio se encuentran, a su vez, subdivididos en varios subgrupos (es de señalar que en el año 2025 transcurrió la undécima ronda de negociaciones de la última era de los consejos de salarios, es decir, desde que se reinstalaron en el año 2005).

Recientemente, la ley de negociación colectiva 18.566 fue objeto de modificaciones a través de la ley 20.145, promulgada el 17 de mayo de 2023, la cual en lo fundamental modificó lo siguiente: (i) se incluyó la obligación de acreditar la personería jurídica para participar en las negociaciones colectivas, tanto para organizaciones sindicales como empresariales (a su vez, la obligación de contar con personería jurídica fue establecida por medio de la Ley 20.127 promulgada el 3 de mayo de 2023); (ii) se quitó la competencia que tenía el Consejo Superior Tripartito de “Considerar y pronunciarse sobre cuestiones relacionadas con los niveles de negociación tripartita y bipartita.”; y (iii) se suprimió la “ultra actividad”, es decir, la norma que establecía la vigencia de las condiciones acordadas en los convenios colectivos hasta tanto un nuevo convenio las sustituyera.

V. EL CONCEPTO DE “CONDICIONES DE TRABAJO”

Siguiendo a Fernando Delgado Soares Netto tenemos que condiciones de trabajo (y empleo) es el *“conjunto de normas que regulan la situación de los trabajadores en cuanto a su salario y su composición, partidas salariales*

(presentismo, antigüedad, etc.), limitación de horario de trabajo diario, semanal anual, protección de salud e higiene laboral, limitación del poder disciplinario, acceso al trabajo, que superan los mínimos de las normas heterónomas y están contenidos en instrumentos de la negociación colectiva como convenios colectivos, acuerdos colectivos, decisiones de los Consejos de Salarios u otras manifestaciones de dialogo social, no pudiendo ser disponibles por acuerdos o pactos individuales.” (Delgado Soares Netto, Fernando, “Condiciones de trabajo (y empleo)” en Diccionario del futuro derecho del trabajo, Coordinador Hugo Barreto, FCU, 2025)

Sin perjuicio del concepto antes expresado, Delgado también nos informa que para la doctrina del Derecho Laboral la tarea de definir la locución “condiciones de trabajo” ha sido compleja y desconcertante, y da cuenta de dos posiciones fundamentales en cuanto a su sentido: por un lado, “un deber jurídico vigilado por el Estado” (*derecho tutelar del trabajo*), y, por otro, quienes la ven como “limitaciones a la libertad de la contratación de los sujetos del contrato o relación individual del trabajo” provenientes del Estado o de la autonomía colectiva (*reglamentación del trabajo*).

En relación con las normas internacionales que hacen referencia a las “condiciones de trabajo” son de citar la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 en tanto se habla de “condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias”, que a tal efecto deben asegurarse remuneraciones adecuadas, condiciones de existencia dignas, seguridad e higiene en el trabajo, igualdad de oportunidades el descanso y la limitación de la jornada; y es de resaltar la de enunciar a las mujeres “condiciones de trabajo no inferiores las de los hombres”. Por el lado la OIT se hace referencia en el convenio N° 91 de 1951 a las “condiciones de trabajo y empleo” como materia de los convenios colectivos.

En la legislación nacional es pertinente señalar la ley de negociación colectiva 18.566, en la cual se utiliza una expresión amplia de “condiciones de trabajo y empleo” como materia de la negociación colectiva (art. 2 y art. 5).

Ahora bien, a los efectos de nuestro trabajo referimos a “condiciones de trabajo” en lo tocante exclusivamente a algunos aspectos de los convenios colectivos, a saber: salud y seguridad laboral, formación profesional, equidad de género y cuidados.

VI. LA SALUD Y LA SEGURIDAD LABORAL

(Una aproximación a los marcos normativos uruguayos en materia de salud y seguridad en el trabajo)

- 1) Alcance del capítulo y precisión terminológica en el marco de las cooperativas:**

Antes de ingresar al desarrollo del marco normativo, corresponde realizar una precisión conceptual relevante para el objeto general de esta investigación. La salud y seguridad en el trabajo se inscribe en el Derecho del Trabajo y en la Seguridad Social; en consecuencia, el lenguaje normativo suele estructurarse sobre la base de las categorías “empleador/patrono” y “trabajador/a”. Sin embargo, en el caso del cooperativismo, la LGC N° 18.407 reconoce que entre la cooperativa y su socio existe una relación de índole social y no laboral. Por ello, no resulta técnicamente adecuado referir a la cooperativa como “empleadora” cuando se analizan derechos y deberes frente a una persona socia. Distinto es el supuesto del trabajador/a dependiente contratado por la cooperativa, ya que en ese caso sí se configura una relación laboral y la cooperativa reviste, en sentido propio, el carácter de empleadora.

Dicho esto, debe recordarse que los arts. 100 y 101 de la Ley N° 18.407 (en sede de cooperativas de trabajo) reconoce tanto a las personas socias trabajadoras como a las personas dependientes todos los derechos laborales. En esa medida, el marco normativo que se expone a continuación resulta relevante tanto para la relación social-cooperativa entre la persona socia y la cooperativa como para las relaciones laborales dependientes que esta entable con personas empleadas, en la medida en que fija estándares de prevención, protección y reparación vinculados a los riesgos del trabajo.

2) Reconocimiento internacional y regional del derecho a un ambiente de trabajo seguro y saludable.

El derecho a un ambiente de trabajo seguro y saludable es un derecho humano fundamental inherente a la personalidad humana, reconocido en diversos instrumentos universales sobre Derechos Humanos⁶. En el ámbito de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la incorporación expresa del “trabajo seguro y saludable” como principio y derecho fundamental se consolidó recién en 2022, en la 110.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, reforzando el compromiso con entornos laborales seguros.

Los derechos fundamentales “son derechos que se traducen en condición previa para todos los demás porque proporcionan elementos necesarios para luchar libremente por la mejora de las condiciones de trabajo individuales y colectivas” (...) “los derechos fundamentales no son fundamentales porque la declaración lo diga, sino que la declaración los dice porque lo son” (Barretto Ghione, 2022).

⁶ “Declaración Universal de Derechos Humanos, artículo 23 num. 1; Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, artículo 7 lit. b (ley 13.751 de 11. VII.1969); Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre, artículos XI y XIX; Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, artículo 31, lit. A; Carta de la Organización de Estados Americanos, artículo 45 (ley 12.204 de 8.VII.1955); Protocolo de San Salvador, artículos 7 y 10 (ley 16.519 de 22. VII.1994); Declaración Socio laboral del MERCOSUR, artículo 17; CIT 155 sobre seguridad, higiene y medio ambiente en el trabajo (ley 15.965 de 28.VI.1988).” (Pérez del Castillo & Inthamoussu, 2014)

En cuanto a los Convenios Internacionales del Trabajo, se identifican diversas normas de la OIT que abordan la materia desde perspectivas complementarias: en algunos casos, enfatizando la prevención; en otros, la reparación de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. En este plano corresponde mencionar el CIT n.º 120, (higiene en el comercio y oficinas), ratificado por Ley N.º 16.643 de 8 de diciembre de 1994; el CIT N.º 121 (prestaciones médicas y pecuniarias en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales), ratificado el 30 de abril de 1973 por el Decreto-Ley N.º 14.116; así como el CIT N.º 148 (medio ambiente de trabajo: contaminación del aire, ruido y vibraciones), el CIT N.º 155 (seguridad y salud de los trabajadores) y el CIT N.º 161 (servicios de salud en el trabajo), ratificados por la Ley N.º 15.965 de 28 de junio de 1988. En particular, el CIT N.º 155 establece que los Estados Parte se comprometen a desarrollar una política nacional y acciones a nivel de empresa con la finalidad de promover la salud y seguridad de los/as trabajadores/as en el medio ambiente de trabajo.

Este panorama se complementa con el CIT N.º 190 sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo, ratificado por Ley N.º 19.849 de 23 de diciembre de 2019 (destacándose que Uruguay fue el primero en el mundo en ratificarlo⁷), y con el CIT N.º 187, que establece un marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, recientemente ratificado por la Ley N.º 20.354 de 19 de setiembre, y cuya entrada en vigor para Uruguay está prevista para el 6 de junio de 2026. En este marco se ha señalado:

“Con este acto, Uruguay completa la incorporación a su sistema jurídico de todos los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo reconocidos en la Declaración de la OIT de 1998 y su modificación de 2022.” (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2025).

Asimismo, Uruguay ha ratificado convenios referidos a sectores específicos, como el CIT N.º 167 (construcción), el CIT N.º 184 (agricultura), el CIT N.º 176 (minas) y el CIT N.º 189 (trabajo doméstico, cuyo art. 13 refiere a seguridad y salud).

A nivel regional, la Declaración Sociolaboral del Mercosur, en su art. 25, dispone que los Estados Parte deben crear y mantener un sistema nacional de salud y seguridad en el trabajo con participación de las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores. Dicho sistema debe incluir mecanismos de consulta, inspección, notificación de accidentes y enfermedades laborales, y acceso a información, formación y servicios especializados. Asimismo, se establece la obligación de garantizar la seguridad de máquinas, tecnologías y sustancias; priorizar medidas de protección colectiva; proveer equipos de

⁷ Ver Organización Internacional del Trabajo. (2020, 12 de junio). Uruguay, primer país en ratificar el Convenio sobre la violencia y el acoso. <https://www.ilo.org/es/resource/news/uruguay-primer-pais-en-ratificar-el-convenio-sobre-la-violencia-y-el-acoso>

protección individual cuando corresponda; asegurar la igualdad de exigencias para empresas nacionales y extranjeras; y reconocer el derecho de los trabajadores a negarse a trabajar ante riesgos graves e inminentes, así como su derecho a la información sobre los riesgos laborales.

3) Fundamento constitucional y deber de protección en Uruguay

En nuestro país, el derecho a la seguridad e higiene en el trabajo tiene rango constitucional en virtud de lo establecido en el artículo 72 “La enumeración de derechos deberes y garantías hechas por la Constitución no excluye los otros que son inherentes a la personalidad humana”, asimismo en su artículo 54 reconoce a las trabajadoras/os el derecho a la “higiene física y moral”, comprendiendo el mismo el derecho a la protección integral de la salud, ya sea física y psíquica. Lo que se traduce en el deber del empleador de protección de la integridad psíquica y física de las trabajadoras/os, debiendo adoptar medidas de prevención para garantizar dicha protección. A su vez, el artículo 44 dispone que el estado legislará en todas las cuestiones relacionadas con la salud e higiene pública.

En relación a la obligación que tiene el empleador de brindar seguridad y de cuidar de la higiene del ambiente de trabajo de las personas que trabajan bajo su dependencia, esa obligación:

“tiene un contenido de hacer (prevenir, evitar, controlar situaciones de riesgo y mitigar los posibles efectos dañinos) y una obligación de no hacer (no exponer a situaciones de riesgo evitables). La obligación de proteger la integridad física y moral del trabajador a cargo del empleador, se concreta en el cumplimiento de un conjunto de normas legales o reglamentarias que dan contenido a esa obligación.” (Saldain, 2016).

En términos sistemáticos, ello se traduce en un haz de deberes a cargo del empleador que comprende: garantizar la seguridad y salud; identificar peligros y evaluar riesgos; adoptar medidas de resguardo; información a los Servicios de Prevención y Salud en el Trabajo; informar a las personas trabajadoras, vigilar y supervisar; prever medidas de emergencia y primeros auxilios; asumir costos; entregar equipos de protección personal; habilitar consulta y participación; brindar formación y capacitación; asegurar vigilancia sanitaria; interrumpir trabajos ante riesgos graves e inminentes; y contratar el seguro contra accidentes y enfermedades profesionales. (Saldain, 2016)

Asimismo, la salud y seguridad en los entornos laborales requiere de la participación y coordinación de todos los actores del mundo del trabajo:

“para lograr un entorno de trabajo seguro y saludable, se requiere la participación activa de los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores mediante un sistema de derechos, responsabilidades y deberes bien

definidos, así como mediante el diálogo social y la cooperación” (OIT, 2022).

4) Marco normativo nacional: prevención y reparación en perspectiva histórica.

A efectos de comprender el marco regulador actual, resulta útil recorrer sintéticamente el hilo normativo nacional que fue estructurando el régimen de salud y seguridad en el trabajo.

El primer antecedente legislativo que encontramos en nuestro país vinculado a la salud y seguridad laboral se remonta al año 1914, mediante la ley 5.032 del 21 de julio de dicho año, dispuso:

“Artículo 1º) Establécese para los patronos, directores de construcciones, de establecimientos industriales o cualquier otro trabajo en donde exista peligro para los operarios, la obligación de tomar las medidas de seguridad para el personal, a fin de evitar accidentes del trabajo; cométese al Poder Ejecutivo a reglamentar dichas medidas para cada industria o grupo de industrias análogas; prohíbese el empleo de mujeres y niños para la limpieza o reparación de máquinas en marcha; se dispone la vigencia de esta ley a partir de los seis meses de su promulgación”

Por lo tanto, ya desde 1914 se ha puesto un énfasis particular en el deber del empleador de proteger la salud y seguridad del trabajador/a, incluso cuando aún no se había iniciado la fase fundacional del desarrollo de la legislación laboral en el país, como lo menciona Álvaro Rodríguez Azcúe referenciado a H. Barbagelata “Suele tomarse como el “acto de nacimiento” de la legislación laboral en Uruguay, la aprobación de la ley No 5.350, sobre limitación de la jornada, de 17 de noviembre de 1915.”. (Rodríguez Azcúe, 2010)

La ley 5.032 (de la que aún conservan vigencia buena parte de sus normas) consagró una serie de disposiciones interesantes y bastante avanzadas para la época en materia de prevención de accidentes laborales: prohibición del trabajo de mujeres y menores en la limpieza de motores en marcha, obligación de aislar adecuadamente las maquinarias peligrosas, etc. La ley establecía expresamente que el incumplimiento de sus normas, así como de las disposiciones reglamentarias, serían causa de responsabilidad civil imputable al empresario en caso de accidente, la que se regiría de acuerdo al Código Civil y sin que fuera eximente o atenuante la circunstancia de que los obreros estuvieran asegurados contra accidentes de trabajo. (Rodríguez Azcúe, 2010)

A lo largo de los años, el Poder Ejecutivo ha dictado varios decretos reglamentarios, vinculados a diferentes sectores de actividad, así como regulaciones generales a todos los sectores.

Por otro lado, nuestra legislación previó a partir de la ley No 7.309 de 26 de noviembre de 1920, un régimen de responsabilidad objetiva:

Artículo 1: El patrono que tenga a su cargo la explotación de Industria o realización de trabajos comprendidos en las disposiciones de la presente ley, es responsable civilmente de todos los accidentes que ocurran a sus obreros a causa del trabajo o en ocasión del mismo, en la forma que determinan los artículos que siguen.

Esta responsabilidad estaba fundada en el riesgo profesional, limitándose a una lista de carácter taxativa, que incluía más de 230 actividades:

Artículo 3 Tienen derecho a ser indemnizados todos los obreros víctimas de accidentes que ocupen en la industria o trabajo que a continuación se expresa (...)

Estableciéndose que a esta lista se podrán adicionar otros sectores por decisión del Poder Ejecutivo.

Conformando junto con la ley No 7.709 del 5 de mayo de 1924 las primeras leyes que previeron y un régimen de reparación de accidentes de trabajo, estableciendo un seguro mercantil voluntario para la actividad privada, gestionado por el Banco de Seguros del Estado “cuya contratación por parte del empleador le otorgaba inmunidad ante las reclamaciones que contra él promovieran los trabajadores accidentados o sus causahabientes.”

Posteriormente por ley No 10.004, de 28 de febrero de 1941 se amplió la responsabilidad objetiva con carácter genérico a todo patrono, estableciendo

Artículo 1 Todo patrono es responsable civilmente de los accidentes que ocurran a sus obreros a causa del trabajo o en ocasión del mismo, en la forma que determinan los artículos siguientes.

Más adelante se sancionaron las leyes no 11.610 y no 12.290, que establecieron variaciones a algunas disposiciones relativas al monto de las indemnizaciones.

Fue recién en noviembre 1961 cuando mediante la Ley 12.949 se dispuso la obligación de contratar un seguro por accidente de trabajo y enfermedades profesionales⁸

Artículo 1: Declárase obligatorio el seguro sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales previstos en las leyes. (...)

Siguiendo esta línea del tiempo llegamos al 17 de abril de 1990, momento en el cual entró en vigencia la ley 16.074 “Regulación de los seguros sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales”⁹ del 10 de octubre de 1989. Esta ley introdujo lo que se conoce como la ‘automaticidad’ del seguro (Nicolliello, 2006), amparando en su sistema a todas las personas que trabajen bajo un régimen asalariado/dependiente¹⁰, aplicando en todos los casos que estas personas

⁸ También modificó el mecanismo de evaluación de las rentas.

⁹ Mediante Decreto 210/011 de 13 de junio de 2011, se aprueba el nuevo listado de enfermedades profesionales sustitutivo del adoptado por el Decreto n.º 167/981 de 8 de abril de 1981.

¹⁰ Protección que también abarca a los/as socios/as trabajadores/as de las cooperativas de trabajo.

sufran accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, ocurridos a causa o en ocasión del trabajo. Este seguro rige incluso cuando el empleador se halle en infracción y no haya contratado la póliza, quedando el/la trabajador/a protegido y el empleador será sancionado. Es el Banco de Seguros del Estado quien brinda con carácter exclusivo este seguro, llevando adelante la asistencia médica¹¹, abonando asimismo las rentas correspondientes a la víctima o a sus derechohabientes.

Detenidos en el aspecto de prevención el Decreto del Poder Ejecutivo No 406/988, del 3 de junio de 1988 “Reglamento de seguridad e higiene ocupacional“, se aplica a todo establecimiento público o privado de naturaleza industrial, comercial o de servicio, cualquiera sea su actividad y la finalidad o no de lucro de esta, disponiendo un grupo de condiciones generales de los edificios y locales de trabajo^{12, 13}

5) Gestión de la prevención y participación: el Decreto N.º 291/007 y su proyección al ámbito de las cooperativas.

En relación a normas de gestión y participación de los actores sociales en la prevención, el Decreto 291/007 de 13 de agosto de 2007¹⁴, reglamenta las disposiciones mínimas obligatorias para la gestión de la prevención y protección contra los riesgos derivados o que puedan derivarse de cualquier actividad, sea cual fuera la naturaleza comercial, industrial, rural o de servicio de esta y tenga o no finalidad de lucro, tanto en el ámbito público como privado. Asimismo, el art 5 establece la conformación a nivel de empresa de una instancia de cooperación entre empleadores y trabajadores, indicando que cualquiera sea la forma de cooperación acordada (Delegado Obrero de Seguridad, Comisión de Seguridad), tendrá a su cargo asegurar el logro de los determinados cometidos especificados en la reglamentación en su artículo 5, que son los siguientes:

a) Planificar la prevención combatiendo los riesgos laborales en su origen y actuando de acuerdo al siguiente orden de prioridad:

- fuente del riesgo;
- medio de difusión,
- el trabajador.

b) En materia de riesgos ergonómicos, propender a que la concepción de sistemas de trabajo sea orientada prioritariamente a la satisfacción de las exigencias humanas, cubriendo las condiciones de trabajo en la relación hombre-máquina, adaptada, fisiológica, psicológica y socialmente al trabajador,

¹¹ Contando con un hospital especializado en Montevideo y convenios en el interior del país.

¹² Ver también, el decreto 103/996 de 20 de marzo de 1996, que establece el estándar de calidad que deben tener los equipos de protección personal.

¹³ Esta normativa general, luego se ve complementada con regulaciones específicas, por sector de actividad, algunos de estas son: 372/999 (forestación), 179/2001 (industria eléctrica), 307/009 (industria química), 321/009 (actividad agropecuaria), 125/014 (construcción), 143/017 (call center), N° 394/018 (portuario), N° 246/024 (política nacional de seguridad y salud laboral, prevención de riesgos laborales, conforme a lo establecido por la OIT), entre otros.

¹⁴ Modificado y complementado por el Decreto 244/2016 de 01/08/2016.

a fin de garantizar su bienestar, seguridad y salud. El espacio, los medios y herramientas de trabajo deben ser adaptados tanto a las medidas antropométricas del trabajador medio uruguayo, como a la naturaleza del trabajo a realizar.

c) Evaluar los nuevos riesgos surgidos de la innovación tecnológica promoviendo el uso de máquinas, sustancias y procesos de trabajo que no impliquen riesgos para los trabajadores.

d) Promover y colaborar en la planificación de la capacitación dirigida a empresarios y trabajadores para prevención de riesgos laborales. (modificación introducida por el Decreto N° 244/016 de 01/08/2016 artículo 1.)

e) Llevar un registro de todos los incidentes, fallas, accidentes y enfermedades de origen profesional producidos en la empresa, como asimismo de las actuaciones de consulta realizadas.

f) Estudiar y analizar las estadísticas de siniestralidad laboral.

g) Promover y mantener la cooperación en salud, seguridad y ambiente laboral de modo tal de que sea posible:

- asegurar que las acciones acordadas se implementen en tiempo y forma.
- asegurar la retroalimentación a los empleados de las peticiones recibidas acerca de salud y seguridad.
- suministrar la información que los empleados requieran acerca de los trabajos que realizan y las materias que usan.

Asimismo, el Decreto dispone que los representantes de los trabajadores en estas instancias serán designados por la organización sindical; y, en ausencia de organización sindical, corresponde a los trabajadores elegir a sus representantes.¹⁵

Este marco plantea interrogantes específicos respecto de su traducción al ámbito cooperativo. Sin ingresar aquí en el debate acerca del vínculo entre cooperativas y sindicatos (en particular, en cooperativas de trabajo), resulta aconsejable que toda cooperativa cuente con una comisión auxiliar de salud y seguridad laboral con cometidos de información, consulta y cooperación, orientados a implementar medidas que contribuyan a limitar y erradicar riesgos.

Si bien la Ley N.º 18.407 reconoce la facultad del Consejo Directivo de nombrar comisiones auxiliares, podría ser recomendable que esta comisión sea elegida por la Asamblea General como órgano máximo de la cooperativa, integrada por todas las personas socias. Del mismo modo, sería importante promover la formación de los integrantes de esta comisión en parámetros similares a los

¹⁵ A las personas que representen a los/as trabajadores/as en estas instancias se les computará como tiempo trabajado en los casos en que coincida con la jornada habitual de trabajo.

previstos para delegados de trabajadores, esto es, con una carga horaria no inferior a 24 horas anuales.

En continuidad con la lógica del Decreto, su estudio vuelve visible una deuda pendiente de los espacios de diálogo social y especialmente la negociación colectiva en cuanto al reconocimiento fidedigno de la identidad singular del cooperativismo, retomando el reivindicado “cuatripartismo” o 3+1 del movimiento cooperativo para estar presentes en los ámbitos de negociación¹⁶, tanto en el CONASSAT (Decreto N.º 83/96) como en la Comisión Tripartita Sectorial (Decreto 291/2007, Capítulos IV y V).

6) Servicios de Prevención y Salud en el Trabajo.

Un apartado especial, es necesario dedicarle a la “Reglamentación para la prevención y salud en el trabajo” dispuesta por el Decreto 127/2014 de 13 de mayo de 2014 (y sus modificativas¹⁷), que establece la implementación obligatoria de los Servicios de Prevención y Salud en el Trabajo en cualquier actividad, sea cual fuera la naturaleza comercial, industrial, rural o de servicio de esta y tenga o no finalidad de lucro, tanto en el ámbito público como privado. Estos servicios tienen condiciones de funcionamiento y requisitos específicos detallados en la reglamentación, siendo servicios esencialmente preventivos y de asesoramiento, tanto a las personas empleadoras, trabajadoras y a sus representantes, relativos a:

- a. Los requisitos necesarios para establecer y conservar un medio ambiente de trabajo seguro y sano que favorezca una salud física y mental óptima en relación con el trabajo.
- b. La adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental.

El artículo 4 desarrolla una lista funciones de que tienen a su cargo estos servicios:

- a) identificación y evaluación de los riesgos que puedan afectar la salud en el lugar de trabajo; b) vigilancia de los factores del medio ambiente de trabajo y de las prácticas de trabajo que puedan afectar la salud de los trabajadores, incluidas las instalaciones sanitarias, comedores y alojamientos; c) asesoramiento sobre la planificación y la organización del trabajo, que puedan afectar la salud y seguridad de los trabajadores tales

¹⁶ Para profundizar en el tema se recomienda la lectura del Estudio de las particularidades de los procesos de negociación colectiva en entidades de la economía social en el contexto actual: El caso de las cooperativas. Confederación Uruguaya de Entidades Cooperativas - Instituto Humanista Cristiano Juan Pablo Terra. - Guerra, P., Reyes, S., Montes, G., Maschi, L., y García, J. P. (2022).

¹⁷ El Decreto N° 127/014, de fecha 13 de mayo de 2014, reglamenta la Ley N° 15.965, de fecha 28 de junio de 1988, que ratificó el Convenio Internacional de Trabajo N° 161, cuenta con modificaciones introducidas por los Decretos N° 126/019, de fecha 6 de mayo de 2019, el N° 277/020, de fecha 13 de octubre de 2020, el N° 381/021, de fecha 18 de noviembre de 2021 y la última modificación la introdujo el Decreto N° 52/023.

como, el diseño de los lugares de trabajo, la selección, el mantenimiento y el estado de los equipos y la maquinaria para el trabajo así como de los equipos de protección individual y colectiva y las sustancias utilizadas en el trabajo; d) participación en el desarrollo de programas para el mejoramiento de las condiciones y prácticas de trabajo así como en las pruebas y la evaluación de nuevos equipos, en relación con la salud. e) vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con el trabajo; f) fomento de la adaptación del trabajo a los trabajadores; g) asistencia en pro de la adopción de medidas de rehabilitación profesional; h) colaboración en la difusión de informaciones, en la formación y educación en materia de salud e higiene en el trabajo y de ergonomía; i) organización de los primeros auxilios y de la atención de urgencia; j) participación en el análisis de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, debiendo llevar un registro estadístico de los mismos; k) elaborar planes y programas de emergencia y contingencia para el caso de siniestros dentro de la empresa.

Las funciones enumeradas precedentemente deben ser adecuadas y apropiadas a los riesgos en cada empresa, siendo obligatorio contar con un plan de prevención de riesgos elaborado por los servicios de prevención y salud en el trabajo.

Condiciones de funcionamiento y requisitos:

El actual art. 5 y 5 Bis prevé que los Servicios de Prevención y Salud en el Trabajo deben ser multidisciplinarios y según la cantidad de trabajadores, se exigen los siguientes servicios:

- Las empresas que cuenten con **más de trescientos trabajadores** deberán contar con un Servicio de Prevención y Salud en el Trabajo integrado, como mínimo, por un médico especialista en salud ocupacional y por otro profesional o técnico con título habilitante en prevención y salud laboral, pudiendo complementarse con profesionales de la psicología, enfermería u otras especialidades vinculadas a la salud y seguridad en el trabajo. Dicho servicio deberá integrarse a la gestión de la empresa, contar con disponibilidad y capacidad operativa suficientes, así como con los medios e instalaciones necesarios para el cumplimiento permanente de sus funciones, pudiendo prestarse de forma interna o externa.
- Las empresas que cuenten con **entre cincuenta y trescientos trabajadores** deberán contar con un Servicio de Prevención y Salud en el Trabajo, que podrá ser externo, con igual integración, el cual deberá intervenir como mínimo de forma trimestral. De acuerdo al artículo 5 Bis, se deberá elaborar un Plan de Prevención de Riesgos Laborales, abarcando la totalidad de las actividades desarrolladas por la empresa.
- El plan deberá incluir, como mínimo, la identificación de peligros, la evaluación de riesgos, la definición de medidas correctivas y un cronograma de cumplimiento. Deberá elaborarse con una periodicidad mínima semestral y actualizarse siempre que se produzcan cambios en las condiciones de trabajo, ya sea por incorporación de nuevas tecnologías, modificación de procesos productivos u otros factores que lo hagan necesario .

- En función de la evaluación de riesgos, podrá recomendarse a la empresa que cuente necesariamente con un Servicios de Prevención y Salud en el Trabajo. Sin perjuicio de ello, aun cuando dicha recomendación no exista, la empresa podrá optar por contratarlos.
- La Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social, en el ejercicio de sus competencias y atendiendo a los riesgos existentes en la empresa, podrá intimar la conformación de los Servicios de Prevención y Salud en el Trabajo y la implementación de un Plan de Vigilancia de la Salud, con el fin de proteger la integridad física y la salud de los trabajadores. Asimismo, el CONASSAT podrá proponer la incorporación de actividades a dichos servicios.
- En el caso de las empresas con **entre cinco y cincuenta trabajadores**, el servicio será externo y deberá intervenir, al menos, de manera semestral.

Los Servicios de Prevención y Salud en el Trabajo, (internos o externos), deberán desarrollar sus funciones en coordinación con los restantes servicios de la empresa y, en particular, en cooperación con los delegados de los ámbitos de participación previstos en la normativa vigente¹⁸.

El personal que integre dichos servicios deberá actuar con plena independencia profesional y técnica, tanto respecto del empleador como de los trabajadores y sus representantes.

La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con el trabajo deberá ser gratuita, no implicar pérdida de ingresos y, en la medida de lo posible, realizarse dentro de la jornada laboral.

Los trabajadores deberán ser debidamente informados sobre los riesgos para la salud derivados de su trabajo y sobre las medidas de prevención.

Asimismo, los Servicios de Prevención y Salud en el Trabajo deberán ser informados de cualquier factor conocido o sospechado del ambiente laboral que pueda afectar la salud, así como los casos de enfermedad y las ausencias por razones de salud, a efectos de identificar posibles vínculos con los riesgos presentes en los lugares de trabajo y planificar adecuadamente su prevención y control.

En relación al control de salud vigente (ex carné de salud), el decreto reitera su obligatoriedad, estableciendo que conforme a lo dispuesto en el Decreto N.º 274/017 no se permitirá, en ningún caso, el desempeño de tareas a trabajadores que no cuenten el mismo.

7) Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo: Decreto N.º 246/024.

¹⁸ Decretos N° 89/995 de 21 de febrero de 1995, 306/005 de 14 de setiembre de 2005 y 291/007 de 13 de agosto de 2007

Recientemente, 9 de setiembre de 2024, mediante el Decreto N.º 246/024 , se fija una Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo:

orientado a la reducción de los accidentes de trabajo y las enfermedades relacionadas con el trabajo, así como a la promoción de la salud y el bienestar de los trabajadores en sus ocupaciones, mediante la prevención de los riesgos laborales y el desarrollo de condiciones y entornos de trabajo seguros y saludables para todos. (Artículo 1)

El decreto establece un ámbito de aplicación universal, que alcanza a todas las personas trabajadoras, dependientes o independientes, formales o informales, del sector público y privado, cualquiera que fuera su condición contractual, sin discriminación alguna.

Entre sus principios orientadores, desarrollados en el artículo 3, encontramos:

El reconocimiento de la (a) seguridad y salud en el trabajo como derecho fundamental:

“El derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo y a trabajar en entornos de trabajo seguros y saludables es un derecho fundamental en el trabajo, que deberá garantizar la integridad física y psicosocial, la dignidad, la no discriminación de los trabajadores y el derecho a un trabajo libre de violencia y acoso.”

Continuando por: (b) Gestión de la seguridad y salud en el trabajo¹⁹. (c) Jerarquía de control de los riesgos en el trabajo.²⁰ (d) Participación y el diálogo social²¹. (e) Cultura nacional de prevención²². (f) Equidad e inclusión²³. (g) Integralidad y

¹⁹ Reafirmando la responsabilidad del empleador en la gestión integral de la seguridad y salud en el trabajo, debiendo identificar peligros, evaluar riesgos y adoptar medidas preventivas adecuadas en todos los niveles de la empresa, bajo un enfoque de mejora continua.

²⁰ Priorizando la eliminación de los riesgos, mediante la adopción de medidas preventivas, limitando las medidas de control, mitigación y en último caso las de protección personal, cuando el riesgo no se pueda eliminar.

²¹ Garantizando instancias de diálogo social vinculadas a la temática de carácter tripartito a nivel nacional y sectorial. También a nivel de empresa mediante instancias bipartitas para que los/as trabajadores/as realicen consultas y recomendaciones. Destacándose el derecho y el deber de participación que tienen las/os trabajadores en el desarrollo de las acciones y actividades de prevención en su ámbito de trabajo.

²² El Decreto impulsa el desarrollo de una Cultura nacional de prevención llevada adelante por Gobierno, trabajadores/as y empleadores, basada en la información, consulta y capacitación permanente de los actores sociales, integrando esta temática en todos los niveles del sistema educativo.

²³ La gestión preventiva deberá orientarse por criterios de equidad e inclusión de todas las personas, considerando y protegiendo especialmente a los colectivos de trabajadores/as en situación de mayor vulnerabilidad (embarazadas, migrantes, jóvenes y personas con discapacidad laboral).

complementación de las actividades preventivas²⁴. (h) Gratuidad²⁵. (i) Coordinación²⁶.

La Política Nacional también contempla una lista de acciones, tales como la actualización del marco normativo, el fortalecimiento de la fiscalización, la mejora de los sistemas de información y vigilancia epidemiológica, la garantía de prestaciones adecuadas ante accidentes y enfermedades laborales, la cooperación interinstitucional y la reducción de la informalidad laboral, entre otras.²⁷

El decreto asigna responsabilidades individualizadas y diferenciadas a los organismos gubernamentales, empleadores, trabajadores/as y otras instituciones privadas con competencia en la materia (incluidos los servicios de salud en el trabajo).²⁸

Finalmente, dispone que el seguimiento y evaluación de la política nacional se realice en el ámbito del CONASSAT, con seguimiento semestral, una evaluación intermedia en el segundo semestre de 2026 y en el segundo semestre de 2028, una evaluación final, iniciándose en el mismo periodo una revisión y actualización de la política nacional de seguridad y salud.

Avanzando, es importante hacer una breve referencia al **marco normativo en relación a las normas sancionatorias o disuasivas**, dentro de las cuales la Inspección General del Trabajo reviste un rol protagónico y preponderante, llevando adelante el control del cumplimiento de todas las normas mencionadas, así como la consiguiente aplicación de sanciones ante las infracciones a las mismas. Mediante el Decreto 371/022 de 16/11/22 se establece el procedimiento administrativo de la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social. Por su parte el Artículo 289 de la Ley n.º 15903, en la redacción dada por el art. 412 de la Ley n.º 16736, establece el sistema general de sanciones que la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social impone, las que pueden consistir en amonestación, multa y hasta la clausura del establecimiento. El Decreto 186/004 (art. 7, 8 y 9) se refiere a las infracciones en materia de higiene, seguridad y salud en el trabajo. La Ley n.º 17930, arts. 321 y 322 y Decreto 263/006 de 7 de agosto de 2006. Registro de empresas infractoras y pago de multas en cuotas (el artículo 322 de la Ley 17930 fue modificado por el artículo 435 de la Ley 19924). Por último, no debemos de dejar de tener presente que la Ley 19196 de 25 de marzo de 2014 establece la responsabilidad penal del empleador cuando incumpliere con las normas de seguridad y salud en el trabajo. (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2023)

²⁴Promoviendo la articulación de acciones de prevención, vigilancia ambiental y epidemiológica, prestaciones médicas y económicas, y medidas de rehabilitación, reinserción e integración laboral.

²⁵ El costo de las medidas de seguridad y salud en el trabajo no deberá ser asumido en ningún caso por los/as trabajadores/as.

²⁶ Finalmente, se establece la necesidad de asegurar una adecuada coordinación, tanto entre empresas que trabajen simultáneamente en un mismo lugar de trabajo. También deberán fortalecer sus mecanismo de coordinación las instituciones públicas y privadas vinculadas a la seguridad y salud laboral, articulando con el Sistema Nacional Integrado de Salud.

²⁷ Artículo 4 del Decreto N° 246/024

²⁸ Artículo 5 del Decreto N° 246/024

En los casos de subcontratación, intermediación o suministro de mano de obra, las Leyes N.º 18.099 (24/1/2007) y N.º 18.251 (06/01/2008) establecen regímenes de responsabilidad solidaria o subsidiaria, según corresponda, respecto de la prima de accidente de trabajo y enfermedad profesional, así como de sanciones y recuperos adeudados al BSE. Asimismo, disponen el “deber del patrono o empresario principal de colaborar en la aplicación de las medidas previstas en el art. 1 de la Ley N.º 5.032 de 21 de julio de 1914”, sus decretos reglamentarios y convenios internacionales del trabajo vigentes, citados precedentemente.

8) Consumo de drogas y alcohol en el trabajo: Decreto 128/2016.

Siguiendo con el presente estudio, entraremos sintéticamente a la regulación normativa sobre el consumo de drogas y alcohol en el trabajo.

Como nos reseñan Duran y Giuzio “el consumo del alcohol en el lugar de trabajo aparece contemplado desde los primeros tiempos en el derecho laboral uruguayo y en forma algo más tardía se van incorporando referencias a la droga. Dicha legislación, estaba centrada únicamente en la prohibición y establecía a menudo consecuencias muy gravosas para el trabajador para el caso de su violación.” (Durán, B., & Giuzio, G. 2016)²⁹

El Decreto 128/2016 del 2 de mayo de 2016, el cual es resultado de un consenso tripartito (cámaras empresariales, PIT CNT y el Poder Ejecutivo) en el Consejo Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo (CONASSAT) establece el “Procedimiento de actuación en materia de consumo de alcohol cannabis y otras drogas en lugares y en ocasión del trabajo”. En líneas generales esta regulación dispone la prohibición del consumo y la tenencia de alcohol y cualquier otro tipo de droga durante la jornada de trabajo, sea en los lugares de trabajo o en ocasión del mismo (artículo 2), estableciendo que las empresas deben contar con un Protocolo de actuación ante situaciones de consumo de alcohol y otras drogas en el trabajo.

Para esto el decreto nos detalla en su art. 6 los contenidos mínimos del protocolo:

El Protocolo deberá comprender, como mínimo, los siguientes aspectos:

- a. El Procedimiento para la aplicación de pruebas de detección de drogas, que en todos los casos será con los métodos analíticos validados por la autoridad competente a nivel nacional.
- b. Los métodos de detección de carácter no invasivo (pruebas de despistaje), que deberán medir si el trabajador se encuentra o no bajo los efectos del consumo en el lugar de trabajo o en ocasión del mismo.
- c. El procedimiento para realizar controles a trabajadores que al ingreso o durante la jornada de trabajo presenten evidencia de no estar en condiciones de desempeñar su labor y con indicadores conductuales que podrían corresponderse con el consumo de drogas.
- d. Los controles, que deberán ser realizados por personal del Servicio de Salud en el Trabajo o personal de salud contratado donde aquel no existiere, en conocimiento del delegado de salud o representante

²⁹ Las autoras en el mismo artículo reseñan los antecedentes normativos.

sindical, quien podrá estar presente. e. Las acciones de sensibilización, prevención y capacitación para el personal, comprendiendo a todos los trabajadores que cumplan labor en la empresa.

Para el caso de que no se cuente con protocolo elaborado establecido por la regulación, la Inspección General del Trabajo fiscalizará que el procedimiento aplicado se ajuste a los criterios establecidos en el decreto, dedicando, asimismo un capítulo específico a las “Condiciones de procedimiento y manejo de resultados”. Estableciendo que todo trabajador (sin importar posición o categoría) que “al ingreso o durante la jornada de trabajo, presenten indicadores conductuales que hagan evidente no encontrarse en condiciones de desempeñar su labor y que pudieran corresponderse a efectos del consumo, serán separados de la tarea”, en este caso, el empleador tiene la potestad de aplicar las pruebas de detección de un eventual consumo. Estas pruebas deben realizarse mediante dispositivos analíticos no invasivos, dispuestos por las autoridades competentes. Si la prueba da positiva, se suspende la jornada del trabajador. El personal de salud emite un informe firmado con datos del examinado, procedimiento, resultado y recomendaciones. El original se entrega al trabajador y una copia va a la Comisión bipartita de seguridad y salud, que debe manejarlo con reserva y confidencialidad (artículo 8). Si hay un segundo positivo, la comisión bipartita debe orientar al trabajador hacia los servicios de salud (SNIS) para su diagnóstico y posible rehabilitación, sin perjuicio de la aplicación de las sanciones disciplinarias que correspondieren. El artículo 9 dispone que ante un segundo resultado positivo, la comisión bipartita de seguridad y salud deberá orientar al trabajador involucrado a los servicios de salud (SNIS) para su diagnóstico y eventual tratamiento de rehabilitación, sin perjuicio de las sanciones que pudieran corresponder. En este aspecto, tienen la posibilidad de recurrir al Programa de prevención de consumo de alcohol y otras drogas en el ámbito laboral en el Hospital de Clínicas Dr. Manuel Quintela, que surge mediante un convenio entre El PIT-CNT, la Universidad de la República (UDELAR) y la Fundación Luna Nueva³⁰.

Estableciéndose que en caso de negativa del trabajador a la realización de la prueba de detección, no podrá retornar a sus tareas hasta tanto certifique estar en condiciones. La reglamentación no establece cual es el plazo en el cual el trabajador debe presentar la mencionada certificación, la cual habilita su retorno al trabajo, por lo tanto debemos apelar a criterios de razonabilidad en relación a plazos, que ante la ausencia del reintegro del trabajador, el empleador pueda intimar su reintegro (con la debida acreditación que se encuentra en condiciones físicas y psíquicas de trabajar).

Asimismo, se dispone que ante un resultado positivo, el trabajador puede pedir una prueba confirmatoria, en sangre para alcohol y en saliva para cannabis y cocaína. Esta segunda muestra deberá ser tomada en el caso del alcohol antes de 2 horas, para el cannabis/cocaína en el mismo acto. Si esta segunda prueba también es positiva, debe ser abonada por el el trabajador y en caso contrario por el empleador.

³⁰ Consultar en <https://www.gub.uy/junta-nacional-drogas/tramites-y-servicios/servicios/asesoramiento-drogas-ambito-laboral>

Estos protocolos deben ser realizados en el ámbito de las Comisiones de Seguridad y Salud (decreto 291/2007), en los Consejos de Salarios y/o comisiones tripartitas de seguridad y salud. De acuerdo a lo anterior, las cooperativas que no cuenten con los ámbitos establecidos por la norma para la generación de este protocolo, se les recomienda aprobar uno en el ámbito de la Asamblea General que cuente con todas las exigencias y recomendaciones establecidas en el Decreto de referencia.

9) Aproximación al marco normativo de la prevención del acoso sexual y la violencia laboral.

“La salud y seguridad como parte de las condiciones de trabajo está indisociablemente vinculada y robustece el derecho al medio ambiente laboral a la protección frente al acoso y violencia en el trabajo y a la dimensión de género” (Barretto Ghione, 2022).

Continuando con el enfoque de reseña normativa que tiene el presente capítulo y teniendo presente que al igual que la salud y seguridad laboral, la violencia y acoso en el trabajo no es una temática que debe ser abordada únicamente desde el derecho positivo, no siendo suficiente remitir únicamente a marcos normativos, para su estudio, existiendo interesantes libros y artículos que deben ser revisados para la comprensión íntegra del tema.

Partiendo de esta aclaración, en primer lugar debe referenciarse al Convenio 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, y la Recomendación 206, aprobados en la 108ª Conferencia Internacional del Trabajo (junio del 2019).

“Son los primeros instrumentos normativos que adopta la OIT sobre la temática del acoso y la violencia en el mundo del trabajo, ya que anteriormente había elaborado documentos y repertorios de recomendaciones sobre la temática, pero no había logrado alcanzar los consensos necesarios para aprobar un Convenio.”

El CIT 190 fue ratificado por nuestro país mediante la ley N°19.849 de 23 de diciembre de 2019, reglamentado por el ya referenciado Decreto N° 246/024.

Por medio del cual se reconoce el derecho de toda persona a un mundo de trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y acoso en razón de género. Se establece que los Estados miembros deberán, adoptar una legislación que exija a los empleadores tomar medidas para prevenir el acoso y la violencia, siempre que resulte razonable y factible: adoptar políticas en consulta con trabajadores/as y sus representantes; tener en cuenta la violencia y el acoso para la gestión de la seguridad y salud en el trabajo; identificar los peligros y evaluar riesgos con participación de los/as trabajadores/as y representantes, así como adoptar medidas de prevención y control; capacitar, informar a los/as trabajadores/as o personas insertas en el mundo del trabajo sobre los peligros, la prevención y protección, derechos y responsabilidades.

A nivel nacional en el caso de acoso sexual contamos con la ley N°18.561 “Ley de acoso sexual. Prevención y sanción en el ámbito laboral y en las relaciones docente alumno.” y su decreto reglamentario N°256/2017. Estableciendo las disposiciones mínimas obligatorias para la gestión de la prevención y protección contra los riesgos derivados o que puedan derivarse de cualquier actividad tanto en el ámbito público como privado. Dispone que el empleador debe garantizar la salud y seguridad de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A efectos de la gestión de las acciones preventivas de los riesgos laborales instala y regula instancias de cooperación entre empleadores y trabajadores.

La ley define al acoso sexual en su artículo 2:

Se entiende por acoso sexual todo comportamiento de naturaleza sexual, realizado por persona de igual o distinto sexo, no deseado por la persona a la que va dirigido y cuyo rechazo le produzca o amenace con producirle un perjuicio en su situación laboral o en su relación docente, o que cree un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien lo recibe.³¹

Por su parte el decreto reglamentario considera dentro del deber de prevención la elaboración de protocolos, la formación la difusión de estos protocolos (y de la ley) y la adopción de medidas periódicas de observación y evaluación del ambiente laboral. En este sentido se reitera la obligación que existe de contar con un protocolo que contemple las exigencias establecidas en la normativa de referencia.

En relación al contenido de estos protocolos, el art. 4 del Decreto reglamentario dispone que todo protocolo deberá: a) incluir pautas que permitan identificar situaciones de acoso sexual, b) consagrar los principios de reserva, celeridad, y la prohibición de represalias c) establecer acciones para formar a todo el personal sin distinciones, d) establecer los mecanismos de denuncia, en los que se deberá prever la circunstancia de que la persona a quien se atribuyen los comportamientos integre el personal superior de la empresa o Institución en cuyo caso se deberá evitar que intervenga en el trámite de la denuncia, e) consignar la forma en la que se realizará la investigación, siendo preferible que quien la instruya detente formación en la temática, y garantizando a las partes su derecho a ser oídos, producir prueba y dictar resolución, previa vista de conformidad a los criterios del presente decreto, f) establecer que la resolución será notificada a ambas partes en forma fehaciente, informándoles que en caso de considerar que la misma resulta lesiva de sus derechos fundamentales por razones de legalidad o mérito, dispone de 10 días hábiles para presentarse ante la

³¹ Detallando en el artículo 3 detalla, de manera enunciativa “entre otros”, algunos comportamientos que se entienden propios del acoso sexual: Requerimientos de favores sexuales que impliquen: A) Promesa, implícita o explícita, de un trato preferencial respecto de la situación actual o futura de empleo o de estudio de quien la reciba. B) Amenazas, implícitas o explícitas, de perjuicios referidos a la situación actual o futura de empleo o de estudio de quien la reciba. C) Exigencia de una conducta cuya aceptación o rechazo, sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo o de estudio.

2) Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseada y ofensiva para quien los reciba. 3) Uso de expresiones (escritas u orales) o de imágenes de naturaleza sexual, que resulten humillantes u ofensivas para quien las reciba. Un único incidente grave puede constituir acoso sexual.

Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social, a solicitar se inicie dentro de ese ámbito la instrucción de una Investigación.

El protocolo deberá ser comunicado en forma fehaciente a todos los trabajadores, siendo recomendable, entregar una copia previo al ingreso a la Cooperativa (ya sea en calidad de socio/a, empleado dependiente, pasantes, voluntarios “cualquiera que sea su situación contractual”), así como también a terceros, esto es proveedores, empresas tercerizadas y en general a cualquier otra persona.

Asimismo es recomendable que las cooperativas al momento de la confección y posterior aprobación de estos reglamentos no solamente se limiten a lo dispuesto por la ley número 18.561 sino que también integre CIT 190 y su reglamentación, así como toda la normativa nacional e internacional relacionada con la tematica de violencia, acoso y discriminación en los entornos laborales.³²

Por último, recordar que en el sistema cooperativa contamos con la Declaración sobre el trabajo digno y contra el acoso, aprobada en la Asamblea General de la Alianza Cooperativa Internacional (ACI) en Buenos Aires en 2018, la cual entre otros declara: 5. Prohíbe, de conformidad con la Declaración de la Identidad Cooperativa y dentro de su campo de acción, todo tipo de acoso sexual, incluidas las insinuaciones sexuales no deseadas y las conductas de naturaleza sexual intimidatorias, hostiles u ofensivas; 8. Declara tolerancia cero frente a la violencia en el lugar de trabajo, sea del tipo que sea; 9. Pide a sus miembros que cumplan con lo establecido en esta declaración.

VII) LA FORMACIÓN PROFESIONAL (formación cooperativa y formación laboral)

³² Normativa Internacional: Preámbulo de la Constitución de la OIT y Declaración de Filadelfia de 1944. Declaración Universal de Derechos Humanos, aprobada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, aprobado por las Naciones Unidas en 1966, ratificado por Uruguay por la ley No 13.751. Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica de 1969) y su Protocolo (Protocolo de San Salvador, de 1988, ratificado por ley No 16.519). Convenio Internacional del Trabajo (CIT) 155, de 1981 – Ratificado por Uruguay por la ley No 15.965. Convención Interamericana para Prevenir, Erradicar y Sancionar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará), de 1994. Declaración Sociolaboral del Mercosur, 1998. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), tratado internacional adoptado en 1979 por la Asamblea General de las Naciones Unidas. Protocolo Facultativo, aprobado en 1999. Convenio Internacional del Trabajo (CIT) 190, de 2019. Normativa Nacional: Constitución de la República: artículos 7, 8, 44, 53, 54, 72 y 332: refieren a la protección de todo trabajador al goce de su vida, honor, libertad, trabajo, salud física y mental, etc. Ley No 17.817 Contra el racismo, la xenofobia y toda otra forma de discriminación. Decreto Reglamentario No 152/2006. Ley No 19.580 de violencia hacia las mujeres basada en género. Modificación a disposiciones del Código Civil y Código Penal. Derogación a los artículos 24 a 29 de la ley No 17.514. Ley No 19.849 aprobación del Convenio Internacional del Trabajo N° 190, sobre la Violencia y el Acoso en el mundo del trabajo y de Decreto Reglamentario. Por ultimo, tambien los protocolos de actuación para la prevención, detección y abordaje Acoso Sexual, establecidos en el ambito de la Negociación Colectiva, como ser el establecido en el Grupo 16 Educación Consejos de Salarios.

La Formación Cooperativa en Uruguay: Evolución normativa, institucionalidad y Negociación Colectiva

1. Introducción

Hablar de cooperativas es hablar, necesariamente, de formación. No se trata de un aspecto secundario ni de una exigencia reciente: la educación, la capacitación y la información forman parte de la esencia misma del cooperativismo. Sin formación no hay participación real, no hay gestión democrática efectiva y no hay sostenibilidad en el tiempo.

En Uruguay, la Ley N.º 18.407, aprobada en 2008, marca un antes y un después en la organización jurídica del sistema cooperativo. Sin embargo, la importancia de la formación es anterior a la ley. Lo que hace esta norma es reconocer formalmente algo que históricamente ya era central en el movimiento cooperativo: la educación como herramienta de desarrollo democrático, económico y social.

El presente informe analiza la evolución de la formación cooperativa antes y después de la Ley 18.407, el rol del Instituto Nacional del Cooperativismo (INACOOOP), la importancia de los fondos y programas de fortalecimiento, y su proyección en el ámbito laboral a través del Subgrupo 24 de cooperativas de consumo.

2. La Formación como Principio Histórico del Cooperativismo

La centralidad de la educación en el cooperativismo tiene raíces profundas. Desde la experiencia de la Rochdale Society of Equitable Pioneers en 1844, la formación fue considerada una condición indispensable para que los socios comprendieran el funcionamiento de la cooperativa y pudieran ejercer un control democrático real.

Posteriormente, la Alianza Cooperativa Internacional estableció como quinto principio cooperativo la “Educación, formación e información”. Este principio dispone que las cooperativas deben brindar educación y capacitación a sus miembros, representantes electos, directivos y trabajadores, así como informar al público en general sobre la naturaleza y beneficios del cooperativismo.

Por lo tanto, la formación siempre fue un mandato ético y doctrinario del movimiento cooperativo, mucho antes de su reconocimiento expreso en la legislación uruguaya.

3. La formación antes de la Ley 18.407

Antes de 2008, la formación cooperativa en Uruguay existía y era promovida por las propias cooperativas, federaciones y organizaciones del sector. Sin embargo, el marco normativo era fragmentado y sectorial, lo que implicaba que la capacitación dependiera en gran medida de la iniciativa interna de cada organización.

No existía una institucionalidad pública específica que coordinara de forma sistemática la promoción de la educación cooperativa a nivel nacional. Las

instancias formativas se realizaban por convicción y tradición cooperativa, más que por una obligación legal estructurada.

En síntesis, la formación era un principio vivo en la práctica, pero no estaba plenamente institucionalizada dentro de un sistema nacional de promoción cooperativa.

4. La institucionalización con la Ley 18.407

Con la entrada en vigencia de la Ley 18.407, la formación adquiere respaldo jurídico expreso. La norma integra los principios cooperativos al marco legal y reconoce la educación y capacitación como elementos esenciales del funcionamiento cooperativo.

A partir de esta ley:

- a) Se consolida la formación como parte estructural de la gestión cooperativa.
- b) Se establecen instrumentos de promoción y apoyo.
- c) Se fortalece la articulación entre el Estado y el movimiento cooperativo.
- d) Se promueve la difusión del cooperativismo en el sistema educativo.

La formación deja de ser únicamente un deber moral basado en la tradición y pasa a constituir también una dimensión normativa del sistema cooperativo uruguayo.

5. El rol del INACCOOP y los instrumentos de fortalecimiento

Un elemento central de la Ley 18.407 art. 186 es la creación del Instituto Nacional del Cooperativismo (INACCOOP), organismo público no estatal encargado de la promoción y desarrollo del sector cooperativo.

En materia de formación y fortalecimiento institucional, el INACCOOP implementa diversos programas y fondos que combinan capacitación, asistencia técnica y apoyo financiero.

PROCOP

El PROCOP (Programa de Fortalecimiento de Cooperativas) está orientado al fortalecimiento integral de las cooperativas. Financia procesos de mejora de gestión, capacitación de directivos y equipos técnicos, planificación estratégica y profesionalización administrativa. Su objetivo es fortalecer la gobernanza y la sostenibilidad económica de las cooperativas.

FOMCOOP

El FOMCOOP (Fondo de Fomento Cooperativo) funciona como instrumento financiero de apoyo al desarrollo del sector. Si bien su eje principal es facilitar el acceso a recursos económicos, está estrechamente vinculado con procesos formativos, ya que exige planificación, responsabilidad en la gestión y fortalecimiento institucional.

FRECOOP

El FRECOOP (Fondo Rotatorio Especial), es otra herramienta de apoyo que permite atender necesidades específicas del sector cooperativo, especialmente en situaciones de reconversión, reestructura o fortalecimiento organizacional. En muchos casos implica acompañamiento técnico y capacitación para superar dificultades económicas o de gestión.

6. Las CEFIC y la planificación formativa

(Art.43 Ley 18407)

En este marco también adquieren relevancia las CEFIC (Comisiones de Educación, Fomento e Integración Cooperativa), que permiten planificar y canalizar recursos hacia actividades de formación.

Las CEFIC fortalecen: a) La capacitación de socios y dirigentes. b) La formación técnica y de gestión. c) La integración entre cooperativas. d) La difusión de valores cooperativos.

Con estos instrumentos, la educación cooperativa se consolida como política estructurada, articulando principios históricos, normativa nacional e institucionalidad pública.

7. La Formación en el ámbito laboral:

Subgrupo 24 – Cooperativas de Consumo

La dimensión formativa del cooperativismo también se proyecta en el ámbito laboral. En los Consejos de Salarios del Subgrupo 24 – Cooperativas de Consumo, además de la negociación salarial, se han contemplado instancias vinculadas a la capacitación de los trabajadores. En este sector, la formación cumple funciones clave:

- a) Profesionalizar tareas comerciales y administrativas.
- b) Mejorar la calidad del servicio.
- c) Incorporar nuevas tecnologías.
- d) Fortalecer la identidad cooperativa en el lugar de trabajo.

De esta forma, la capacitación atraviesa tanto la dimensión societaria como la dimensión laboral, integrando gestión empresarial y valores cooperativos.

8. A Modo de Síntesis

La formación en las cooperativas uruguayas posee una doble dimensión: histórica y normativa. Históricamente, surge como uno de los principios esenciales del cooperativismo internacional, consolidado por la Alianza

Cooperativa Internacional. Normativamente, encuentra en la Ley 18.407 su institucionalización formal.

La creación del INACOOOP, la implementación de programas como PROCOP, FOMCOOP y FRECOOP, y el trabajo de las CEFIC demuestran que la educación cooperativa no es una declaración simbólica, sino una política concreta de fortalecimiento del sector.

A su vez, la incorporación de la capacitación en los Consejos de Salarios del Subgrupo 24 confirma que la formación es transversal a todo el sistema cooperativo: involucra socios, dirigentes y trabajadores.

En definitiva, la educación cooperativa no es un complemento accesorio. Es una condición estructural para garantizar la democracia interna, la eficiencia organizacional y la sostenibilidad del modelo cooperativo en el tiempo.

VIII) LA EQUIDAD DE GÉNERO

1) Conceptos generales

Partiendo de la definición de género propuesta por la *Guía para la implementación del Modelo de Calidad con Equidad de Género*, este se entiende como:

El conjunto de prácticas, creencias y prescripciones sociales asignadas en función de la diferencia anatómica entre hombres y mujeres.

El género produce un imaginario social que configura concepciones culturales sobre la masculinidad y la feminidad y, a partir de ellas, construye un orden simbólico entre hombres y mujeres. En este marco, el género incluye características y funciones que social y culturalmente se asignan a uno u otro sexo: por ejemplo, se presume que el varón debe ocupar el rol de proveedor y la mujer el de cuidadora, al tiempo que se generaliza que las mujeres son “emotivas” y los hombres “racionales”, confiriéndole, asimismo, una valoración negativa a los atributos considerados femeninos. (MIDES, Inmujeres, 2019)

Por lo tanto, **la equidad de género**

“busca reparar los desbalances existentes entre varones y mujeres, equiparando a todas las personas a través de un conjunto de acciones que actúan en el punto de partida de las inequidades, en las trayectorias y en los resultados. Es entonces un medio o instrumento para lograr la igualdad de oportunidades, de trato y de ejercicio pleno y efectivo de los derechos de mujeres y varones.” (MIDES, Inmujeres, 2019)

En este sentido trabajar por la equidad de género exige identificar aquellas situaciones que, de manera directa o indirecta, generan perjuicios diferenciales para varones y mujeres. Las desigualdades de género se encuentran fuertemente vinculadas a la distribución desigual de las tareas reproductivas, una organización que persiga la equidad y busque transversalizar en sus prácticas la perspectiva de género deberá relevar información sobre los impactos de las estrategias de conciliación/corresponsabilidad que en forma tácita o explícita promueve y que sus trabajadores/as adoptan. (MIDES, Inmujeres, 2019)

Transversalizar la perspectiva de género implica:

“Un proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones experiencia de las mujeres, al igual que la de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que de las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad.” (Giuzio G., 2022)

Desde el Modelo de Calidad con Equidad de Género de MIDES-IMUJERES, se otorgan herramientas para impulsar buenas prácticas de gestión organizacional, orientadas a mejorar el clima y la satisfacción laboral, incorporando la perspectiva de género para identificar brechas y discriminaciones, corregirlas y evitar su repetición. Entre las prácticas destacadas se incluyen: incorporar perspectiva de género en reclutamiento y selección (revisando preferencias y desbalances), asegurar equidad interna en remuneraciones para un mismo cargo, evitar sesgos en la evaluación de desempeño (por ejemplo, penalizar responsabilidades de cuidado), garantizar planes de carrera transparentes con ascensos por competencias y promover capacitación accesible y compatible con la vida fuera del trabajo.

2) Equidad de Género y Cooperativismo:

El Comité de Equidad de Género de la ACI, nos reseña que una de las características principales del movimiento cooperativo es la promoción de la equidad de género, que se deriva de uno de los siete principios cooperativos: la libre adhesión. El sector cooperativo fue una de las primeras instituciones en aprobar el sufragio femenino, y ha facilitado que las mujeres desarrollen su

potencial. Desde 1844, cuando se fundó la Sociedad Equitativa de los Pioneros de Rochdale, las mujeres podían ser miembros de pleno derecho. En este sentido es bueno recordar que entre las 28 personas conocidas como “los pioneros Rochdale”, se encontraba Ann Tweedale, reconocida como la primera mujer cooperativista y dos años después en 1846 ingresó la tejedora Eliza Brierley a la “Sociedad Cooperativa Equitativa de los Pioneros de Rochdale”. Lo que indica ser un hito para la sociedad de esos tiempos en relación a los derechos y espacios que podían integrar las mujeres de la época "en una época en la que las mujeres eran 'propiedad' de su padre o su esposo, no tenían derechos legales ni civiles y estaban excluidas de la participación económica equitativa en la sociedad” (ACI, 2018).

En 1995 la propia Declaración y Plataforma de acción de Beijing, identificó en el movimiento cooperativo numerosas ventajas, para avanzar en la igualdad de género y promover el empoderamiento de mujeres y niñas. Esto no nos sorprende ya que las cooperativas se sustentan en valores de “autoayuda, auto-responsabilidad, democracia, igualdad, equidad y solidaridad, por lo que ofrecen a las mujeres la oportunidad perfecta para que adquieran protagonismo, alcen la voz y participen activamente en sus comunidades. Esta participación tiene un efecto multiplicador muy positivo en distintos ámbitos de sus vidas, y además aporta beneficios a toda su comunidad.” (Alianza Cooperativa Internacional [ACI], 2024)

En este sentido el Comité de Equidad de Género de la Alianza Cooperativa Internacional lucha por incrementar la participación y el liderazgo de las mujeres en las esferas económicas y sociales. Asumiendo el compromiso en la Declaración del Comité de Equidad de Género de la ACI para el Día Internacional de la Mujer 2024 “Las cooperativas aceleran el progreso de la equidad de género” de continuar trabajando para visibilizar y apoyar a las mujeres dentro del movimiento cooperativo.

“Creemos en el valor de las cooperativas como impulsoras de la equidad de género. Las posibilidades de independencia económica y de participación en la acción colectiva que ofrecen las cooperativas no solo benefician a las mujeres, sino a toda la comunidad: estas dinámicas pueden transformar la mentalidad colectiva y repercutir en las generaciones futuras.” (ACI, 2024)

IX) LOS CUIDADOS

1) ¿Qué entendemos por CUIDADOS?

La respuesta a esta pregunta se puede generar integrando diferentes enfoques, empezando por el normativo nacional en relación al Sistema Nacional de Cuidados, que define el cuidado como el “cuarto pilar de la protección social”. Al igual que la educación, la salud y la seguridad social, el cuidado está presente a lo largo de la vida de todas las personas.

Cuidado: Las acciones que las personas dependientes deben recibir para garantizar su derecho a la atención de las actividades y necesidades básicas de la vida diaria por carecer de autonomía para realizarlas por sí mismas.

Es tanto un derecho como una función social que implica la promoción del desarrollo de la autonomía personal, atención y asistencia a las personas dependientes.

Artículo 3 de la Ley 19.353

Eleonor Faur en “Nuevo diccionario de estudios de género y feminismos”, conceptualizado al cuidado como:

“un elemento central del bienestar humano. Comprende un conjunto de actividades directas, de atención personal, e indirectas –como el trabajo doméstico requerido para tal atención–. Se trata de una actividad indispensable para la reproducción social y para sostener nuestras vidas, nuestro entorno y nuestro mundo que incluye cuidados físicos, emocionales y sociales y puede dedicarse a otras personas o a nosotrxs mismxs.” (Gamba & Diz, 2021)

De forma complementaria Adriana López López citando a Karina Batthyany agrega que:

“El cuidado puede definirse como la provisión diaria de atención social, física, psíquica y emocional a las personas. Esta provisión de cuidados puede asumir distintas características, que varían desde formas voluntarias, profesionales, remuneradas o no remuneradas” (López López, 2025).

Dicha autora problematiza los cuidados en relación a la organización familiar, el mercado de trabajo y la acción o inacción del Estado.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) afirma que “las políticas deberían integrar también un enfoque de ciclo vital que permita dar respuesta a las necesidades particulares en cada etapa de la vida y que brinde acompañamiento y apoyo adecuado a las trabajadoras y los trabajadores con responsabilidades familiares”. (Lexartza Artza et al., 2022)

De acuerdo con ONU Mujeres y la Cepal, las políticas de cuidado deben fundarse en los principios de universalidad, solidaridad, autonomía y corresponsabilidad social³³. Ello implica la intervención de las familias, el Estado, el mercado y la sociedad, y corresponsabilidad en términos de género entre hombres y mujeres.

La Declaración del Centenario para el Futuro del Trabajo (2019) resalta que atender e invertir en la economía del cuidado es un pilar para avanzar hacia la igualdad de género. El Compromiso de Buenos Aires (2022), por su lado, reconoce que los cuidados son parte de los derechos humanos fundamentales para el bienestar de la población en su conjunto, tanto los derechos de las personas que necesitan cuidados, como los de las personas que los proporcionan. Estos marcos sientan las bases para avanzar en políticas que permiten reconocer, remunerar, reducir, redistribuir los cuidados y representar a las personas que cuidan, avanzando, de esta manera, a una sociedad del cuidado (CEPAL, 2022; OIT, 2024).

Realizada esta brevísima aproximación conceptual sobre “Cuidados”, pasamos al estudio de los derechos de las personas trabajadoras con responsabilidades familiares para el sector privado de nuestro país.

2) ESTUDIO GENERAL DE LOS BENEFICIOS DEL DERECHO LABORAL Y LA SEGURIDAD SOCIAL EN MATERIA DE CUIDADOS EN EL SECTOR PRIVADO

A modo introductorio y antes de ingresar en el estudio específico de cada uno de los sectores de actividad objeto de estudio, analizaremos los distintos beneficios que otorga el derecho laboral y la seguridad social uruguaya en materia de cuidados.

a) MATERNIDAD: TRABAJADORA EMBARAZADA O MADRE RECIENTE.

i. Subsidio por maternidad

³³ Ampliar en ONU Mujeres, & Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2020, 19 de agosto). Cuidados en América Latina y el Caribe en tiempos de COVID-19: Hacia sistemas integrales para fortalecer la respuesta y la recuperación. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/1c41fa60-37ab-4f2f-80a6-3e15320aa08e/content>

El subsidio por maternidad es el derecho a percibir un subsidio³⁴ por inactividad compensada mientras las trabajadoras se ausentan de sus tareas laborales por razones de gravidez o maternidad, siendo este periodo, la correspondiente licencia maternal.

El marco normativo de referencia está dado por la ley Ley N° 19.161^{35,36} “*Modificación del subsidio por maternidad y fijación de subsidio por paternidad y subsidio para cuidados del recién nacido*” del año 2013 y su decreto reglamentario N° 17/014. La actual redacción de la norma está compuesta por las modificaciones que introdujeron diferentes normas posteriores, dentro de las cuales está la Ley 20.000 en el año 2021, introdujo modificaciones significativas aumentando los periodos de amparo, estableciendo extensiones en casos calificados como de complejidad y nacimientos prematuros.³⁷

El art. 1 de ley 19. 161 establece su ámbito de aplicación, quedando comprendidas todas las trabajadoras dependientes de la actividad privada, quedan las socias cooperativistas trabajadoras comprendidas^{38,39}

La licencia por maternidad tiene una duración como mínimo de 14 semanas, en principio comenzará 6 semanas antes de la fecha presunta de parto y se extenderá hasta 8 semanas después del mismo.⁴⁰ Este plazo puede ser prolongado, en algunos casos especiales dentro de las cuales se diferencias las siguientes situaciones:

1. Nacimientos múltiples, o peso al momento de nacer menor o igual a 1.5 kilogramos: el período de amparo al subsidio por maternidad podrá extenderse hasta las dieciocho semanas.⁴¹

³⁴ Equivalente al promedio del jornal o mensual de las remuneraciones percibidas en los 6 meses anteriores al inicio de la licencia, más la cuota parte correspondiente a licencia, aguinaldo y salario vacacional que se generen durante el período de amparo. Prestación a cargo del B.P.S.

³⁵ Que introdujo importantes modificaciones a la anterior regulación establecida por la Ley N° 15.084.

³⁶ Asimismo, siguiendo el Convenio N° 183 de la O.I.T., estableció una licencia por maternidad de 14 semanas.

³⁷ También encontramos las leyes N° 20312 y N° 20364 del año 2024 que nos detendremos en su estudio cuando nos referenciamos al subsidio por paternidad.

³⁸ En este sentido recordemos que la Ley N° 18.407 en su art. 102 dispone que serán aplicables a todas las personas trabajadoras, tengan o no la calidad de socios/as, las normas de protección de la legislación laboral y la previsión social, excepto la indemnización por despido a las personas que sean excluidas.

³⁹ También se extiende el beneficio a las trabajadoras no dependientes (titulares de empresas, monotributista, etc.) y cónyuges colaboradoras.

⁴⁰La distribución de los periodos puede variar con autorización del Banco de Previsión Social, manteniéndose el mínimo de catorce semanas de descanso.

⁴¹ Redacción actual del Art. 2 de la ley 19.161, establecido por las modificaciones introducidas por el art. 1 de la ley 20.000.

2. Casos denominados de “complejidad”, cuando el recién nacido presente algún trastorno, enfermedad, comorbilidad o afección, que por su naturaleza o gravedad implique riesgo o compromiso de vida del recién nacido, con internación o con tratamiento domiciliario: el período de amparo al subsidio por maternidad podrá extenderse hasta que el hijo/a cumpla seis meses de edad.⁴²
3. Casos en que la persona recién nacida presente algún trastorno, enfermedad, comorbilidad o afección que, sin implicar riesgo de vida, involucre discapacidades sensoriales, físicas o intelectuales, que requieran internación o tratamiento, que a juicio del médico/a especialista necesite o se beneficie de los cuidados de la madre: el período de amparo al subsidio por maternidad podrá extenderse hasta que el hijo/a cumpla seis meses de edad.⁴³
4. Parto prematuro que sobreviniere hasta las treinta y tres semanas de gestación inclusive: el subsidio por maternidad se iniciará de inmediato y se podrá prolongar hasta completar las dieciocho semanas o las ocho semanas posteriores a la fecha de parto prevista inicialmente, si este término venciere con posterioridad a primero.⁴⁴
5. Parto prematuro que sobreviniere antes de la fecha presunta y a partir de las treinta y cuatro semanas de gestación inclusive: el subsidio por maternidad se iniciará de inmediato y se prolongará hasta completar las catorce semanas o las ocho semanas posteriores a la fecha probable de parto, si este término venciere con posterioridad al primero.⁴⁵
6. Parto posterior a la fecha presunta: Cuando el parto sobreviniere después de la fecha prevista inicialmente, el descanso tomado anteriormente será siempre prolongado hasta la fecha real del parto y la duración del descanso puerperal obligatorio no será reducida.⁴⁶

⁴² Redacción actual del Art. 2 Bis de la ley 19.161, establecido por las modificaciones introducidas por la ley 20.000.

⁴³ Redacción actual del Art. 2 Bis de la ley 19.161, establecido por las modificaciones introducidas por la ley 20.000.

⁴⁴ Redacción actual del Art. 3 de la ley 19.161, establecido por las modificaciones introducidas por la ley 20.000.

⁴⁵ Redacción actual del Art. 3 de la ley 19.161, establecido por las modificaciones introducidas por la ley 20.000.

⁴⁶ Art. 4 de la Ley N° 19.161.

La extensión del período de amparo al subsidio por maternidad, en todos los casos, será un derecho de la trabajadora, para cuyo ejercicio no se requerirá preaviso al empleador.

Por otro lado, la ley 20.377 que establece la regulación relativa al reconocimiento del derecho de los progenitores respecto de los nacidos sin vida, dispone en su art. 12 que también corresponde el amparo al subsidio en caso de nacimiento sin vida con más de veinte semanas de gestación o con un peso superior a quinientos gramos.

Para poder acceder a este subsidio no se exige ningún requisito de temporalidad con respecto a un plazo previo de actividad. Por lo tanto, cualquier trabajadora puede acceder al beneficio, sin importar el tiempo de la relación laboral/cooperativa anterior al parto, incluyendo a quienes estando amparadas al subsidio por desempleo quedarán embarazadas.

2. Cambio temporario de las actividades

La Ley N° 17.215 establece, que todas las trabajadoras de la actividad pública o privada que se encuentren en estado de gravidez o en período de lactancia que desempeñen tareas que pudieren afectar su salud o la de su hijo, tienen derecho a obtener un cambio temporario de las actividades que realizan.

Para acceder a este beneficio la trabajadora deberá acreditar dicha situación mediante certificación médica expedida por el organismo competente.

A texto expreso se establece que el traslado de funciones no implica disminución o aumento de la remuneración que percibe habitualmente la trabajadora, ni podrá ser la causa de suspensiones, despidos, perjuicios a los derechos laborales, ni postergaciones en las carreras funcionales de las trabajadoras.

Una vez finalizado el periodo de amparo, la trabajadora deberá ser reintegrada a sus funciones originales.

3. Despido especial

La Ley 11.577 señala en su art. 17 “...la obrera no podrá ser despedida. Si lo fuere, el patrón deberá satisfacer un importe equivalente a seis meses de sueldo más la indemnización legal que corresponda.” La ley no establece el plazo durante el cual el empleador no puede pedir a la trabajadora madre reciente. En este sentido, debemos indicar que la jurisprudencia mayoritaria adopta como criterio que el período en el cual la trabajadora madre debe conservar el empleo contempla el periodo de gravidez y los 180 días posteriores a su reincorporación efectiva al empleo. Asimismo la jurisprudencia ha entendido que para hacer lugar a esta indemnización especial, el empleador debe estar en conocimiento del estado de embarazo de la trabajadora.

4. Lactancia

Desde de junio de 1954 nuestro país cuenta con normativa referente a la lactancia, donde se establece que la trabajadora una vez que se reintegra de su licencia maternal, en el caso de que continúe amamantando a su hijo, tiene derecho a suspender su trabajo para este objetivo durante dos períodos de media hora, o un período de una hora a elección de la trabajadora, los que deberán considerarse trabajo efectivo. El médico de referencia de la institución de salud de la cual la trabajadora es usuaria, será el encargado de fijar la duración del período de amamantamiento. (Decreto 234/018 art.10)

5. Sala de lactancia:

Se dispone la obligatoriedad de disponer salas de lactancia en aquellos edificios o locales trabajen o estudien veinte o más mujeres o trabajen cincuenta o más empleados, se deberá contar con una sala destinada a la lactancia. Estableciendo que en aquellos casos que no ingresen en las situaciones detalladas precedentemente pero que cuenten con al menos una mujer en período de lactancia, deberán asegurar los mecanismos que garanticen el uso de un espacio destinado a amamantar, extraer o almacenar y conservar la leche materna. (Ley 19.530 “Instalación de salas de lactancia materna” - Decreto reglamentario N° 234/018).

6. Controles de embarazo⁴⁷

Toda trabajadora embarazada, tendrá derecho a ausentarse de su lugar de trabajo, hasta cuatro horas al mes (con goce de sueldo), con la finalidad de concurrir a los controles de embarazo u otras consultas relacionadas. Este beneficio es extensivo también a su cónyuge, concubino/a o pareja. Se establece una comunicación previa de dos días de anticipación.

La cantidad de horas podrá aumentarse, cuando a juicio del médico tratante, sea necesario o recomendable que la embarazada concurra a controles, rutinas o estudios adicionales, debiéndose presentar constancia o certificado médico.

7. Prohibición de exigir la realización o presentación de test de embarazo

Por su parte y en materia netamente vinculada a la igualdad y a la no discriminación la Ley 18.868, vigente a partir del 20 de enero de 2012, establece que *“se prohíbe exigir la realización o presentación de test de embarazo o certificación médica de ausencia de estado de gravidez, como requisito para el proceso de selección, ingreso, promoción y permanencia en cualquier cargo o*

⁴⁷ Ley N° 20129 Regulación del derecho de todas las trabajadoras y trabajadores a ausentarse del trabajo para realización de controles de embarazo.

empleo, tanto en la actividad pública como privada. Asimismo, se prohíbe la exigencia de toda forma de declaración de ausencia de embarazo”.

PATERNIDAD

1. Licencia e inactividad compensada por paternidad

En Uruguay las primeras normas al respecto nacieron en el año 2008 con la Ley 18.345, luego modificada por la Ley 19.161 respecto a la actividad privada. Por último, la Ley 20.00 en su art. 4 establece la actual redacción del art. 8° de la Ley N° 19.161.

La Ley 19.161, artículo 7, dispone quienes tendrán derecho a gozar de la licencia por paternidad. Limita tal derecho a los siguientes trabajadores: trabajadores dependientes de la actividad privada, trabajadores no dependientes que desarrollen actividades amparadas por el Banco de Previsión Social, siempre que no tuvieren más de un trabajador subordinado y los titulares de empresas monotributistas. A texto expreso se determina que no tendrán este derecho los deudores alimentarios morosos en el Registro Nacional de Actos Personales, Sección Interdicciones.⁴⁸

El artículo 8 de Ley 19.161 establece la duración del subsidio otorgado a quienes se encuentra en las situaciones antedichas, el plazo del subsidio por paternidad es de 14 días continuos, plazo que se extiende a 17 días continuos, a partir del 1° de enero de 2026. Asimismo, se establece que en los casos de nacimientos múltiples, bajo peso (menor o igual a 1,5 kg), de complejidad médica o partos prematuros, el mencionado plazo se extiende a hasta 30 días (Ley n.º 20.000).

Asimismo, los trabajadores del sector privado tienen derecho a 3 días de descanso pagos por su empleador desde el nacimiento de su hijo, (licencia por paternidad establecida en la Ley 18.345), a éstos 3 días debe sumarse los días dispuestos por la ley 19.161, pagos por el BPS.

Durante el periodo que el trabajador goce de licencia por paternidad, la ley 19.161 prevé que los mismos recibirán un subsidio por los días de descanso, es una prestación económica sustitutiva del salario, en cuanto al monto del mismo, el cálculo es similar al subsidio por maternidad y también está a cargo del BPS.

2. Despido Especial⁴⁹

⁴⁸ Entendemos que la finalidad de tal exclusión es fomentar el cumplimiento de las obligaciones alimenticias como contrapartida para poder gozar del derecho a la licencia, ya que es derecho del niño recibir la correspondiente pensión alimenticia, la cual implica una de las obligaciones básicas de la patria potestad.

⁴⁹ Ley 19.161 artículo 8 Bis.

Los trabajadores amparados al período de inactividad compensada o en licencias por paternidad, adopción o legitimación adoptiva (o a cualquier ausencia por paternidad de fuente legal, reglamentaria o convencional) no podrán ser despedidos hasta 30 días después de su reintegro al empleo. Si fueran desvinculados, el empleador deberá abonar un importe equivalente a tres meses de salario más la indemnización legal que corresponda, salvo notoria mala conducta o prueba de que el despido no se vincula (directa o indirectamente) con la ausencia por paternidad, adopción o legitimación adoptiva.

b) SUBSIDIO PARENTAL PARA CUIDADOS.

La ley 19.161 en su capítulo III dispone un subsidio parental para cuidados. Los trabajadores beneficiarios de este subsidio son los mismos que para el subsidio por maternidad y la inactividad compensada por paternidad. Es importante destacar que para que el padre genera el derecho, la madre del recién nacido se tuvo que haber amparado al subsidio por maternidad y estar en actividad o amparada al seguro por enfermedad.

El subsidio consiste en que la jornada laboral se reduce a la mitad del horario habitual, siendo el máximo cuatro horas diarias. Abarcando el periodo desde la finalización del subsidio por maternidad y hasta los seis meses de edad del recién nacido, este plazo se extiende hasta nueve meses de edad, en los casos denominados complejos por la legislación (art 2 Bis), en el caso de adopción el plazo será de 6 meses calendario. Pueden hacer uso del mismo, tanto la madre como el padre indistintamente y en forma alternada.

El subsidio es una prestación económica sustitutiva del salario, que el trabajador dejó de percibir a razón de la reducción horaria. Es otorgado por el Banco de Previsión Social y es equivalente a la mitad del jornal de liquidación del subsidio por paternidad o maternidad, multiplicado por los días que se hace uso del derecho.

El goce del subsidio por parte del trabajador es incompatible con la percepción de cualquier subsidio por inactividad compensada que reciba el mismo.

c) LICENCIA ESPECIAL POR ADOPCIÓN.

Es relevante tener presente la existencia de un régimen especial de licencia para las personas trabajadoras que decidan realizar adopción, conforme a lo dispuesto por la ley 17.292.

El artículo 33 de la ley mencionada dispone: *“Todo trabajador dependiente, afiliado al Banco de Previsión Social, que reciba uno o más menores de edad, en las condiciones previstas por la presente ley, tendrá derecho a una licencia especial de seis semanas continuas de duración”.*

Tiene una extensión de seis semanas y comenzará a contarse dicho plazo a partir del momento en que efectivamente se reciba a uno o más niños o adolescentes a los efectos de su posterior adopción.

El artículo 35 de la ley 17.292 prevé que en el caso de que sean dos personas quienes efectúan la adopción, a una le corresponden 10 días hábiles y a la otra seis semanas continuas.

El Banco de Previsión Social otorga un subsidio de idéntica cuantía al otorgado por maternidad.

Se prevé la posibilidad de reducir el horario de labor a la mitad, finalizada la licencia, por un plazo de 6 meses, ingresando aquí en lo regulado para el subsidio para cuidados del recién nacido.

d) LICENCIAS A TRABAJADORES/AS VINCULADOS CON PERSONAS CON DISCAPACIDAD O ENFERMEDAD TERMINAL

i. Por hijo con discapacidad severa

Consta de una licencia sin goce de sueldo por seis meses, adicional a la licencia por maternidad o paternidad, para el caso de madres y padres biológicos o adoptivos de niños con Síndrome de Down, parálisis cerebral u otras discapacidades sensoriales, físicas o intelectuales severas.

Deben, tener al niño a su cuidado, comunicar al empleador la circunstancia dentro del plazo de diez días del nacimiento o adopción, y acreditar por certificado médico la discapacidad.⁵⁰

ii. Por hijo con discapacidad

Los trabajadores/as con hijos con discapacidad⁵¹ tienen derecho a solicitar hasta 10 días al año (con goce de sueldo) para controles médicos de sus hijos. Se establece un preaviso al empleador con 48 horas de anticipación como mínimo, y deberá presentar el certificado médico correspondiente dentro de las 48 horas posteriores a la consulta.

iii. Por familiar a cargo que tuviere discapacidad o enfermedad terminal

Los trabajadores/as con familiares con discapacidad o enfermedad terminal a su cargo (conforme a la Ley 19.691), tendrán derecho a una licencia especial anual de 96 (noventa y seis) horas, que podrá ser usufructuada en forma continua o discontinua y de la cual el empleador deberá abonar la correspondiente a 64 (sesenta y cuatro) horas.

⁵⁰ Art. 61 Ley 18.651

⁵¹ Conforme al régimen previsto en la Ley N° 19.691 Ley de Promoción del trabajo de personas con discapacidad.

e) LICENCIA ESPECIAL PARA TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD

Todo trabajador/a comprendido en la 19.691 “Aprobación de normas sobre la promoción del trabajo para personas con discapacidad”⁵² tendrá derecho a solicitar licencia extraordinaria sin goce de sueldo por un período de hasta tres meses continuos o discontinuos al año, adicional al período de licencia anual y a la licencia por enfermedad que le correspondiere, siempre que el motivo esté directamente relacionado con su discapacidad. El trabajador deberá dar un preaviso al empleador con una antelación mínima de 48 horas al inicio de dicha licencia extraordinaria, acompañando el certificado médico expedido por la oficina de Peritaje Médico dentro del Sector Evaluación de Incapacidad del Banco de Previsión Social.

X) LA SALUD Y SEGURIDAD LABORAL, LA FORMACIÓN PROFESIONAL, LA EQUIDAD DE GÉNERO Y LOS CUIDADOS EN LAS “COOPERATIVAS DE CONSUMO”

1. Origen y evolución de las cooperativas de consumo

Como es sabido, se considera que la “Sociedad de los Equitativos Pioneros de Rochdale” fue la primera cooperativa a nivel mundial, y se trataba de una cooperativa de consumo, por más que sus objetivos tenían un mayor alcance. En Uruguay, como veremos más adelante, las cooperativas de consumo también fueron las primeras en aparecer.

Es pertinente señalar que se ha reconocido a la mencionada cooperativa, formada por 28 obreros textiles, en 1844, en la ciudad de Rochdale, Manchester, Gran Bretaña, como la “primera cooperativa” del mundo, sin perjuicio de que hubo muchas otras anteriores (y sobre todo de consumo). Pero la de Rochdale tuvo la gran virtud de ser la primera en recoger en sus estatutos y sistematizar en sus prácticas, los principios cooperativos, los cuales pasaron rápidamente a ser de carácter universal y -con leves variantes- se mantienen hasta el día de hoy.

Sin duda es pertinente el reconocimiento del cooperativismo de consumo pre-rochdeliano. Son varios los autores que han estudiado e informado sobre el periodo, pero alcanza con citar a George Fauquet (1973: 55/56), quien, en su reconocida obra “El sector cooperativo”, señala que se puede hablar de un periodo que cubre más de 80 años y el cual puede a su vez subdividirse en pre-owenista y owenista, dentro de los cuales -y sobre todo en el segundo- se multiplican las cooperativas que se proponen como objetivo crear colonias autónomas, pero, a la vez, “subsistía otro movimiento más profundo cuyos comienzos coinciden con el último tercio del siglo XVIII con los de la revolución

⁵² Reglamentada por el Decreto N° 73/019 de 06/03/2019.

industrial; siendo estas cooperativas más antiguas las que acumularon la experiencia que los Pioneros de Rochdale tradujeron en sus estatutos y llevaron a la práctica.”

Ahora bien. Desde aquellos tiempos se puede decir que las cooperativas de consumo se basaron en el concepto de precio justo de los productos, en la eliminación de la ganancia inmerecida, en la supresión de intermediarios entre productores y consumidores, en el rechazo al ánimo de lucro, en la libre asociación, en el principio de un socio un voto, en el reparto del excedente entre los socios a prorrata de sus compras, y en la importancia de la producción como fin último de la sociedad de consumo, entre otros puntos. (Lambert, Paul, 1975: 56).

Luego de Rochdale se fueron conformando dos corrientes en el movimiento cooperativo, una que impulsaba mayormente al cooperativismo de consumo y otra que ponía más énfasis en las sociedades obreras o cooperativas de trabajo (las primeras en esta rama se puede decir que fueron las sociedades obreras de producción, aparecidas en Francia por mediados del siglo XIX), dándose así una suerte de disputa denominada “hegemonía del consumidor versus predominio del productor”. Esta confrontación se reflejó, incluso, en la conformación y en el desarrollo de las primeras décadas de la Alianza Cooperativa Internacional (nacida en 1895), en la que triunfó el Grupo de Manchester que representaba a la corriente de cooperativas de consumo, y recién muchos años después (mediados del siglo XX) el cooperativismo de trabajo adquirió una presencia y participación más notoria en esa organización.

En la historia de las doctrinas económicas cooperativas también se le reserva un espacio importante al denominado cooperativismo integral, esto es, una corriente de opinión o doctrina que le asigna un papel clave a las personas en su calidad de consumidores y a las cooperativas de consumo. Se considera que fue Charles Gide (1847-1932) el principal doctrino de esta corriente, quien sostenía que la economía debía estar orientada atendiendo a las necesidades sociales y no a la ganancia del productor.

El planteo de Gide y la Escuela de Nimes (Lavergne, Poisson, etc.) comprendía un plan en tres etapas: primero, estimular la conformación de muchas cooperativas de consumo y propender a su gran desarrollo, para que luego se unieran a fin de crear almacenes al por mayor y realizar compras en gran escala; el segundo paso debía ser, a partir de aquella realidad, la creación de cooperativas de producción filiales o propiedad de las propias cooperativas de consumo, de manera de que también pasara a ser propia la producción de los bienes; y, por último, se entendía que el ciclo culminaría con la adquisición de tierras para la producción, cooperativamente, de los productos primarios. De este modo, se completaría el ciclo y la economía pasaría a ser integralmente cooperativa. En suma, se entendía que, a partir la fuerza de la unión dada por los intereses comunes de las personas en tanto consumidoras, se podría luego dominar la fase de la producción -en primer lugar manufacturera- y finalmente la producción agrícola.

Se puede apreciar, entonces, la relevancia que las cooperativas de consumo han tenido desde el origen mismo del cooperativismo.

2. El desarrollo de las cooperativas de consumo en Uruguay

Como ya adelantamos, al igual que en Inglaterra las primigenias cooperativas uruguayas fueron de consumo y se constituyeron en los albores del siglo XX; fueron creadas por grupos de empleados de empresas privadas y más adelante por funcionarios públicos. Hubo una diferencia sustancial con relación a los Pioneros de Rochdale: su desarrollo estuvo asociado al otorgamiento de créditos (“ventas a plazos”), a diferencia de Rochdale que postuló y adoptó el principio de “ventas al contado”.

Se disputan el privilegio de haber sido la primera, dos cooperativas del “interior” del país: la cooperativa “La Unión” de la ciudad de Juan Lacaze (antes llamada Puerto Sauce) y la cooperativa de obreros de la fábrica Liebig’s de la ciudad de Fray Bentos (antes llamada Villa Independencia). La primera fue creada en el año 1909 por trabajadores de la fábrica textil “Campomar y Soulas”, y la segunda se fundó en el ámbito de la fábrica de extractos de carne Liebig’s en el año 1904, aunque parecería que la primera mencionada es la que más se ajustaría a los principios de Rochdale (Terra: 2015:72). Ambas cooperativas hoy en día están desaparecidas. Del mismo modo que en el “viejo continente” la gente se unía en cooperativas a efectos de abaratar costos en los artículos de “primera necesidad”, adquiriéndolos directamente a los fabricantes o importadores (sorteando de esta manera el costo de los intermediarios) y asegurándose que se tratasen de bienes de calidad o, por lo menos, que no tuviesen fallas, como así también procuraban no ser eventualmente engañados por algún comerciante inescrupuloso en lo atinente a los pesos y medidas de aquellos.

En Uruguay estas cooperativas no ambicionaron ni se propusieron ser la solución de diversas necesidades de las personas, como en buena medida lo fueron en las primeras décadas las que fueron creadas en el continente europeo, sino que, por el contrario, se contentaron y focalizaron en ser los proveedores de los bienes de primera necesidad de sus asociados; claro que esa lista se fue ampliando con otra gama de productos: vestimentas más variadas y sofisticadas, muebles, electrodomésticos y, en muchos casos, fueron agregando otros servicios complementarios muy bien valorados por la gente, tales como bibliotecas de apoyo a los hijos estudiantes de los socios, servicio fúnebre, servicios jurídicos y otros.

En los años 1930 y 1940 surgen en el país las cooperativas que con el transcurso de los años van creciendo y se van consolidando, varias de las cuales se mantienen hasta el día de hoy: cooperativa municipal, magisterial, bancaria, de salud pública, ferroviaria, de UTE, etc. Y, según explica en 1985 Terra (2015: 77) “hay que destacar que el 70% de los afiliados son funcionarios públicos de empleo muy estable gremialmente organizados y cooperativizados sobre la base del mismo gremio” y más de la mitad del resto de los afiliados a cooperativas y también organizados sobre la base gremial pertenecen a gremios fuertes intensamente estructurados y con fuerte regulación estatal (como la banca y el transporte), lo que lo lleva a concluir que “las cooperativas de consumo se han formado en Uruguay fundamentalmente como un complemento de la intensa estructuración de las relaciones laborales y gremiales desarrollada en ramas de la administración pública o de fuerte presencia pública”. Por nuestra parte,

entendemos que esa característica también ha marcado, tempranamente, el desarrollo de las relaciones laborales entre las cooperativas y sus empleados.

En cuanto a números se llega al año 1985 con unas 30 cooperativas y un total estimado de 170.000 socios (Terra, 2015:78).

Es de apuntar que los “empresarios cooperativos” de este sector se nuclearon, en 1954 en torno a la Federación Uruguaya de Cooperativas de Consumo (FUCC), y los trabajadores crearon sindicatos los cuales se agruparon, a partir de 1951, en torno a la Agremiación de Funcionarios de Cooperativas de Consumo (AFCC), entidades sobre las cuales daremos algo más de información en un próximo capítulo.

3. La situación actual de las cooperativas de consumo en Uruguay

Como ya se dijo, las cooperativas de consumo son las más antiguas en Uruguay, y también se adelantó en el capítulo anterior que han tenido una interesante evolución a lo largo del tiempo, pero, en los últimos años se han enfrentado a una serie de cambios en la sociedad y en las características de las personas en tanto consumidoras, los cuales las colocan frente a desafíos nada menores para mantener (o más bien recuperar) el importante rol que algunos años atrás ocuparon dentro de la población uruguaya.

Por ejemplo, y dicho a título meramente enunciativo, se ha expandido y generalizado en los últimos 20 o 30 el uso de las tarjetas de crédito (en todos los sectores sociales), se han desarrollado las grandes superficies (shopping center, supermercados, etc.), se ha instaurado el mecanismo de compra de artículos de toda índole digitalmente y/o a distancia, han aparecido los “créditos de nómina”; elementos todos “competidores” de las cooperativas de consumo.

Asimismo, en algo se ha resentido el medio de pago histórico y tremendamente ventajoso para las cooperativas de consumo, de las retenciones sobre sueldos y jubilaciones de los socios. En efecto, en el orden de prelación de esas retenciones se han ido agregando otros conceptos e instituciones antes que el descuento a favor de las cooperativas, y, a la vez, se instauró el llamado salario mínimo intangible, es decir, un monto porcentual mínimo de las remuneraciones que necesariamente no puede ser afectado por los descuentos o retenciones.⁵³

Ahora bien. De acuerdo a la información extraída del sitio web de INACOOOP y del Informe Anual de Empleo en Cooperativas y Sociedades de Fomento Rural, se registra (a julio de 2025) la existencia de un total de 3.901 cooperativas, de las cuales 45 son cooperativas de consumo.

A su vez, las cooperativas (de todo tipo) contaban en el año 2018 con 22.880 puestos de trabajo y al año 2024 con la cantidad de 28.840. Dentro de este total 3.364 son empleados de las cooperativas de consumo.

⁵³ Estos aspectos fueron regulados por la ley de “Régimen de retenciones a los salarios y pasividades” N° 17.829 de 18/09/2004, y por la ley de “Inclusión financiera” N° 19.210 de 29/04/2014.

Esos 3.364 puestos de trabajo se reparten en 32 cooperativas de consumo que tienen personal registrado (en BPS), destacándose en los últimos años tanto el aumento de este tipo de cooperativas como el aumento de las personas empleadas. En efecto, de las de 23 cooperativas con personal existentes en 2019 se pasó a 32 cooperativas en 2024. Y, según se desprende del Informe Anual, “Al examinar la serie histórica, se observa un importante incremento en la cantidad de ocupados en el año 2021. Dicho aumento fue producto de la transformación de una empresa del sector de atención de la salud humana en una cooperativa de consumo.”⁵⁴

A su vez, la división por edad de esos 3.364 puestos de trabajo corresponden a la siguiente realidad: el 26% a personas con 50 años o más, el 57% a personas entre 30 y 49 años y el 16% a personas con menos de 30 años.

Ahora, en relación con la cantidad de cooperativas y la cantidad de ocupados según el Grupo de Consejos de Salarios por el cual laudan, coherente con la naturaleza de su sector, el 78,1% de las cooperativas de consumo (25 entidades) corresponden al Grupo 10 “Comercio en general”, más concretamente en el subgrupo 24 “Cooperativas de consumo”, mientras que otra lo hace en el subgrupo 2 Artículos para el hogar, y otra en el subgrupo 99 Residual. Todas estas cooperativas concentran 1.044 ocupados (31% del total del empleo).

Otras tres cooperativas laudan en el Grupo 15 Servicios de salud y anexos, pero concentran la mayor cantidad de ocupados: 67% (2.253 personas). Si consideramos por subgrupos estas se ubican en el subgrupo 1 Salud en general, y en subgrupo 5 Casas de Salud y Residenciales de Ancianos (sin fines de lucro).

Finalmente, figuran dos cooperativas laudan en el Grupo 13 Transporte y almacenamiento, pero con una cantidad menor de ocupados: 59 personas. Si consideramos el subgrupo de estas cooperativas, se destaca el subgrupo 2 Transporte Terrestre de Personas Internacional, Interdepartamental, Departamental Interurbano, Urbano del Interior y de Turismo, mientras que la restante lauda en el subgrupo 99 Residual.

4. La visión de los referentes

En el caso de las cooperativas de consumo hemos optado por concentrar en un apartado la información suministrada por los referentes calificados del sector, a diferencia de las cooperativas de cuidados y de educación en que iremos intercalando estas apreciaciones durante el desarrollo de cada capítulo.

En las cooperativas de consumo se presenta una alta participación femenina y una cultura organizacional que favorece la equidad de género, aunque sin políticas formales.

En varios casos, incluso, se señala que “la gobernanza pasó a ser prácticamente mayoritariamente femenina”. Y aunque no existen políticas ni prácticas explícitas orientadas a promover la igualdad de género, se señala que “muchos de los valores que son el basamento de la perspectiva de género sí están impregnados

⁵⁴ Se trata de la Cooperativa Sanatorio Americano, como veremos más adelante.

en la cooperativa de alguna forma, están matcheados con los propios principios y valores cooperativos [.] son la práctica de la gestión cotidiana, es lo que se expresa naturalmente”. Por otro lado, se llevan adelante ciertas acciones, como capacitaciones y talleres vinculados a la gestión de políticas de género y existen algunos impulsos por parte de la comisión de género de los sindicatos con el fin de promover estas temáticas.

Al momento de ser entrevistados no había un Protocolo de Acoso Laboral y Sexual, pero la gran noticia es la inclusión el 29 de diciembre de 2025 de dicho Protocolo en el convenio de la última ronda de los consejos de salarios del grupo 10 sub grupo 24 (tal como los referentes lo habían anunciado). Seguramente esto unificará y ordenará los procedimientos sencillos que hasta el momento instrumentaban algunas cooperativas (investigación administrativa, sumario, mecanismos de comunicación directa ante situaciones irregulares, etc.)

También es destacable que más allá de los protocolos formales, existe un clima de confianza sustentado en estructuras jerárquicas horizontales: “hay un diálogo permanente con nuestro sindicato interno y todo es muy horizontal en nuestra cooperativa; es por eso que el trabajador participa del primer abordaje de la información, en particular en los temas de género”.

En cuanto a la salud y seguridad laboral no constituiría un problema crítico y predomina la prevención integrada a la rutina, aunque emergen desafíos vinculados a salud mental.

En este tema hay mayor variabilidad entre las respuestas de los informantes, pero todos coinciden en que no constituye una problemática prioritaria debido a las características del sector. Además, las capacitaciones y medidas preventivas están integradas en la rutina de las cooperativas, lo que ha contribuido a que no se registren accidentes laborales significativos. Por otra parte, se adoptan medidas en relación con cuestiones tales como manejo de cargas, logística o ingreso de mercadería y cuentan con los materiales de seguridad proporcionados por la cooperativa, como calzado adecuado; en algunos casos puntuales, por ejemplo, el uso de fajas lumbares se toma con asesoramiento médico y apoyo del prevencionista.

Finalmente, se identifican situaciones en que trabajadores han enfrentado dificultades derivadas de adicciones o de un deterioro psicológico, afectando en algunos casos el clima laboral. Si bien existen mecanismos como licencias especiales y exoneraciones temporales de trabajo para atender estos casos, los informantes reconocen que aún hay desafíos en el abordaje integral de la salud mental y que se trata de un área a desarrollar en el futuro. Indican que ante situaciones extremas, el consejo directivo ha autorizado licencias prolongadas para permitir la recuperación de los trabajadores.

En materia de cuidados, prevalece una gestión flexible y basada en la confianza, aunque se identifican problemas de sobrecarga en equipos pequeños.

El relación con los cuidados los informantes señalan que se ofrecen todas las licencias previstas por la normativa laboral, incluyendo maternidad, paternidad, familiares, etc., y, además, existen algunas licencias adicionales, por ejemplo, para exámenes médicos como la próstata, mudanzas e incluso se está evaluando la posibilidad de otorgar licencias para atender mascotas. Se habla

de la existencia de “políticas flexibles”; por ejemplo, “si una persona tiene un asunto familiar, puede utilizar horas de compensación; tratamos de facilitar que pueda atender esa situación.” Asimismo, se señala que la filosofía organizacional incide no solo en el otorgamiento de licencias, sino también en la flexibilidad general con que las cooperativas abordan las responsabilidades familiares. Se destaca la capacidad de escucha y apertura ante situaciones particulares, lo que habilita soluciones prácticas cuando las necesidades de cuidado lo requieren. No obstante, también se identifica un desafío recurrente: la sobrecarga de trabajo en los equipos cuando se producen ausencias prolongadas, especialmente en estructuras pequeñas donde la cantidad de personal es limitada.

En cuanto a las certificaciones por enfermedad se describen mecanismos heterogéneos. Algunos señalan la inexistencia de procedimientos específicos, mientras que otros mencionan dispositivos más estructurados. Y se destaca el hecho de que la cooperativa complementa la diferencia del seguro de enfermedad, la persona cobra el 100% del sueldo: “es una herramienta excelente del convenio: permite que la persona se recupere sin impacto económico. El desafío es evitar abusos en las certificaciones largas tratamos de mantener contacto periódico para conocer la situación.”

En relación con la formación se puede decir que surge como el ámbito prioritario: existe consenso sobre su importancia estratégica, pero la falta de políticas formales y las limitaciones presupuestales dificultan su consolidación.

Uno de los participantes lo resume del siguiente modo: “Yo siempre planteo la lógica de la mejora continua, es que el motor de la mejora del desempeño, el desarrollo de cualquier organización, la organización y tal, el aprendizaje permanente viene de la mano de la mejora continua. Después, bueno, la discusión viene de cómo se produce el aprendizaje permanente, la gestión del pensamiento creativo, de los procesos innovadores, en fin, que todo eso hace a la cultura de la mejora continua.”

Las necesidades de capacitación se identifican a través de mecanismos formales e informales. Algunas cooperativas cuentan con planificación anual y espacios estables como comisiones internas o áreas especializadas, mientras que en otras predominan dinámicas más reactivas, orientadas a resolver urgencias operativas.

En varios casos se subraya la necesidad de profesionalizar la gestión de la formación y avanzar hacia criterios más claros, estables y sostenidos en el tiempo. Como sintetiza un informante, “el obstáculo es que no hay una resolución efectiva de tener una política de capacitación normada, reglada...”. En este sentido, las recientes cláusulas de formación incorporadas a los convenios colectivos son valoradas como un avance, ya que crean espacios institucionales para coordinar acciones, definir contenidos y promover la capacitación cruzada entre cooperativas.

Comentarios Finales

Se revela que las cooperativas de consumo se caracterizan por una cultura organizacional basada en valores cooperativos que, aunque no siempre se traducen en políticas formales explícitas, permean las prácticas cotidianas y las relaciones laborales. Esto constituye, por un lado, una fortaleza en tanto habilita

flexibilidad y atención de situaciones particulares no protocolizadas. Por otro lado, genera heterogeneidad en la implementación de medidas y deja espacio para la discrecionalidad en la estructura de la cooperativa.

En materia de género, se identifica una alta participación femenina que ha alcanzado incluso posiciones de gobernanza, aunque esta distribución responde más a factores culturales que a políticas institucionales deliberadas.

Respecto a salud y seguridad laboral, el sector no presenta problemáticas graves. Las medidas preventivas están integradas en la rutina operativa, los comités funcionan adecuadamente y la rotación de tareas contribuye a minimizar riesgos físicos. Sin embargo, emergen preocupaciones en torno a la salud mental y las adicciones, áreas que demandan mayor desarrollo conceptual y procedimental para garantizar un abordaje integral del bienestar laboral.

El bloque de cuidados y conciliación se caracteriza por la apertura y atención a las necesidades de los funcionarios. Todas cumplen con las licencias legales y las amplían mediante criterios flexibles sustentados en la confianza mutua.

Finalmente, la formación laboral se reconoce como condición necesaria para la mejora continua, aunque persisten obstáculos estructurales: restricciones presupuestales, falta de políticas normadas y resistencias operativas que consideran la capacitación como una distorsión en lugar de una inversión. Las recientes cláusulas de formación en convenios colectivos representan una oportunidad para avanzar hacia sistemas más articulados y sostenibles.

5. Las cooperativas de consumo: la negociación colectiva y la situación en cuanto a las condiciones de salud y seguridad laboral, formación profesional, perspectiva de género y atención a los cuidados

Las cooperativas de consumo tienen una larga y rica trayectoria en materia de negociación colectiva. Como se vio en un capítulo anterior, esta clase de cooperativas es la que surge más tempranamente en el país; y también la sindicalización de los trabajadores de estas cooperativas tiene un largo recorrido.

La Agrupación de Funcionarios de Cooperativas de Consumo (AFCC) fue fundada en el año 1951 y está integrada por los sindicatos de base de todas las cooperativas del ramo (como ya se dijo, de acuerdo al sitio web de INACCOOP son 45; pero no todas tienen constituido sindicatos; en ese caso los trabajadores igualmente pueden afiliarse en forma individual a la AFCC y cuentan con el apoyo de esta).

Es sabido que los consejos de salarios funcionan desde el año 1944 y, de acuerdo a la información recabada, la AFCC habría sido reconocida como la representante de los trabajadores del sector desde el momento de su creación, por lo cual, desde la década de 1950 se encuentra participando en los consejos de salarios. No obstante, también es conocido que hubo algunos periodos en los que estos no funcionaron; por lo pronto, si partimos desde el año 1985 (restauración democrática) hasta el día de hoy, tenemos que no funcionaron

durante el periodo que va desde el año 1992 hasta el año 2005, y desde este año en adelante han funcionado de forma ininterrumpida.

Por otra parte, es dable de señalar que estas cooperativas han sido de las más prolíficas también en lo relativo a la negociación colectiva bipartita (es decir, no comprendida en los consejos de salarios). Por lo cual, eso les permitió tener acuerdos entre empresarios cooperativos y trabajadores aún en las épocas en que no había laudos de los consejos de salarios. Y referimos tanto a convenios en el marco del sector cooperativo de consumo (FUCC-AFCC), como a convenios entre una cooperativa en particular y el sindicato de esa cooperativa.

Al día de hoy, en general las condiciones pactadas en esos convenios bipartitos han sido trasladadas a los convenios tripartitos emergentes de los consejos de salarios, o aun existiendo éstos, en algunos casos permanecen y se aplican en tanto contengan condiciones más beneficios que el convenio general.

Y seguidamente abordaremos cuales han sido los avances en lo relativo a los cuatro puntos que son objeto del presente trabajo; es decir:

1. salud y seguridad laboral
2. formación profesional
3. perspectiva de género
4. atención a los cuidados

Ahora bien. Dada la composición un tanto “heterogénea” que tiene hoy en día el sector cooperativo de consumo -en lo atinente a la negociación en diversos grupos de consejos de salarios- hemos decidido concentrar el análisis, por un lado, en las cooperativas de consumo “clásicas”, esto es, las que negocian en el subgrupo 24 del grupo 10, y, por otro lado, estudiamos el caso de las cooperativas que operan y negocian en el área de la salud (Grupo 15, Salud general y anexos) y en particular las se integran al subgrupo 1 (Salud en general), que representan, como ya vimos, una porción muy importante de los trabajadores de este sector. Es pertinente adelantar que por lo menos una de estas cooperativas está integrada a la FUCC (Federación Uruguaya de Cooperativas de Consumo), pero en lo concerniente a la parte sindical no están afiliadas a la AFCC, sino que se vinculan a la Federación de Trabajadores de la Salud Privada y Afines.

6. Análisis de la situación de las cooperativas que negocian en el grupo 10 “Comercio en general” sub grupo 24 “Cooperativas de consumo”

Debemos informar que la búsqueda de información se realizó en los convenios existentes desde el año 1986 hasta el año 2025, y más que nada lo que hemos ubicado y tenido a la vista son los convenios emergentes de la negociación colectiva en los consejos de salarios. Y es del caso mencionar que el primer registro que encontramos en el cual se hace mención a nuestros temas de estudio, se trata de un convenio bipartito entre FUCC y AFCC del año 1996.

Esta revisión permite observar cómo estas temáticas se han incorporado progresivamente en la negociación colectiva, reflejando cambios sociales, legislativos y organizacionales. Vemos seguidamente las previsiones que hemos encontrado en relación con nuestro objeto de estudio:

a) Salud y Seguridad Laboral

Desde los años 90, la salud laboral comenzó a aparecer en los convenios con carácter general. Sin embargo, el desarrollo más técnico y específico se observa a partir de mediados de los 2000.

- Convenio 1996 (cláusula 5ª):

“Las cooperativas se comprometen a respetar las disposiciones legales vigentes en materia de seguridad e higiene en el trabajo, así como a promover campañas internas de sensibilización.”

- Convenio 2005 (cláusula 7ª):

“Cada cooperativa deberá conformar un comité bipartito de seguridad e higiene laboral integrado por representantes de la dirección y de los trabajadores.”

- Convenio 2018 (cláusula 11º)

11 a) Pago de licencia por enfermedad. “Las cooperativas se harán cargo del pago de los tres primeros días de licencia por enfermedad, cuando la licencia otorgada por DISEE sea superior”.

Límites:

11 b) Hasta un máximo de 9 días por año civil y con una reiteración no mayor a 5 oportunidades en el mismo periodo. La cooperativa podrá requerir, cuando lo entienda conveniente, la certificación del trabajador por parte del médico que contrate a estos efectos, quedando supeditado el pago de este beneficio a este control.

- Convenio 2020 (cláusula 9ª):

“Se fomentará la evaluación participativa de riesgos laborales, incluyendo factores psicosociales.”

- Convenio 2022 (cláusula 10ª):

“Se garantizará la entrega de equipamiento adecuado para tareas específicas, así como la capacitación periódica sobre prevención de accidentes.”

Comentario: Las cláusulas muestran una evolución desde el cumplimiento formal hacia una cultura de prevención activa, incluyendo riesgos psicosociales y participación de los trabajadores.

b) Formación Profesional

La formación profesional ha sido una constante en los convenios colectivos, con mayor énfasis a partir del año 2000.

- Convenio 2000 (cláusula 8ª):

“Las cooperativas facilitarán la asistencia a cursos de capacitación técnica y cooperativa, en coordinación con INEFOP u otras instituciones reconocidas.”

- Convenio 2015 (cláusula 12^a):

“Se promoverá el acceso a formación profesional para todos los trabajadores/as, sin discriminación por categoría, antigüedad o nivel educativo.”

- Convenio 2017 particular de ACE (clausula 6°)

Copiar Capacitación (es larga): Se regula la capacitación dentro y fuera del horario de trabajo; la primera es obligatoria y la segunda es voluntaria; y no se pagarás horas extras.

- Convenio 2018 (clausula 8°)

“Se promoverá la formación y capacitación de los trabajadores de las Cooperativas”

- Convenio 2022 (cláusula 11^a):

“Se impulsarán programas de formación continua, vinculados a la mejora en la gestión cooperativa, el servicio al usuario y la equidad de género.”

Comentario: La capacitación es vista como una herramienta estratégica para la sostenibilidad del modelo cooperativo, incorporando también una mirada inclusiva y de igualdad de oportunidades.

c) Perspectiva de Género

Este enfoque comenzó a aparecer en los convenios a partir de 2010, y ha ido consolidándose con el tiempo.

- Convenio 2010 (cláusula 9^a):

“Las partes se comprometen a promover políticas de equidad de género en las cooperativas de consumo.”

- Convenio 2015 (cláusula 16^a):

“Se impulsará la integración de comisiones bipartitas de género con el objetivo de identificar desigualdades internas.”

- Convenio 2022 (cláusula 13^a):

“Todas las acciones de capacitación, promoción interna, y asignación de beneficios deberán considerar el principio de igualdad de género.”

- Convenio 2025 (clausula

Comentario: Se transita desde la intención general a la acción concreta, incorporando mecanismos de seguimiento y evaluaciones internas de desigualdades de género; e indudablemente se da un avance significativo en el año 2025 al incorporarse el Protocolo de Acoso Laboral y Sexual.

d) Cuidados

La temática de cuidados es una incorporación reciente, vinculada al Sistema Nacional Integrado de Cuidados (SNIC).

- Convenio 2015 (cláusula 17ª):

“Las cooperativas se comprometen a facilitar condiciones que permitan compatibilizar responsabilidades familiares con el trabajo.”

- Convenio 2020 (cláusula 15ª):

“Se promoverán medidas de corresponsabilidad en los cuidados, incluyendo horarios flexibles y la promoción de instancias de sensibilización.”

- Convenio 2022 (cláusula 16ª):

“Las partes acuerdan trabajar en la construcción de una política de cuidados a nivel del Subgrupo 24, con enfoque de género y derechos.”

Comentario: Estas cláusulas avanzan hacia un reconocimiento de los cuidados como derecho y como corresponsabilidad social, apuntando a mejorar la conciliación entre vida laboral y personal.

e) Aportes para una reflexión

- La incorporación de estas temáticas muestra una evolución progresiva hacia un modelo más integral de relaciones laborales.
- La perspectiva de género y los cuidados, aunque recientes, se están institucionalizando como ejes transversales.
- Aún persisten desafíos en la implementación concreta de las cláusulas, en especial en cooperativas pequeñas.

f) Algunos elementos de profundización

La trayectoria del Subgrupo 24 en materia de negociación colectiva revela una dinámica progresiva pero desigual en la incorporación de dimensiones clave para el desarrollo del trabajo digno dentro del cooperativismo de consumo. Las temáticas de salud y seguridad laboral, formación profesional, equidad de género y cuidados han encontrado espacio en los convenios colectivos, pero no siempre con la fuerza operativa o normativa suficiente para garantizar su efectiva aplicación.

El trabajo en cooperativas tiene particularidades que exigen enfoques diferenciados. La noción de autogestión y cogobierno debería estar directamente vinculada con el respeto por condiciones laborales justas. Es imprescindible una revisión crítica del imaginario que considera al cooperativismo como garante automático de derechos, ya que muchas de estas dimensiones debieron ser conquistadas mediante la acción sindical o la adecuación a cambios normativos nacionales.

Los desafíos pendientes incluyen: implementar efectivamente las cláusulas; articular la formación profesional con los actores del sistema; transitar de

declaraciones generales a acciones afirmativas en materia de género; y consolidar una política de cuidados sectorial.

Se recomienda establecer mecanismos de seguimiento, generar fondos sectoriales, crear unidades técnicas con perspectiva de género y cuidados, e incorporar auditorías sociales cooperativas. La negociación colectiva en el Subgrupo 24 ha sido una herramienta de avance, pero su consolidación como herramienta transformadora requiere una mirada crítica, interseccional y cooperativamente comprometida con los derechos humanos en el trabajo.

g) A modo de conclusiones del Grupo 10 Sub grupo 24:

En este grupo de cooperativas de consumo (Grupo 10, Subgrupo 24), que le podríamos denominar “clásico o histórico”, es pertinente agregar algunas otras reflexiones, a saber:

i) Salud y seguridad laboral

La salud laboral constituye probablemente la dimensión más sólida de la negociación colectiva del Subgrupo 24. A diferencia de la formación o el género, aquí la preocupación aparece de manera más temprana y sostenida.

Esto tiene una explicación concreta: el trabajo en cooperativas de consumo implica carga física, posturas prolongadas, movimientos repetitivos, manipulación de mercadería y contacto continuo con público. El desgaste no es abstracto; es cotidiano.

Transcurre el tiempo, y la salud comienza a abordarse desde una perspectiva preventiva. Un ejemplo claro es la cláusula que dispone:

“1 día para los funcionarios para la realización del examen de próstata” (Cláusula 11, Convenio 2023–2024).

Esta disposición no responde a una enfermedad declarada sino a prevención. Y eso indica una concepción moderna de la salud laboral.

También aparecen referencias a riesgos ergonómicos y a la necesidad de atender tareas repetitivas. Se reconoce que el cuerpo del trabajador forma parte del proceso productivo y que su desgaste tiene consecuencias.

Sin embargo, la eficacia de estas cláusulas depende mucho del funcionamiento real de las comisiones bipartitas de salud y seguridad. Su mera existencia no garantiza acción sostenida. En algunas cooperativas son espacios activos; en otras, su rol es más formal.

Aun así, la continuidad temática en salud laboral muestra que el sector percibe la cuestión como central. No es un agregado reciente sino un eje histórico.

Además, aquí se observa un cambio cultural relevante: la salud deja de ser un problema individual y pasa a ser responsabilidad compartida entre trabajadores y empleadores.

ii) Formación profesional

Si hay un indicador que permite observar cómo cambió la forma de concebir el trabajo en el cooperativismo de consumo, ese indicador es la formación profesional. No porque sea el tema más antiguo en los convenios, sino precisamente porque su aparición tardía revela un cambio profundo en la cultura laboral del sector.

Durante buena parte de las décadas de 1980 y 1990, la negociación colectiva del Subgrupo 24 se concentró en aspectos clásicos: salarios, categorías, primas por antigüedad, compensaciones por tareas específicas y regulación de horarios. En ese contexto, la capacitación no era considerada un derecho colectivo sino, en el mejor de los casos, una herramienta de gestión empresarial.

El trabajo en cooperativas de consumo era percibido como relativamente estable y basado en habilidades que se adquirían en la práctica diaria. El aprendizaje era informal, transmitido entre trabajadores. No existía una idea de actualización permanente.

Este escenario empieza a transformarse con la modernización del comercio y la introducción de nuevas tecnologías. La informatización de cajas, los sistemas de stock en tiempo real, la digitalización de la administración y la profesionalización de la atención al cliente alteraron las exigencias del puesto de trabajo. El saber hacer dejó de ser solo experiencia acumulada.

Es en este contexto donde la formación empieza a aparecer en la negociación colectiva. Cuando el convenio establece que:

“las partes concuerdan en la necesidad de formar y capacitar a los trabajadores, acordándose la conformación de una Comisión Bipartita para definir los términos de la capacitación” (Cláusula 13, Convenio 2023–2024)

Se está reconociendo es que el conocimiento ya no es un atributo individual, sino un componente de las condiciones de trabajo.

Esta cláusula marca un desplazamiento importante: la capacitación deja de ser una potestad unilateral de la empresa y pasa a ser objeto de diálogo social. Se institucionaliza.

Otro punto relevante es el reconocimiento de licencias por estudio, cuando se establece que:

“se conceden 10 días de licencia anual por estudio, pudiendo ampliarse si se acreditan exámenes aprobados.”

Aquí aparece un trabajador que no es solo ejecutor de tareas, sino sujeto en formación continua. Se reconoce que estudiar y trabajar no son mundos separados.

El análisis muestra que la formación en el Subgrupo 24 conserva un fuerte sesgo instrumental. Se capacita para mejorar el desempeño inmediato, no necesariamente para ampliar horizontes laborales del trabajador.

La lógica sigue siendo, en gran medida, funcional a la productividad. La formación como derecho cultural o como herramienta de movilidad laboral tiene menor presencia.

También aparecen desigualdades entre cooperativas. Las de mayor escala pueden sostener programas de capacitación; las pequeñas enfrentan límites financieros y organizativos. Por lo tanto, el acceso real a la formación no siempre es homogéneo.

Admitiendo esas tensiones, el cambio histórico es evidente. La formación pasó de ser inexistente en los convenios a ser reconocida como tema sectorial. Y eso implica aceptar que el conocimiento también forma parte del trabajo.

Un elemento que refuerza esta lectura es la creación del Instituto Nacional del Cooperativismo (INACOOOP) mediante la Ley N° 18.407 de 2008. La constitución de este organismo no solo tuvo impacto en la regulación del sector cooperativo en general, sino que contribuyó a consolidar una mirada estratégica sobre la formación dentro del cooperativismo.

La Ley 18.407 reconoce explícitamente la necesidad de promover la educación cooperativa, la capacitación y la asistencia técnica como pilares del desarrollo del sector. En ese sentido, aunque los convenios colectivos del Subgrupo 24 no siempre mencionen de forma directa a INACOOOP, el contexto institucional que genera este organismo fortalece la legitimidad de incorporar la formación como derecho laboral y no solo como herramienta de gestión empresarial.

La existencia de INACOOOP instala la idea de que el cooperativismo requiere profesionalización, actualización de saberes y desarrollo de capacidades técnicas y organizativas. Esto dialoga con las cláusulas de capacitación de los convenios colectivos, que empiezan a reconocer que el trabajo en cooperativas de consumo no puede sostenerse únicamente en la experiencia práctica, sino que necesita formación sistemática.

Desde esta perspectiva, la formación deja de ser solo un recurso para mejorar la productividad y pasa a vincularse con la sustentabilidad del propio modelo cooperativo. Un cooperativismo sin trabajadores formados difícilmente pueda sostener sus principios de gestión democrática y eficiencia social.

iii) Perspectiva de género

La incorporación de la perspectiva de género en la negociación colectiva del Subgrupo 24 no puede entenderse como un fenómeno interno del cooperativismo de consumo. Más bien debe leerse como parte de un proceso social más amplio en Uruguay, donde las políticas públicas de igualdad, la normativa antidiscriminatoria y la visibilización de las brechas de género en el mercado laboral comenzaron a ocupar un lugar central desde los años 2000.

Durante las décadas anteriores, la cuestión de género prácticamente no aparecía en los convenios. El lenguaje de los acuerdos era formalmente neutro, pero esa neutralidad, como muestran numerosos estudios sobre relaciones laborales, suele ocultar desigualdades estructurales. La ausencia de referencias específicas no implicaba igualdad, sino invisibilización.

Este desarrollo de cláusulas de igualdad también debe leerse a la luz de la Ley N° 16.045 de 1989, que establece el principio de igualdad de trato y oportunidades en el empleo y prohíbe la discriminación por sexo en acceso al trabajo, remuneración y promoción.

En este sentido, los convenios del Subgrupo 24 no crean la obligación de igualdad, sino que la traducen al plano sectorial. La negociación colectiva opera como mecanismo de aplicación concreta de principios legales generales.

El cambio se vuelve evidente cuando los convenios comienzan a incorporar cláusulas explícitas. La disposición de:

“no discriminación por sexo, género u orientación sexual” (Cláusula 19, Convenio 2018–2020)

Representa un hito, introduce un reconocimiento explícito de que el trato desigual puede existir dentro del ámbito laboral y que debe ser evitado.

A las pruebas nos remitimos, cuando se acuerda la:

“revisión tripartita de planillas salariales para detectar brechas de género” (Cláusula 20, Convenio 2020–2022)

El convenio está admitiendo algo aún más fuerte: que las desigualdades salariales entre varones y mujeres no solo pueden existir, sino que deben ser objeto de revisión colectiva. Esto supone reconocer que el mercado laboral no es neutro y que la negociación colectiva tiene un rol en la corrección de esas asimetrías.

Este punto es particularmente relevante en el cooperativismo de consumo, donde la presencia de mujeres trabajadoras es significativa, especialmente en áreas de atención al público, cajas, administración y tareas de servicio. La segregación ocupacional por género, aunque no siempre explícita, forma parte de la realidad del sector.

Cuando se analiza la implementación concreta de estas cláusulas, aparece nuevamente la distancia entre norma y práctica. Muchas veces no se establecen mecanismos claros de seguimiento, periodicidad de las revisiones ni consecuencias específicas en caso de detectar brechas. En ese sentido, la cláusula abre la puerta, pero no siempre asegura el efectivo cumplimiento.

Lo anterior no invalida su importancia. Al contrario, muestra que la negociación colectiva funciona como espacio de incorporación progresiva de nuevas agendas. Primero aparece el reconocimiento, luego la institucionalización y, eventualmente, los mecanismos de control. El Subgrupo 24 parece ubicarse en esa etapa intermedia.

También es importante notar que la perspectiva de género en los convenios no se limita a lo salarial. El propio desarrollo de cláusulas de cuidados —que veremos más adelante— tiene un impacto de género, dado que las responsabilidades de cuidado siguen recayendo desproporcionadamente en las mujeres. Así, aunque no siempre se nombre como política de género, muchas disposiciones tienen efectos en esa dirección.

Puede decirse entonces que la negociación colectiva del Subgrupo 24 ha comenzado a transitar el camino hacia la igualdad sustantiva, pero aún se encuentra en proceso. El reconocimiento existe; la consolidación institucional todavía está en construcción.

iv) Cuidados

Existe un terreno donde la negociación colectiva del Subgrupo 24 muestra un cambio cultural profundo, ese es el de los cuidados. Aquí no se trata solo de regular el tiempo de trabajo, sino de reconocer que las personas trabajadoras tienen vidas fuera del lugar de empleo, con responsabilidades familiares, afectivas y sociales.

Durante mucho tiempo, la negociación colectiva operó bajo un modelo implícito de trabajador disponible a tiempo completo, sin cargas familiares significativas. Ese modelo —históricamente masculino— fue perdiendo vigencia a medida que la participación laboral femenina creció y que las dinámicas familiares se diversificaron.

Las cláusulas de cuidados reflejan esa transformación social. La ampliación de licencias por atención de familiares, por situaciones personales o por salud mental muestra que el trabajo ya no se concibe como esfera aislada de la vida.

Un ejemplo especialmente ilustrativo es la disposición según la cual:

“se otorgará el día del cumpleaños como día libre pago, solo gozado en la fecha de nacimiento” (Convenio 2018–2020).

A primera vista podría parecer una cláusula menor. Sin embargo, su valor simbólico es fuerte. No responde a enfermedad, accidente ni productividad. Responde al bienestar personal. Reconoce que la vida del trabajador tiene dimensiones que merecen consideración.

Algo similar ocurre con las licencias por cuidados de hijos, padres o cónyuges. Estas cláusulas dialogan con una concepción más amplia de protección social, cercana a la lógica del Sistema Nacional Integrado de Cuidados.

En este punto, el Subgrupo 24 muestra una sensibilidad relativamente avanzada dentro del sector privado. No es habitual que los convenios colectivos incorporen de forma tan explícita dimensiones de la vida personal.

Sin embargo, aquí aparece uno de los desafíos más complejos: la cultura organizacional. La existencia de la licencia no garantiza su uso efectivo. En algunos casos puede persistir el temor a que utilizar estos derechos tenga consecuencias informales en la trayectoria laboral.

Por eso, el desarrollo de los cuidados en la negociación colectiva no es solo un asunto normativo, sino cultural. Supone modificar representaciones sobre el compromiso laboral, la productividad y la responsabilidad familiar.

Admitiendo esas tensiones igualmente, el avance es claro. El trabajador empieza a ser reconocido como sujeto integral, no solo como recurso productivo.

El desarrollo de cláusulas de cuidados en el Subgrupo 24 también puede leerse en conexión con la creación del Sistema Nacional Integrado de Cuidados (SNIC), establecido por la Ley N° 19.353 en 2015. La instalación de este sistema marca un cambio de paradigma en la política social uruguaya, al reconocer el cuidado como derecho y como responsabilidad social compartida entre Estado, mercado, familias y comunidad.

Aunque los convenios colectivos no siempre citen de forma expresa al SNIC, su influencia es visible en la ampliación de licencias por cuidados familiares,

situaciones personales y salud mental. Estas cláusulas muestran que la negociación colectiva comienza a incorporar la idea de corresponsabilidad en los cuidados, superando la visión tradicional que colocaba esas tareas exclusivamente en el ámbito privado.

El SNIC contribuye a legitimar socialmente la noción de que el tiempo de cuidado no es tiempo improductivo, sino una dimensión necesaria para la reproducción social. En ese marco, las licencias por cuidados dejan de ser vistas como concesiones excepcionales y pasan a formar parte de una concepción más amplia de protección laboral.

Desde esta perspectiva, los convenios del Subgrupo 24 aparecen alineados con una transformación mayor en la forma de entender la relación entre trabajo y vida familiar. La negociación colectiva empieza así a dialogar con políticas públicas de cuidado, integrando el mundo del trabajo en una arquitectura de protección social más amplia.

v) Integrando una lectura final

Cuando se observa en conjunto la evolución de la negociación colectiva del Subgrupo 24, aparece una imagen compleja pero coherente. No se trata de un sector inmóvil ni de avanzada. Es un sector que acompaña, con su propio ritmo, las transformaciones sociales más amplias.

La expansión de cláusulas sobre formación, salud, género y cuidados indica que la negociación colectiva dejó de ser exclusivamente salarial. Hoy también es un espacio donde se discute bienestar, igualdad y calidad de vida.

Esto es particularmente interesante en el cooperativismo de consumo, donde los valores solidarios forman parte del discurso institucional. Los convenios muestran que esos valores no se traducen automáticamente en derechos laborales, pero sí pueden encontrar en la negociación colectiva un canal de materialización.

Al mismo tiempo, la lectura histórica revela una constante: la brecha entre lo que se acuerda y lo que efectivamente se implementa. Muchas cláusulas abren posibilidades más que establecer sistemas cerrados de garantía. Funcionan como marcos habilitantes.

Pero esos marcos no son irrelevantes. En relaciones laborales, muchas veces los cambios comienzan por el reconocimiento formal antes de consolidarse en la práctica. Nombrar un derecho es el primer paso para exigirlo.

Desde esta perspectiva, los convenios del Subgrupo 24 pueden leerse como parte de un proceso gradual de ampliación de la idea de trabajo digno. Ya no se trata solo de cuánto se gana, sino de en qué condiciones se vive el trabajo.

A modo de conclusión, la negociación colectiva en el cooperativismo de consumo muestra que el trabajo es cada vez más entendido como una experiencia social integral. Una experiencia que involucra salud, formación, igualdad, cuidado y bienestar.

Si podemos elevar la mirada en perspectiva histórica, esa ampliación del horizonte de derechos probablemente sea uno de los cambios más significativos del mundo del trabajo en las últimas décadas.

7) Análisis de la situación de las cooperativas que operan y negocian en el área de la salud (grupo 15, salud general y anexos”)

Las cooperativas de consumo que integran este grupo de consejos de salarios son minoritarias en relación con otras formas societarias del ámbito privado (IAMPP y las tres mutualistas que aún quedan⁵⁵), pero, como antes vimos, en cuanto al personal empleado son mayoritarias dentro del conjunto de cooperativas de consumo⁵⁶. Y en este caso corresponde integrar los convenios de los trabajadores médicos y los de los trabajadores no médicos, que si bien se trata de los mismos equipos negociadores se plasman en acuerdos separados.

Cuando pensamos en las cooperativas de consumo que trabajan dentro del sector salud, como aquellas que prestan servicios clínicos, terapéuticos o asistenciales en el marco del Grupo 15 “Servicios de Salud y Anexos” del Consejo de Salarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Uruguay, nos encontramos con una realidad profunda: el trabajo en salud no es un trabajo “más”. Es trabajo con vida, con desarrollo profesional, con vocación y con relaciones humanas intensas.

La negociación colectiva ocupa un lugar central, porque no es solo una disputa por salarios, es un espacio donde se discuten las condiciones bajo las cuales se cuida, se aprende y se vive.

a) Salud laboral: cuidar a quienes cuidan

Las cooperativas de consumo del Grupo 15 se insertan en un sector donde la carga física y emocional es parte de la rutina. Por eso, en el propio convenio de octubre de 2025, se acordó con fuerza la creación de comisiones de condiciones de trabajo. Este instrumento —que tiene vida propia más allá de un número en la lista de cláusulas— sirve para que empleadores, representantes del Estado y sindicatos se sienten periódicamente a discutir, por ejemplo:

- a) cómo se organizan los turnos, b) cómo se distribuyen las cargas horarias,
- c) qué medidas hay para evitar el agotamiento físico y emocional.

No es un detalle menor: para un técnico o licenciado que trabaja 12 horas en una emergencia psiquiátrica, tener un espacio formal para que su voz sea escuchada y tomada en cuenta cambia su vida laboral, y esto se decidió colectivamente, no a nivel individual.

⁵⁵ Las tres mutualistas que aún quedan revistiendo como tales son la Asociación Española 1ª de Socoros Mutuos, el Círculo Católico y el Hospital Evangélico. Todas las demás desaparecieron a lo largo de los años o adoptaron —al igual que casi todas las cooperativas medicas- el formato de IAMPP conforme a la ley 18.440 del año 2008.

⁵⁶ El número de personas empleadas en el sector de cooperativas de consumo se aumentó significativamente al convertirse a este formato jurídico, en 2021, el Sanatorio Americano. Esta nueva cooperativa está integrada por las IAMPP del interior del país; todas las que integran la Federación Médica del Interior (FEMI), las cuales hasta la ley N° 18.440 de 2008 eran cooperativas médicas.

Aunque no exista un “artículo 78/79” con listas interminables de medidas, lo que sí existe es una cláusula que habilita permanentemente la discusión y el seguimiento de estas condiciones de trabajo. Para las cooperativas, esto es clave porque refuerza el sentido de organización colectiva: no se trata de un capricho, sino de una práctica sistemática de cuidado institucional.

b) Formación profesional: del mero entrenamiento a un derecho laboral reconocido

En la ronda del Consejo de Salarios de octubre de 2025, cuando se negoció el convenio colectivo que rige desde el 1º de julio de 2025 hasta el 30 de junio de 2027, uno de los temas que generó mayor consenso fue la formación profesional. Ya no se la veía como “algo opcional” ni como una cuestión que quedara librada a la buena voluntad de cada institución. El acuerdo fijó una cláusula clara que reconoce partidas por capacitación para el personal, tanto médico como no médico, siempre que se cumplan ciertas exigencias de cursos y formación.

Ese cambio significa algo muy concreto: si un trabajador de una cooperativa de salud participa en cursos sobre nuevas tecnologías médicas, historia clínica digital o protocolos de atención actualizados, eso no solo le sirve a él o ella, sino que genera un compromiso colectivo que la negociación colectiva ha puesto en valor. Y ese reconocimiento ahora tiene incluso una partida económica asociada —es decir, pasa del plano simbólico al plano material.

No es casual que esa cláusula tenga sentido en instituciones cooperativas: la capacitación continua refuerza la autonomía profesional y la calidad del servicio, que son valores profundamente arraigados en organizaciones que funcionan con principios de ayuda mutua y desarrollo colectivo.

c) Género: romper silencios y transformar prácticas

Hablar de género en salud no es un tema menor. El sector salud es uno de los más feminizado en la región, y por eso no sorprende que, hace ya casi una década, el 15 de febrero de 2017, se firmara en el seno del Consejo de Salarios del Grupo 15 un acuerdo específico sobre género.

Ese acuerdo incluyó, entre otras cosas:

- a) la obligación de contar con salas de lactancia debidamente acondicionadas;
- b) la posibilidad de interrupciones remuneradas de jornada para extracción de leche;
- c) garantías de reintegro a la trabajadora luego de la licencia maternal en condiciones equivalentes;
- d) la creación de una comisión tripartita de seguimiento y denuncia para verificar el cumplimiento de esos compromisos.

Para las cooperativas de consumo dentro de salud, estas cláusulas fueron más que un conjunto de medidas técnicas: representaron la materialización de una demanda histórica de las trabajadoras, que hasta entonces solo podía ser

expresada de forma fragmentaria. Ahora, con ese acuerdo, dejó de ser un reclamo aislado para convertirse en un derecho colectivo reconocido por todos los actores sociales involucrados.

Desde una perspectiva sociolaboral, esto no solo impacta en la vida cotidiana de las trabajadoras, sino que transforma la cultura de la organización laboral dentro de las cooperativas, abriendo espacios de discusión donde antes las tensiones quedaban en lo privado o lo implícito.

d) Cuidados: la atención a la vida más allá del centro asistencial

Hacia mediados de 2021, en una acta del 25 de junio, se formalizó otra pieza de la negociación colectiva del Grupo 15 que impacta directamente en la vida de quienes trabajan en salud: la extensión del complemento por subsidio maternal. Esta cláusula dispone que, cuando una trabajadora utiliza el subsidio por cuidado del recién nacido, la institución (en este caso también aplicable a las cooperativas bajo el régimen del Grupo 15) complementa ese subsidio hasta los seis meses de edad del bebé.

Esto tiene un sentido profundo: no solo se reconoce la maternidad como un hecho biológico, sino que se la incorpora como una dimensión del trabajo que merece apoyo económico y social institucionalizado.

Además, en el convenio colectivo de octubre de 2025, se incorporaron cláusulas que reconocen licencias por internación de hijos y familiares, tanto para personal médico como no médico. Esto representa un avance importante: deja de pensarse que la atención a los demás —en el ámbito de la salud— es incompatible con la necesidad de atender a los propios vínculos familiares.

Para una cooperativa, donde la idea de comunidad y responsabilidad mutua es central, estas cláusulas encuentran un eco natural. No son concesiones filantrópicas, sino derechos colectivos negociados y aceptados por las partes como condiciones de trabajo legítimas.

e) Una mirada laboralista al conjunto

En perspectiva, lo que ha sucedido en la negociación colectiva del Grupo 15, se puede constatar en avances que se traducen en que:

- a) la formación profesional se transforma en derecho y obligación negociada;
- b) la salud laboral deja de ser un tema implícito para convertirse en un objeto institucionalizado de debate;
- c) la perspectiva de género se incorpora como un eje de transformaciones concretas y verificables;
- d) y las obligaciones de cuidado se reconcilian con la vida laboral.

Desde una mirada crítica, este proceso podría interpretarse como un avance hacia una negociación colectiva más integrada con la vida de las personas, y no solo con su capacidad productiva.

Para quienes trabajan en cooperativas de consumo dentro del Grupo 15, estas cláusulas tienen un impacto concreto: mejoran sus condiciones de trabajo, formalizan prácticas que antes quedaban al arbitrio institucional, y construyen un espacio de derechos laborales que dialoga con el sentido comunitario del cooperativismo.

XI) LA SALUD Y SEGURIDAD LABORAL, LA FORMACIÓN PROFESIONAL, LA EQUIDAD DE GÉNERO Y LOS CUIDADOS EN LAS “COOPERATIVAS DE EDUCACIÓN”

EL ORIGEN Y EL DESARROLLO DE LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO QUE OPERAN EN LOS SERVICIOS DE EDUCACIÓN EN URUGUAY

1. Introducción: Qué se entiende por “cooperativas de educación” en Uruguay.

Las conocidas o llamadas “cooperativas de educación” son cooperativas de trabajo cuyo objeto social gira en torno a brindar servicios de educación de diversa índole, tanto dentro de la educación formal como no formal.

Las Cooperativas de trabajo, son definidas por nuestra legislación mediante el artículo 99 de la Ley No 18.407 “Ley de cooperativas. regulación, constitución, organización y funcionamiento”

Son cooperativas de trabajo las que tienen por objeto proporcionar a sus socios puestos de trabajo mediante su esfuerzo personal y directo, a través de una organización conjunta destinada a producir bienes o servicios, en cualquier sector de la actividad económica. La relación de los socios con la cooperativa es societaria.

Se consideran incluidas en la definición precedente, aquellas cooperativas que solo tengan por objeto la comercialización en común de productos o servicios, siempre que:

- A) Sus socios no tengan trabajadores dependientes para cumplir su propio rol u oficio.
- B) El uso de los medios de producción del socio esté afectado exclusivamente al cumplimiento del objeto de la cooperativa, salvo autorización expresa de esta.

Por lo tanto, en las cooperativas de trabajo asociado, las personas socias son al mismo tiempo las trabajadoras y las propietarias de la cooperativa. Éstas tienen como propósito principal crear y mantener la fuente de empleo de todos/as sus integrantes. (Guerra, 2022)

2. Antecedentes y matrices de surgimiento de las Cooperativas de Educación.

En el estudio del surgimiento de las Cooperativas de Educación en Uruguay, no se revelan datos concretos del cual fué la primera, como pista para su hallazgo Mauricio Miguel De León Torterolo indica “seguramente, las primeras experiencias de instituciones educativas administradas por cooperativas de docentes se remontan al año 1985 en un Colegio de la ciudad de Montevideo. Actualmente dicha institución continúa siendo cooperativa y brinda servicios educativos en inicial, primaria y secundaria.” (De León Torterolo, 2021)

En relación a las Cooperativas de Producción:

Terra (1984) distingue cuatro matrices de surgimiento de cooperativas de producción: transferencia a los trabajadores de empresas deficitarias, cooperativas que surgen a partir del impulso autónomo de los trabajadores, la organización creada a partir de una influencia externa, y las cooperativas promovidas por la acción estatal. (Universidad de la República, Comisión Sectorial de Investigación Científica, 2022)

Las Cooperativas de Educación tienen diversos orígenes en Uruguay, como lo analiza Felipe Stevenazzi Alén quien identifica al menos tres matrices de surgimiento:

- a) como empresas recuperadas por los trabajadores docentes, opción tomada ya sea por cierre, crisis o redefinición de la institución que gestionara el proyecto educativo;
- b) como desarrollo de una propuesta pedagógica diferente, que también se expresó como estrategia de resistencia y sobrevivencia a la última dictadura militar (1973-1985) buscando generar espacios que permitieran sostener una propuesta pedagógica alternativa al tecnicismo autoritario y a su vez el trabajo de muchos docentes destituidos por la dictadura;
- c) como fomento de las políticas públicas. En esta circunstancia se pueden ver en el último tiempo varias experiencias de cooperativización de ex funcionarios de ONG que por diversos motivos comienzan a retirarse de los convenios que mantenían fundamentalmente con el Estado. (Stevenazzi Alén, 2010)

A estos tres factores podemos sumarle tres más que son identificados (dentro de un margen de seis) por Egger y Pérez: Personas trabajadoras desocupadas con apoyo de diversas organizaciones, Cooperativas con áreas tercerizadas y Cooperativas estimuladas por organismos del Estado. (Egger & Pérez, 2017, citado De León Torterolo, 2021)

Sin perjuicio de que la gran mayoría de las cooperativas de educación son Cooperativas de Trabajo, en nuestro país existe un caso icónico que es la Escuela de la Cooperativa Vicman, es una institución de enseñanza en los niveles de inicial y primaria.

La Escuela Cooperativa Vicman es un colegio privado gestionado por el Consejo Directivo de la Cooperativa Matriz de Viviendas Vicman, con el

asesoramiento de la Comisión de Educación. Siendo todos los integrantes de la Escuela Cooperativa funcionarios contratados por la Cooperativa Matriz, y sólo algunos de estos son socios de la cooperativa de vivienda. (...) En el año 1973 se pone en funcionamiento la Escuela Cooperativa VICMAN (habilitada por el Ministerio de Educación y Cultura con el número 121), con el objetivo de contribuir a fomentar la práctica del ideario cooperativista, no solamente en la Cooperativa sino también en el barrio (Giordano, 2012)

Mayoritariamente estas cooperativas surgen desde la búsqueda de la autogestión de personas que trabajan vinculada a la educación, ya sea formal como no formal, que desean o continuar el proyecto educativo al cual se encuentran vinculado bajo la modalidad de trabajo asociado (por ejemplo por cierre o finalización de la gestión por parte de la Asociación o Fundación que la lleva adelante) o por la búsqueda de un proyecto nuevo que encuentra en el cooperativismo la forma que eligen para desarrollarlo. Por lo tanto, las personas que las integran suelen tener los perfiles profesionales y técnicos que son requeridos para la modalidad de proyectos educativos y socioeducativos que llevan adelante, siendo los más comunes magisterio, profesorado, psicología, trabajo social, educación social pero integrando también otros perfiles sociología, artes, entre otros.

Antes de seguir avanzando, me gustaría compartirles algunos otros ejemplos.

Como es el caso del Colegio y Liceo San Francisco de Asís que brinda una propuesta educativa que incluye Inicial, Primaria y Secundaria, gestionada por una Cooperativa, impulsada por las personas trabajadoras de la Asociación religiosa (Asociación Capuchina) que la tenía a su cargo.

“En 1985, con la restauración democrática, se llevó a cabo una Asamblea de todos/as los/as trabajadores/as (...) Dicha Asamblea, considerada una instancia de refundación, resolvió: (...) Asumir plenamente la responsabilidad legal ante los organismos públicos, eligiendo la forma cooperativa como razón social. Ella se consideró la adecuada con un funcionamiento que ya venía siendo colectivo, colaborativo y autogestionado.” (Centro Cooperativo de Enseñanza Colegio y Liceo San Francisco de Asís, s. f.)

Logrando en el año 1999 la aprobación de los Estatutos del Centro Cooperativo de Enseñanza Colegio y Liceo San Francisco de Asís.

Una experiencia similar encontramos en el Colegio Maria Auxiliadora del departamento de Salto, la Cooperativa fué creada en 2011, surgió tras la transición institucional de la congregación religiosa, que se retiró, y el colectivo de personas que trabajaban continuó el proyecto educativo como cooperativa.

También podemos tomar como ejemplo la actual Cooperativa Camoatí y la gestión del Club de Niños Camoatí (convenio con INAU). El Club de niños (junto a otros proyectos en convenio con INAU) eran gestionados por la Asociación Civil So.Co.De, luego de una decisión interna de la asociación de no continuar con la gestión de los proyectos, los trabajadores/as del Club de Niños con el apoyo de la Asociación comenzaron un proceso precooperativo de formación e

incubación que culminó con la cooperativización y posterior firma del convenio en el año 2012 con INAU, para gestionar el Club de Niños “Camoatí”.

Las últimas acciones que So.Co.De realiza pretenden promocionar a la interna de los equipos técnicos de cada proyecto, la conformación de éstos como cooperativas de trabajo, invitando de esta manera a que los trabajadores participaran de diferentes instancias de formación y asesoramiento sobre cooperativismo. (Di Pasquale Fontana, 2016)

3. Desarrollo de las Cooperativas de Educación, dentro del cooperativismo de trabajo.

El cooperativismo de trabajo surge con una identidad fabril, que luego de un proceso de fuerte desindustrialización nacional, la actividades vinculadas a los servicios y dentro de ellos los de enseñanza, tomaron gran protagonismo dentro del cooperativismo de trabajo asociado, siendo desde hace varios años un sector que viene en crecimiento constante.

Los datos permiten identificar al menos tres etapas que muestran distintos ritmos de surgimiento de las cooperativas de educación: antes de 2007, entre 2008 y 2012 y luego de 2012. Es posible vincular estas etapas a hitos en el contexto, que pueden haber actuado como estímulos para la organización y formalización de nuevas cooperativas, como por ejemplo: la posibilidad a partir de 2007 de que las cooperativas convenien con el Instituto del Niño y del Adolescente del Uruguay (INAU) para gestionar Centros de Atención a la Infancia y la Familia (CAIF), y la expansión del Plan CAIF a partir de 2012, lo que repercutió en un crecimiento en el número de centros y en la cobertura de niños y niñas de 0 a 3 años. (CSIC, 2022)

Actualmente, el desarrollo de este sector del cooperativismo de trabajo, ha venido en un claro ascenso, de acuerdo a información brindada por INACCOOP en respuesta a una solicitud de acceso a la información pública a julio 2025, se registran 169 cooperativas de educación activas, estas principalmente laudan en el Grupo 16, existiendo un grupo menor que laudan por el grupo 20. De acuerdo a los Registros Oficiales del 2024 en “Empleo en Cooperativas y Sociedades de Fomento Rural” (Astiazarán & Castiglia, 2025) el informe nos detalla que si consideramos por cantidad de ocupados, se destacan las cooperativas que laudan en el Grupo 16, Servicios de Enseñanza, con 3.396 ocupados (el 31,6% del total de ocupados en cooperativas de trabajo).

Cantidad de cooperativas de trabajo y ocupados por Consejo de Salarios (2024)

GRUPO CONSEJO DE SALARIOS	DESCRIPCIÓN	COOPERATIVAS	%	OCUPADOS	%
1	Procesamiento y conservación de alimentos, bebidas y tabaco	6	1,2%	141	1,3%
3	Industria Pesquera	2	0,4%	6	0,1%
4	Industria Textil	2	0,4%	16	0,1%
5	Industria del Cuero, vestimenta y calzado	2	0,4%	13	0,1%
6	Industria de la madera, celulosa y papel	4	0,8%	35	0,3%
7	Industria Química, del Medicamento, Farmacéutica, de Combustible y Afines	5	1%	78	0,7%
8	Industria de productos metálicos, maquinarias y equipo	10	2%	69	0,6%
9	Industria de la construcción y actividades complementarias	15	3%	157	1,5%
10	Comercio en general	10	2%	68	0,6%
12	Hoteles, restaurantes y bares	8	1,6%	78	0,7%
13	Transporte y almacenamiento	75	14,9%	2.661	24,7%
15	Servicios de salud y anexos	57	11,3%	952	8,9%
16	Servicios de Enseñanza	139	27,6%	3.396	31,6%
17	Industria Gráfica	1	0,2%	6	0,1%
18	Servicios culturales, de esparcimiento y comunicaciones	17	3,4%	182	1,7%
19	Servicios profesionales, técnicos, especializados y aquellos no incluidos en otros grupos	96	19,1%	1.610	15%
20	Entidades gremiales, Sociales y deportivas	44	8,7%	1.205	11,2%
22	Ganadería, Agricultura y actividades conexas	6	1,2%	35	0,3%
	Personas sin información de Consejo de Salarios	4	0,8%	46	0,4%
	TOTAL	503	100%	10.754	100%

Fuente: Planilla de Trabajo Unificada, Unidad Estadística MTSS 2024.

Cuadro de datos extraído de Astiazarán & Castiglia, 2025.

Este sector comprende cooperativas orientadas a la enseñanza inicial y primaria, secundaria, servicios de apoyo educativo, educación cultural, educación deportiva y recreativa, institutos de enseñanza de idiomas, proyectos socio educativos, así como otras modalidades educativas.

4. Gestión cooperativa dentro de la educación formal y no formal.

Educación formal:

Las cooperativas de educación, se encuentran presentes en diversos espacios educativos, como ser los vinculados a la educación formal, esto es:

La educación formal es aquella que, organizada en diferentes niveles o modalidades, constituye de manera unificada el sistema educativo que promueve el Estado con el objetivo de garantizar el desarrollo de competencias para la vida. La culminación de sus diferentes niveles da derecho a certificaciones, títulos o diplomas cuya validez legal será

reconocida en todo caso por el Estado en todo el territorio nacional. (Artículo 21 Ley N° 18437 Ley general de educación)

La educación formal se estructura en niveles: educación inicial (3, 4 y 5 años de edad), educación primaria, educación media básica y superior, educación terciaria no universitaria y universitaria de grado y posgrado. Por lo que, este subtipo de Cooperativas de educación tienen como objeto brindar servicios educativos dentro de cualquiera de estos niveles.

En relación a la participación del cooperativismo en la gestión de centros de enseñanza formal de acuerdo al estudio presentado en el año 2022 (tomando a datos del 2020 según cooperativas encuestadas en CSIC, 2022), se identifican los siguientes:

Educación inicial: 8 cooperativas (3 en Salto, 3 en Montevideo, 1 en Lavalleja y 1 en Rocha).

Educación primaria: 5 cooperativas (2 en Montevideo, 2 en Salto y 1 en Lavalleja).

Educación Secundaria (sin diferenciar si es básica o superior): 9 cooperativas (4 en Canelones, 2 en Montevideo, 1 en Lavalleja, 1 en Salto y 1 en San José.) (CSIC, 2022)

Educación no formal:

Sin lugar a dudas, el universo principal de Cooperativas de Educación se ubican dentro de la educación no formal:

La educación no formal comprende aquellas actividades, medios y ámbitos de educación que se desarrollan fuera de la educación formal. Se promoverá la articulación y complementariedad de la educación formal y no formal, con el propósito de que esta última contribuya a asegurar la calidad, la inclusión y la continuidad educativa de las personas. El Ministerio de Educación y Cultura llevará un Registro de Instituciones de Educación No Formal. Compete al Ministerio de Educación y Cultura promover la profesionalización de los educadores del ámbito de la educación no formal. (Artículo 37 Ley N° 18.437 Ley general de Educación)⁵⁷

Las Cooperativas de Educación de este subtipo por lo general brindan servicios que van desde el diseño, planificar, ejecución y/o implementar de centros educativos y/o de proyectos y programas, donde se desarrollen actividades sociales, culturales, recreativas, artísticas, expresivas, y/o laborales, teniendo como población destinataria niños y niñas de toda edad, adolescentes, adultos, personas mayores, personas con discapacidad; y sean centros o actividades públicas o privadas. Así como también, realizan investigaciones u organizan talleres, seminarios, investigaciones, estudios, consultorías y conferencias e instancias de capacitación vinculadas a las áreas de trabajo de la cooperativa, y de los perfiles profesionales de sus socios/as. Abarcando diversas temáticas como ser desarrollo personal, grupal, organizacional, social, económico, laboral,

⁵⁷ Identificando en el Decreto Reglamento No 294/2013 a las Cooperativas (que cumplan ciertas características) como instituciones de educación no formal (art. 2)

cultural, ambiental, desarrollo local, familiar, barrial o comunitario, desarrollo rural, aspectos sanitarios, de seguridad social, ayuda en casos de adicciones, promoción de derechos y valores, protección de los derechos humanos y ambientales, disminución de las desigualdades sociales, inclusión laboral, educación, capacitación y formación profesional, servicios profesionales en el diseño de políticas públicas o en forma general, situaciones de violencia de género u otras situaciones de vulnerabilidad.⁵⁸

En este sentido, las Cooperativas llevan adelante la gestión de diferentes proyectos, que por lo general son en convenio con el Estado. Identificado a INAU como uno de los organismos por excelencia con el cual las cooperativas de educación “no formal” mediante convenios con el mismo llevan adelante la ejecución de diferentes políticas públicas. En este sentido, realizamos una solicitud de acceso a la información pública para poder conocer qué tipo de propuestas se gestionan hoy por cooperativas y cuál es su representación en el total de convenios suscritos con organizaciones sociales (esto incluye cooperativas, asociaciones civiles y fundaciones).

En relación a la participación del cooperativismo en la gestión de propuestas en convenio con INAU, se identifican que de un total de 1079, INAU mantiene convenio con 121 cooperativas de trabajo discriminados por modalidad de atención de acuerdo al siguiente detalle:

Albergue⁵⁹ : 1 de un total de 8.

Centros de Atención a la Infancia y a la Familia (CAIF)⁶⁰ : 80 de un total de 538.

Casas Comunitarias de Cuidados Territorial (CCCT)⁶¹: 3 de un total de 15.

⁵⁸ Desarrollo presente en varios de los objetos sociales que se encuentran en los Estatutos Sociales, de estas cooperativas.

⁵⁹ Si bien en la información brindada por INAU, no se identifica si el mismo es de Tiempo Parcial, es un centro que “brinda atención a aquellos niños y niñas en que la familia necesita un apoyo diurno.”, podemos concluir que refiere a un Albergue de tiempo Completo, dado que en el cuadro donde se representa la globalidad de los convenios que tiene INAU con sociedad civil, únicamente son mencionados estos últimos. En este sentido, los Albergues de tiempo completo son espacios de “acogimiento integral a madres y/o referentes femeninos mayores de 17 años y sus hijos en situación de crisis de violencia intrafamiliar que promueve la construcción de un proyecto viable y sustentable con cada núcleo familiar, en un plazo máximo de 12 meses. Con esto se pretende alcanzar una autonomía progresiva de las personas en situación de violencia familiar que les permita sostenerse fuera del círculo de violencia.” (INAU, 2025)

⁶⁰ El plan CAIF “surge como política de atención a la primera infancia en 1988, a partir de un convenio entre Unicef y el Estado uruguayo. En la actualidad el Plan CAIF representa una política de atención integral a la primera infancia constituida en una alianza entre el Estado y las Organizaciones de la Sociedad Civil. (Robaina, 2018) Es una política pública interinstitucional de atención integral a la primera infancia, de alianza entre el Estado y las organizaciones de la sociedad civil. Son centros que buscan garantizar la protección y promoción de los derechos de los niños y niñas desde los tres meses de vida hasta los 3 años desde una perspectiva familiar, en pos de contribuir a la superación de las desigualdades e inequidades en pro de una sociedad más justa.” (INAU, 2025)

⁶¹ Las Casas Comunitarias de Cuidados Territorial (CCCT) consisten en un servicio de atención para niños y niñas entre los 45 días y 2 años, “que se desarrollan en locales comunitarios, a cargo de cuidadoras debidamente formadas y autorizadas por INAU. Constituyen un modo de instalar acciones de cuidado y socioeducativos en espacios comunitarios, de modo de contribuir a la atención a la temprana infancia en ambientes enriquecidos que favorezcan experiencias

Centro atención víctimas⁶²: 1 de un total de 19.

Centro juvenil⁶³: 16 de un total de 139.

Club de niños⁶⁴: 13 de un total de 156.

Equipos territoriales de atención familiar (ETAF)⁶⁵: 3 de un total de 35.

“Hogar”:⁶⁶Centros de acogimiento y fortalecimiento familiar (CAFF) : 1 de un total de 35.

PPP 2

Proyecto calle⁶⁷: 1 de un total de 19 (considerando a las modalidades de atención “Niño en Situación de Calle” 13 convenios, “Niño en Situación de Calle de Tiempo Completo” 4 convenios, “Niño en Situación de Calle Extrema” 2 convenios) .

significativas en interacciones cálidas y oportunas en el marco de prácticas de cuidados.” (INAU, 2017)

⁶² Víctimas de violencia tiempo parcial/ Víctimas de violencia atención en la comunidad: “Estos programas tienen como objetivo contribuir a la erradicación de las distintas situaciones de violencia hacia niños/as y adolescentes hasta 17 años y 11 meses que se producen en distintos entornos como la familia, la comunidad y/o instituciones a través de un servicio de proximidad especializado. Para ello, impulsa a través del acompañamiento individualizado, procesos que faciliten a las niños, niñas y adolescentes en situaciones de maltrato, abuso sexual y explotación sexual comercial, elaborar proyectos de vida en los que puedan ejercer sus derechos, así como brindar atención integral.” (INAU, 2025)

⁶³ Espacio de socialización orientado al apoyo pedagógico, a la recreación y a la capacitación para adolescentes entre 12 y 17 años y 11 meses, contribuyendo al proceso de inclusión social de los mismos. (INAU, 2025)

⁶⁴ Espacio de socialización barrial, orientado al apoyo pedagógico y recreación para niños y niñas entre 5 y 12 años que promueven el desarrollo integral y la interacción social. (INAU, 2025)

⁶⁵ Equipos territoriales de atención familiar: “El Programa desarrolla un trabajo de proximidad con las familias mediante el cual favorece el acceso efectivo a las prestaciones sociales a las que tienen derecho y fortalece a las familias en sus funciones de cuidado, socialización y crianza.” (INAU, 2025)

⁶⁶ En la información brindada por INAU identifica a que un “Hogar” se gestiona en convenio con una Cooperativa, podemos deducir que con “Hogar” se refiere a los “Centros de acogimiento y fortalecimiento familiar” conocidos por la sigla CAFF que son: “modalidades de atención en familia -dentro del Sistema de Protección Especial- dirigidas a niños/as y adolescentes cuyas familias hayan perdido o interrumpido sus capacidades de cuidado, provocando una amenaza o vulneración de derechos que determine la separación transitoria de su núcleo familiar. Su objetivo es garantizar el derecho a vivir en familia mediante el fortalecimiento de las capacidades de cuidado, la promoción e implementación del acogimiento familiar, y/o asistiendo procesos de desvinculación definitiva (adopción).” (INAU, 2025)

⁶⁷ “Niño en situación de calle/ Niño en situación de calle extrema: Programa con el objetivo de contribuir al desarrollo integral de niños, niñas y adolescentes en el marco del ámbito familiar, comunitario y educativo a través de dispositivos específicos orientados a superar su situación de calle. El mismo está dirigido a niños, niñas y adolescentes de entre 0 a 17 años y 11 meses en situación de calle y sus familias. El INAU lo ejecuta de forma conjunta con distintas organizaciones de la sociedad civil.” “Residencias para situaciones de calle Niño en situación de calle de tiempo completo: Brinda protección 24 horas, a los niños/as y adolescentes en situación de calle y/o calle crítica que presentan amenaza y/o vulneración de derechos. Se realizan distintos talleres de plástica, huerta, apoyo escolar, con el fin de contribuir y facilitar la integración del niño/a y adolescente al espacio de convivencia promoviendo la permanencia en el centro a través del desarrollo de hábitos y normas cotidianas de convivencia. Además, el Programa desarrolla estrategias de intervención individualizadas, con la participación del niño/a,

Además las Cooperativas de Educación, gestionan 31 propuestas (CSIC, 2022) de diversa naturaleza, los cuales no se desarrollan necesariamente en el marco de centros educativos, e incluyen entidades de capacitación con oferta de cursos en áreas diversas, talleres y programas socioeducativos, entre otros, de acuerdo al estudio presentado en el año 2022 (tomando a datos del 2020 según cooperativas encuestadas).

5) Diálogo entre cooperativismo de educación y los ejes de la investigación: La experiencia de tres cooperativas.

Luego de identificar cuales son las cooperativas de trabajo que se dedican a la “educación”, cuál es su impacto en la generación de puestos de trabajo y en la ejecución de políticas públicas gestionadas en convenio con INAU, es momento de conocer a estas cooperativas y su diálogo con los ejes temáticos de esta investigación esto es: salud y seguridad laboral, cuidados y género, y formación profesional. Para esto, realizamos dos grupos focales de los cuales participaron personas de diferentes cooperativas (consumo, cuidado y educación), realizamos una encuesta que fue contestada por 63 personas vinculadas a cooperativas de educación y entrevistamos a tres cooperativas de trabajo: dos del universo de la “educación no formal” y una de la “educación formal”, cada una tiene modelo de gestión, una trayectoria y una población objetivo distintos, lo que permite una visión comparativa de sus realidades operativas y desafíos estratégicos. Una de ellas lleva adelante 2 centros CAIF y 1 Club de Niños/as (convenio con INAU), otra 4 centros juveniles y 1 ETAF (convenio con INAU) y la última es un centro de educación de nivel maternal, inicial y primaria. Las cooperativas entrevistadas son diversas, con perfiles distintos según el servicio educativo, tamaño, plantilla, antigüedad, origen institucional y ubicación.

Se eligió un diseño cualitativo, entendiendo que el abordaje de la temática requiere de instrumentos que permitan explorar sentidos, discursos, afectos y experiencias concretas, a la vez que se optó por una estrategia de análisis inductiva, realizando una lectura analítica profunda de las transcripciones etiquetando fragmentos significativos según los temas o significaciones emergentes.

Las entrevistas se organizaron en bloques temáticos y se analizaron mediante lectura intensiva y codificación temática, priorizando: (a) situaciones y reglas concretas relatadas por las entrevistadas/os, (b) percepciones sobre riesgos y estrategias de afrontamiento, (c) vínculos con instituciones públicas y marcos normativos, y (d) dinámicas organizacionales internas.

6) SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

En el sector de la educación y el cuidado, los riesgos laborales trascienden lo puramente físico. Los factores psicosociales, como el estrés y la ansiedad,

adolescente y su familia y/o referentes adultos significativos, tendientes a fortalecer y reconstruir las redes vinculares.” (INAU, 2025)

emergen como una preocupación central y estratégica para la sostenibilidad de los equipos, un punto de coincidencia clave entre las tres cooperativas analizadas.

Las tres organizaciones concuerdan de manera unánime en que los riesgos percibidos como más significativos en la cotidianeidad están asociados a la salud mental y el bienestar socioemocional de sus trabajadoras.

"En realidad [los riesgos] tienen que ver más con salud mental que con riesgos físicos. Esto nos está pasando mucho, nos está pasando a nivel de, creo que todas, creo que ninguna escapa al tema del estrés, de la ciudad (...) los últimos años hemos tenido mucho movimiento de personal y es como un rasgo característico el tema de la ansiedad." (Cooperativa entrevistada 2).

"riesgos laborales con el personal, y sería yo qué sé enfermedades que ellos surjan, estrés, esas cosas así, pero más que nada lo socioemocional, ¿no? Porque físico no hay ningún riesgo acá. Pero más la parte socioemocional de la persona, de cómo se sienta" (Cooperativa entrevistada 3).

"El tema del estrés es lo que está como más presente en la cooperativa, fundamentalmente por la cantidad de situaciones que se viven a diario" (Cooperativa entrevistada 1).

No obstante esta percepción, las cooperativas gestionan activamente riesgos físicos y de infraestructura.

En el caso de la una de las cooperativas menciona la gestión de riesgos edilicios como "subidas al techo" y la renovación de la habilitación de bomberos.

Por su parte, otra de ellas, identifica un riesgo físico específico vinculado a la inseguridad territorial en una de sus sedes:

"está todos los días con el tema de tiroteos y bueno, ahí sí hemos encontrado, o por lo menos una preocupación de parte del equipo de trabajo de que llegan a una espacio donde hay balacera todos los días, (...) se dificulta mucho el trabajo comunitario o de salida (...) que no se está haciendo en ese territorio por el riesgo que tiene que ver por la inseguridad" (Cooperativa entrevistada 1)

Para hacer frente a estos riesgos, las cooperativas han desarrollado diversas estrategias, que combinan mecanismos formales con un fuerte componente de cuidado relacional, como los "espacios de cuidado permanente de parte de los equipos" y los "terceros tiempos" que son encuentros informales para fortalecer vínculos. Otra de ellas despliega una estrategia de cuidado basada en la gestión relacional, donde la "observación y escucha" activas por parte de la directiva funcionan como un sistema de alerta temprana para riesgos psicosociales. Su acompañamiento en licencias médicas es "más que de control (...) es de apoyo". Realizando, en algunos casos, reuniones y talleres según surgen las necesidades del equipo, con la posibilidad de contratar especialistas externos.

"Somos un colegio bastante chico (...) Entonces, como que nos conocemos y hacemos reuniones, y si tenemos que hacer algún taller

sobre algún tema, lo hacemos (...) Si necesitamos que alguna persona psicóloga o algo venga a hacer alguna charla, lo hacemos." (Cooperativa entrevistada 3).

"Se han generado determinadas cuestiones preventivas, como tener espacio de cuidado permanente de parte de los equipos, como hacer las reuniones de equipo, además del trabajo de situaciones individuales con adolescentes, también está la posibilidad de que un puede trabajar de la trabajadora, en las situaciones laborales" (Cooperativa entrevistada 1).

Sin embargo, se detectan carencias importantes: ausencia generalizada de preventivistas (excepto donde es exigido por INAU), falta de médico laboral, y ausencia de comisiones formales de salud y seguridad.

En relación a la siniestralidad laboral en el grupo 16, de acuerdo a monitoreo de accidentes laborales del Banco de Seguros del Estado, la mayor cantidad de accidentes se registran en el Subgrupo 7 "Educación no formal", seguido por el Subgrupo 2 "Enseñanza preescolar, escolar, secundaria y superior", estos subgrupos son los que también concentran la mayor cantidad de personas dentro del sector "Servicios de enseñanza".

Grupo	Subgrupo	2025									
		T4	T3			T2			T1		
		octubre	septiembre	agosto	julio	junio	mayo	abril	marzo	febrero	enero
16 - Servicios de enseñanza	700 - Educación no formal	36	30	24	38	30	30	37	37	34	38
	200 - Enseñanza preescolar, escolar, secundaria y superior	27	43	28	27	26	33	26	40	22	8
	Sin clasificar										
	100 - Jardines de infantes y guarderías	3	1	6	1	4	2	1	3	6	1
	300 - Técnica, comercial, academias de choferes	1			1		2	1			
	400 - Especial para personas con capacidades diferentes	1	3		1	1	5	3	1	3	2
	500 - Enseñanza de idiomas									1	
	600 - Profesores particulares y otros tipos de enseñanza, formación o capacitación				1				1		

Cuadro extraído de Hospital BSE, s. f.

Dicho cuadro puede ser complementario con el reciente informe "Accidentabilidad laboral en Uruguay entre 2014 y 2024. Análisis retrospectivo y el compromiso del presente", el cual hace una comparación de la evolución en ese periodo de 10 años, en el Grupo 16.

Accidentes amparados Grupo 16 SERVICIOS DE ENSEÑANZA (2015 – 2024)												
Subgrupo	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2024%	Variación % 2023 - 2024
JARDINES DE INFANTES Y GUARDERÍAS	17	27	25	32	27	25	22	44	44	37	4,8%	-15,9%
ENSEÑANZA PREESCOLAR ESCOLAR	178	187	199	218	237	167	185	250	280	310	40,3%	10,7%
TÉCNICA COMERCIAL	10	16	29	23	23	1	2	2	3	6	0,8%	100,0%
ESPECIAL PARA PERSONAS CON CAPACIDADES DIFERENTES	12	13	14	20	16	18	17	17	24	20	2,6%	-16,7%
ENSEÑANZA DE IDIOMAS	3	1	4	4	0	1	2	0	1	0	0,0%	-100,0%
PROFESORES PARTICULARES Y OTROS TIPOS DE ENSEÑANZA FORMACIÓN O CAPACITACIÓN	6	5	5	5	3	4	6	7	4	7	0,9%	75,0%
EDUCACIÓN NO FORMAL	203	150	193	193	208	165	221	276	345	389	50,6%	12,8%
TOTAL	429	399	469	495	514	381	455	596	701	769	100,0%	9,7%

Fuente: BSE y registros MTSS provenientes del BSE.

Cuadro extraído de Castiglia & Cosentino, 2025

Volviendo al análisis de las entrevistas, un elemento común es el apoyo humano y la flexibilidad, que se materializa en beneficios extra-legales. Un ejemplo destacado es la política de una de ellas en la cual la Cooperativa complementa el subsidio por enfermedad para que la persona en licencia médica reciba el 100% de su remuneración normal.

"Nosotros a nivel de salud, digamos, tenemos en la licencia de salud, tenemos ahí algunas cuestiones específicas, por ejemplo, la cooperativa se hace cargo del restante por su trabajo (...) para asegurarnos que el trabajador y la trabajadora socia, para que los trabajadores puedan cobrar el 100% del salario." (Cooperativa entrevistada 1).

La relación con los marcos regulatorios y la representación en la negociación colectiva es un punto de tensión, donde emerge con claridad el desafío del "doble rol" trabajador y socio.

Específicamente una de ellas expresó una profunda insatisfacción con su representación en los convenios colectivos (grupo 16, subgrupo 07). Sienten que las entidades negociadoras (SINTEP, ANONG, AUDEC) "no son representativos ni para los convenios ni para los centros CAIF" porque no comprenden la realidad de su modelo de gestión.

Aspecto que estuvo presente en otra cooperativa, la cual reflexionó sobre la complejidad inherente a la relación entre sindicalismo y cooperativismo, donde la cooperativa ocupa el doble rol de trabajadora y "patronal", generando tensiones a la hora de adherir a medidas gremiales.

7) FORMACIÓN PROFESIONAL

La formación en estas cooperativas presenta una doble dimensión crucial: la actualización pedagógica, indispensable para su labor educativa, y la capacitación en gestión y cooperativismo, esencial para la sostenibilidad de un modelo empresarial autogestionado. Esta sección analiza las prioridades, fomentos y obstáculos en este ámbito.

"Se le da importancia porque siempre es bueno estar actualizado, siempre es bueno aprender porque no es que porque somos maestro ya sabemos

todo, entonces se le da importancia sí. Es importante estar actualizado y más con todos los cambios que ha habido últimamente a nivel pedagógico" (Cooperativa entrevistada 3).

"Mucha, mucha. Hay un monitoreo permanente y un estímulo permanente para que los compañeros y compañeras estén en permanente capacitación, a veces colectivas y a veces individuales" (Cooperativa entrevistada 1).

Las prioridades formativas varían según el contexto y los desafíos específicos de cada cooperativa, incluyendo la dimensión geográfica.

Una de ellas expresa una profunda preocupación por la formación en "gestión" y la planificación de la sucesión del liderazgo. La inquietud sobre "¿quién seguiría después que nosotros dejemos?" evidencia la necesidad de formar a las nuevas generaciones para asumir la dirección.

Por otro lado, otra de ellas ubicada en Montevideo, enfoca sus necesidades en temas emergentes relacionados con la población que atiende, como la formación para el trabajo con "población migrante".

Una de ellas ubicada en el noroeste de Uruguay, alinea sus necesidades con su "proyecto institucional" anual, pero enfrenta barreras estructurales. La distancia con la capital es un factor clave: "a veces se nos complica por las distancias y los costos de pasajes... te tenías que ir a Montevideo a hacer los cursos".

La capacitación específica en el modelo cooperativo es vista como un pilar para la cohesión y el compromiso del colectivo, especialmente para abordar las tensiones del "doble rol".

Mencionan experiencias de formación realizadas con apoyo de INACCOOP mediante un curso para nivelar el conocimiento entre socios nuevos y antiguos, fortaleciendo la base común de entendimiento.

Continuando con el análisis de las entrevistas, las cooperativas destacan el énfasis de la educación cooperativa desde el ingreso, aclarando que ser socio implica un compromiso de tiempo adicional en comisiones y asambleas sumando a poder abordar uno de los desafíos centrales que es la gestión del "doble rol de ser cooperativista y compañero", una dualidad que requiere herramientas específicas para manejar límites y responsabilidades.

A pesar del interés y la importancia asignada a la formación, los trabajadores enfrentan barreras concretas para acceder a ella. El costo de los cursos y los traslados es un obstáculo significativo, especialmente para la cooperativa que está en el noreste del país, a más de 400 kilómetros de la capital, donde la oferta local es limitada. La sobrecarga de trabajo y el cansancio son barreras transversales. Por último, una de las cooperativas agrega que la energía para capacitarse disminuye en la segunda mitad del año, cuando el agotamiento acumulado es mayor.

8) PERSPECTIVA DE GÉNERO

El análisis de género en el sector educativo es particularmente relevante, dado que se trata de un ámbito históricamente feminizado. A continuación se explora cómo las cooperativas gestionan la equidad, desde la implementación de protocolos formales hasta la gestión de dinámicas intrínsecas, revelando una diversidad de enfoques.

El contraste más notorio entre las cooperativas reside en su aproximación a la formalización de las políticas de género.

Alguna de ellas tiene un enfoque bastante estructurado:

"Hace cuatro años tenemos una comisión de género específica de la cooperativa que lo que hace justamente es trabajar o estar atentos y atentas a todo lo que tiene que ver con el tema género (...) se creó una comisión receptora ante algunas situaciones que se puedan llegar a dar (...) en 24 horas ponerse en contacto con la abogada que es quien empieza a realizar las investigaciones" (Cooperativa entrevistada 1).

En contraposición, las otras dos operan desde un enfoque más informal:

"no hay nada escrito sobre políticas de género" porque, al ser un colectivo exclusivamente femenino, "lo tenemos naturalizado" (Cooperativa entrevistada 2).

"Si existen, no, o sea nunca tenemos una guía también de diferentes cosas del colegio que tenemos que tener en cuenta pero políticas de género no, no están definidas tampoco pero se sabe cómo está intrínseco la cooperativa pero no hay nada escrito sobre políticas de género" (Cooperativa entrevistada 3).

Esta confianza en la cultura interna y las dinámicas del grupo para gestionar la equidad es una característica compartida.

En una de las cooperativas surge de manera explícita y clara la preocupación por las situaciones de violencia basada en género, que viven otras compañeras de la cooperativa a nivel intrafamiliar, indicando preocupación por el bienestar integral de sus socias, aunque reconocen la complejidad de la intervención en estos casos:

"es muy difícil el afrontarlo (...) no tenemos por dónde empezar a trabajarlo". "En realidad no tenemos protocolos, o sea, protocolos no tenemos, pero intentamos en realidad, digo, nosotras más que nada de la directiva estar como muy atentas a situaciones" "en la cuestión de de violencia de género, este de compañeros que sabemos que están sufriendo violencia de género, pero es muy difícil el afrontarlo con las compañeras, el poder trabajarlos con las compañeras. Se nos hace muy muy difícil porque no tenemos por dónde por dónde empezar a trabajarlo desde adentro de la cooperativa" (Cooperativa entrevistada 2).

Las tres cooperativas están mayoritariamente compuestas por mujeres, lo que se refleja de manera directa en los cargos de decisión. Sin embargo, la gestión de la composición de los equipos de trabajo revela estrategias diferentes.

Una de ellas busca activamente la equidad en la conformación de sus equipos. Justifican esta política en la necesidad de ofrecer referentes de diversos géneros a los y las adolescentes con quienes trabajan. En la práctica, esto implica buscar

perfiles masculinos para equilibrar los equipos y orientar los llamados laborales para asegurar esta diversidad.

Otra, reconoce una dificultad estructural para atraer varones al sector de la primera infancia. En su experiencia, al realizar llamados laborales, "se presentan mujeres, muy pocas veces se presentan" varones, lo que evidencia una barrera que trasciende a la cooperativa y se enmarca en la feminización del sector en general.

"La cooperativa está formada actualmente, somos todas mujeres (...) Ahora nos tocó que seamos todas mujeres, digo pero en un principio cuando se creó la cooperativa había funcionarios y profesores pero ahora en esta etapa nos tocó hacer todas" (Cooperativa entrevistada 3).

"Bueno, hay más mujeres que varones, no tengo exactamente el número en estos momentos, pero sí hay más mujeres que valores. Igual es bastante parejo porque nosotros tratamos de que la equidad de género también esté en la conformación de los equipos territoriales". "Lo que tratamos de garantizar la equidad de género es justamente en el reparto del número de participantes pero también por una, se da por una cuestión de practicidad o de cotidianidad (...) porque bueno está bueno siempre trabajar desde ese lugar para que los gurises también y las gurisas tengan como, tengan referencia que puedan acercarse más a sus comodidades y identificación".

"(...) hay roles por ejemplo conseguir un varón trabajador social cada vez es más difícil, porque son pocos" . (Cooperativa entrevistada 1).

"En realidad son minoría [los varones]. Claro, sí, sí. Y incluso uno de los que no está en la diaria, es cooperativista, pero no está trabajando con nosotros, o sea, dentro de los convenios. Sí tenemos dentro de los convenios un varón más pero no es cooperativista" (Cooperativa entrevistada 2).

9) CUIDADOS Y CONCILIACIÓN

Como organizaciones dedicadas al cuidado de otros, estas cooperativas demuestran una especial sensibilidad hacia la gestión interna del cuidado de sus propios miembros. Esta sección analiza las licencias, los mecanismos de apoyo y los beneficios específicos que han desarrollado para facilitar la conciliación, a menudo superando las exigencias legales.

Cada cooperativa ha implementado beneficios particulares para sus miembros y refuerzan el compromiso de sus integrantes.

En algunos casos se ofrece compensar horas generadas en actividades especiales con días libres y gestiona las faltas con flexibilidad, basada en la participación general de la persona.

Una de ellas la cual, dió un paso mayor, promoviendo beneficios que superan a los establecidos legalmente por ejemplo ha extendido la licencia paternal, añadiendo "10 días hábiles más", y ha formalizado días por cuidado de familiares directos.

Por su parte, otra de las cooperativas, otorga cinco días remunerados al año por enfermedad de hijos, una semana extra de vacaciones en el receso de julio y asume el pago de los primeros tres días de licencia por enfermedad propia.

Existe diferenciación entre el cuidado de hijos/as (más contemplado) y el cuidado de otros familiares (tratado con mayor restricción):

"Nosotros tenemos contemplado eso, enfermedad familiar a los hijos. Porque son niños, son personas que no pueden, necesitan estar con su madre o su padre presente. Pero después cuando hay enfermedad de otro familiar, a no ser que presente certificado, nosotros tenemos que pasar la falta" (Cooperativa entrevistada 3)

"Lo mismo el tema de días por cuidado, o sea de familiares directos, hay tres días que podés tomarte por cuidados directos sin hacer uso de los días legales" (Cooperativa entrevistada 1).

Una de las cooperativas ofrecen cuotas reducidas o gratuitas para que hijos/as de socias asistan a los centros educativos que gestionan:

"Los hijos de los funcionarios pagan una cuota mínima porque son funcionarios de acá del instituto. Y bueno, en maternal y eso también se quedan niños de funcionarios y pagan la cuota mínima" (Cooperativa entrevistada 3).

En todas las cooperativas se plasmaron ejemplo de lo que una de ellas denomino "excepcionalidades humanitarias" donde se le otorgaron licencias especiales con goce de sus retribuciones a socios/as cooperativistas que estaban pasando por momentos complejos como es la enfermedad grave de un cónyuge o concubino, a fin de otorgarle tiempo remunerado al socio/a para que acompañe a su ser querido, estas decisiones normalmente son adoptadas en la Asamblea o Consejo Directivo ampliado.

10) EN RESUMEN:

De las entrevistas emergen aspectos característicos del trabajo cooperativo en educación: la tensión entre el doble rol de socio-trabajador, la feminización marcada del sector de la educación, las particularidades de trabajar con infancias y adolescencias, y los desafíos de la gestión cooperativa en un contexto de alta exigencia emocional y regulación externa.

La composición de género de las cooperativas es marcadamente femenina, con naturalización de esta situación, lo que acompaña la feminización del sector educación. Se registran esfuerzos deliberados por equidad en una cooperativa grande, mientras las más pequeñas lo consideran "intrínseco" sin políticas explícitas. En materia de género y cuidados, las estrategias varían desde un enfoque proactivo y estructurado en una de ellas la cual cuenta con una comisión de género y políticas de licencias que extienden los plazos establecidos legalmente o incluso generan nuevos beneficios, hasta prácticas más informales e intrínsecas en todas las entrevistas. La confianza en la cultura relacional y el cuidado interpersonal a menudo sustituye o complementa los protocolos escritos. Es precisamente esta cultura informal la que habilita una flexibilidad y un apoyo humano que excede las obligaciones legales, materializándose como

se menciona precedentemente en beneficios extra-salariales y un acompañamiento cercano.

El riesgo laboral más significativo y universalmente identificado es el deterioro de la salud mental, identificando a los riesgos psicosociales, como el principal desafío para la salud laboral. El estrés y el desgaste emocional son identificados unánimemente como los riesgos más prevalentes. Las cooperativas abordan este desafío con una combinación de apoyo formal, como fondos para complementar el subsidio por enfermedad, y mecanismos informales de acompañamiento y contención humana, que abarca de manera singular y de forma colectiva mediante por ejemplo instancias de cuidado de equipo.

Un tema transversal y de gran relevancia es el profundo sentimiento de falta de representación en la negociación colectiva.

Esta percepción de falta de voz y voto es una demanda histórica del movimiento cooperativo, basada en que el sistema de negociación colectiva es un espacio de construcción relacional en el que participan los distintos actores que históricamente se ha desarrollado en la clásica estructura tripartita, esto es participando representantes de los trabajadores, de los empleadores y el Estado.

“el movimiento cooperativo ha venido planteando dentro de sus plataformas reivindicativas, la necesidad de que sea reconocido un espacio formal y material de participación donde las cooperativas, en el marco conceptual de la Economía Social y Solidaria, puedan ser visualizadas, no como una parte que integra alguna de las representaciones tradicionales, es decir, como empleador o trabajador, sino como un actor diferente, pero no contrapuesto o sustitutivo, de los otros actores.” (Guerra, 2022)

Las cooperativas, expresan una fuerte desconexión con las gremiales patronales y sindicales existentes (SINTEP, AUDEC, ANONG). Una de ellas argumentó que las gremiales no comprenden las realidades operativas de los convenios con INAU, considerando necesario crear un subgrupo de negociación específico que incluya a las cooperativas y al propio Estado como contraparte.

Finalmente, la formación continua es altamente valorada por todas las entidades.

Mencionan experiencias de formación realizadas con apoyo de INACOOOP mediante un curso para nivelar el conocimiento entre socios nuevos y antiguos, fortaleciendo la base común de entendimiento. Estas experiencias se desarrollan mediante el Programa de Formación Cooperativa (PROCOOP):

El PROCOOP es un programa formativo que incluye actividades de capacitación y cursos prácticos para cooperativas, precooperativas y otras organizaciones de la economía social. Surge como resultado de un convenio establecido entre el INACOOOP y el INEFOP, en el que CUDECOOP contribuye como socio estratégico. El objetivo de esta iniciativa es ofrecer formación técnico profesional vinculada al cooperativismo, y promover aprendizajes teóricos y prácticos para el fortalecimiento de la economía social. (Instituto Nacional del Cooperativismo, s. f.)

De acuerdo a la información brindada por INACCOOP, veintiún Cooperativas de Enseñanza han realizado formaciones por medio del PROCLOOP beneficiándose en la gran mayoría de los casos (15 cooperativas) de un subsidio del 100% del costo, lo que implica que la cooperativa accedió a una formación completamente gratuita para ella, el resto de las cooperativas (6) gozaron de un subsidio del 80%.

En última instancia, estas tres cooperativas, a pesar de sus diferencias, demuestran que el compromiso con el cuidado es un pilar de su modelo. Este compromiso no es solo una declaración de valores, sino una práctica cotidiana que, aunque enfrenta contradicciones y desafíos estructurales, refleja la esencia del cooperativismo: una forma de organizar el trabajo que sitúa el bienestar de las personas en el centro de su gestión.

LA EVOLUCIÓN Y EL ESTADO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LAS COOPERATIVAS DE EDUCACIÓN EN RELACIÓN CON SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO, DESARROLLO PROFESIONAL Y CUIDADOS.

En el presente capítulo realizaremos un detalle de cuáles son los acuerdos que surgen en consejos de salarios (por el periodo 2005 a 2025) en los Consejos de Salarios correspondientes al Grupo 16: Servicios de Enseñanza de los Consejos de Salarios, Subgrupo 1 “Jardines de infantes y guarderías”, Subgrupo 2 “Enseñanza preescolar, primaria, secundaria y superior” y Subgrupo 7 “Educación no formal”.

Metodológicamente en primer lugar se identifican a los representantes de cada uno de los actores sociales (empleadores - trabajadores), posteriormente se realiza una síntesis y categorización de cada una de las cláusulas en relación a las temáticas ejes de este estudio y por último se realiza un resumen por cada subgrupo, en este último aspecto, aclaramos que muchas de las condiciones establecidas se reiteran en los diferentes subgrupos por lo tanto, a fin de no reiterar la redacción nos remitimos al primer subgrupo analizado.

Como viene de decirse, las Cooperativas de Educación, dentro del sistema de Negociación Colectiva se ubican en el Grupo 16: Servicios de Enseñanza de los Consejos de Salarios. Dentro del mencionado Grupo 16, las Cooperativas se ubican en diferentes Subgrupo, centrándonos en la presente investigación en el estudio del Subgrupo 1 “Jardines de infantes y guarderías”, Subgrupo 2 “Enseñanza preescolar, primaria, secundaria y superior” y Subgrupo 7 “Educación no formal”.

ACTORES QUE PARTICIPAN EN EL GRUPO 16: SERVICIOS DE ENSEÑANZA:

Empleadores:

AIDEP “Asociación de Institutos de Educación Privada”. Se trata de una asociación civil, de cuyos estatutos surge que es una entidad “laica, apolítica y sin fines de lucro”, su principio fundamental es “el de contribuir a la formación integral de la niñez y la juventud del País” y cumple “funciones representativas ante los organismos públicos y privados en lo concerniente a temas pedagógicos y administrativos”. Integrada por diferentes instituciones que van desde colegios y liceos hasta universidades. No se registrarían cooperativas de trabajo como afiliadas. (Guerra, 2022)

AUDEC “Asociación Uruguaya de Educación Católica”. Se trata de una asociación civil y, de acuerdo a su estatuto, tiene el objetivo de crear “una red de instituciones de educación formal y no-formal que comparten la misión de hacer presente en Uruguay la Educación Católica” y busca “fortalecer a la escuela católica y ayudar a las instituciones asociadas a desarrollar, desde su identidad, su papel evangelizador y educativo”. Tiene asociados 152 centros de educación formal y 119 de educación no formal (dentro de este grupo se encuentran muchas entidades que gestionan convenios con INAU como ser: Centros Caif y Clubes de Niños, e incluye unas cinco entidades que son cooperativas de trabajo). (Guerra, 2022)

ANONG “Asociación Nacional de Organizaciones No Gubernamentales Orientadas al Desarrollo” es una asociación civil sin fines de lucro, fundada en setiembre de 1992, con el fin de “profundizar en el tema de la legitimidad, credibilidad y confianza de las organizaciones” y poseer “un conjunto de normas mínimas sobre buenas prácticas, que nos servirán para mejorar el relacionamiento con todos nuestros interlocutores; el Estado, los donantes, las organizaciones y personas beneficiarias de nuestro trabajo, otras organizaciones de la sociedad civil, y la ciudadanía en su conjunto.” Nuclea 50 organizaciones no gubernamentales de todo el país. (Guerra, 2022)

Trabajadores:

SINTEP “Sindicato Nacional de Trabajadores de la Enseñanza Privada, sindicato de trabajadores y trabajadoras de la enseñanza, fundado el 5 de junio de 1985, no obstante sus orígenes son anteriores. Integra el conjunto de sindicatos que forman el PIT-CNT y la Coordinadora de Sindicatos de la Enseñanza del Uruguay (CSEU). El principal fin del sindicato es “estudiar, promover, mejorar y defender los intereses de sus afiliados con el objeto de elevar sus condiciones de vida.” (Guerra, 2022)

Subgrupos 01 - Jardines de infantes y guarderías

Cuadro que sistematiza las Cláusulas acordadas en el ámbito de los Consejos de Salarios del Subgrupo 1, vinculados a los temas de estudio, estos son los ejes

temáticos que involucran aspectos vinculados a “**salud y seguridad en el trabajo, desarrollo profesional y cuidados.**”

SEXTA RONDA - 25 de febrero de 2016	
CUIDADOS	DÉCIMO: LACTANCIA: Las instituciones promoverán la lactancia materna disponiendo de condiciones locativas adecuadas a tales fines.
SÉPTIMA RONDA - 28 de noviembre de 2018	
CUIDADOS y GÉNERO.	<p>NOVENO: LACTANCIA: Las instituciones promoverán la lactancia materna, disponiendo de locales adecuados a tales fines, dando cumplimiento a lo dispuesto por la Ley 19.530 y su decreto reglamentario.</p> <p>DÉCIMO SEGUNDO: PROTECCIÓN DE LA TRABAJADORA EMBARAZADA: Las trabajadoras efectivas en período de gravidez y hasta los 180 días posteriores al nacimiento, no podrán ser despedidas salvo en los casos de falta grave o notoria mala conducta.</p> <p>La salvaguarda de los derechos y la estabilidad laboral de las trabajadoras comprendidas en la sustancia del acuerdo se inscribe en el compromiso de las partes de proteger la maternidad y la lactancia como una práctica de cuidado valiosa para la sociedad.</p> <p>DÉCIMO CUARTO: LICENCIA ESPECIAL PARA CUIDADOS FAMILIARES POR RAZONES DE ENFERMEDAD: En atención a un principio de protección a las personas que atraviesan estas circunstancias y como un paliativo que se puede aportar desde el mundo del trabajo; se crea una licencia especial para aquellos trabajadores que tengan familiares directos (madre, padre, cónyuge o concubino, menores o incapaces a cargo) con discapacidad, enfermedades oncológicas, terminales, internación hospitalaria o domiciliaria. El régimen de esta licencia funcionará en arreglo a los siguientes ítems:</p> <p>A) Tendrán derecho hasta tres días pagos por año, no acumulables.</p> <p>B) La licencia se podrá usufructuar en forma fraccionada para consultas médicas en general, exámenes clínicos, tratamientos cualquiera sea vinculado a la patología, e internación hospitalaria o domiciliaria.</p> <p>C) La licencia, salvo en casos de emergencia, deberá ser solicitada con 48 horas de antelación como mínimo.</p> <p>D) En todos los casos, el trabajador deberá presentar certificado expedido por la institución médica o el especialista tratante.</p> <p>E) En los casos en que las instituciones tengan establecido en sus reglamentos internos un régimen más beneficioso en relación con este punto, se regirán por dichos reglamentos.</p>

	<p>Las Instituciones Educativas no difundirán oficialmente los motivos que generan esta licencia.</p> <p>DÉCIMO TERCERO: LICENCIA ESPECIAL PARA VÍCTIMAS DE VIOLENCIA: Las partes se comprometen a difundir y a hacer respetar en el ámbito laboral lo dispuesto por las leyes 16.045, 17.514 y 19.580, sin perjuicio de lo cual se acuerda la ampliación de la licencia extraordinaria establecida por ésta última ley, en el artículo 40, literal B) a un total máximo de 5 días corridos con goce de sueldo. La misma se hará efectiva a partir de la presentación de la denuncia en sede policial o judicial, y/o para el caso en que se dispusieran medidas cautelares en sede judicial. Dicho beneficio abarca a todos los trabajadores sin distinción de género.</p> <p>Las Instituciones no difundirán oficialmente los motivos que generan esta licencia.</p> <p>Las instituciones educativas deben ser ejemplo en la sociedad de la defensa y propugnación de los derechos humanos. En consecuencia y como expresión de ese concepto, las partes asumen el compromiso de implementar acciones y procedimientos para prevenir y sancionar el acoso moral, laboral y sexual.</p> <p>VIGÉSIMO SEGUNDO: B) Parte trabajadora: (CONVENIO PARA LA PROTECCIÓN DE VICTIMAS DE VIOLENCIA DOMESTICA Y DE GÉNERO): El Sindicato de Trabajadores de la Enseñanza Privada (SINTEP), en el marco de su compromiso integral con los Derechos Humanos, deja constancia de la implementación de un convenio que ofrece apoyo y asesoramiento gratuito para víctimas de violencia doméstica y género. El convenio consiste en la contratación de un equipo multidisciplinario especializado en la problemática que será financiado enteramente por el Sindicato.</p>
DESARROLLO PROFESIONAL	<p>DÉCIMO QUINTO: LICENCIA POR ESTUDIO: Las partes acuerdan establecer el siguiente régimen de fraccionamiento de la licencia anual por estudio, entendiéndolo como más beneficioso que el dispuesto por el artículo 2 de la Ley 18.345 en la redacción dada por la Ley 18.458: - El trabajador podrá fraccionar los días que le correspondan por estudio o hacer uso del máximo de días en una única vez. -El criterio de usufructo de la licencia será facultad del trabajador, debiendo comunicar a la institución con una antelación no menor a 10 días corridos al comienzo del uso de la misma y deberá exhibir la constancia correspondiente de la prueba o examen.</p>
SALUD Y SEGURIDAD LABORAL	<p>DÉCIMO OCTAVO: CUMPLIMIENTO Y OBLIGATORIEDAD DE REALIZARSE EL CONTROL EN SALUD (Ex Carné de Salud): Establécese en todo el territorio nacional la regulación del Control en Salud (ex Carné de Salud), para todas las personas que desarrollen actividad laboral.</p> <p>El SINTEP se compromete a solicitar la colaboración de sus afiliados a cumplir con la norma y a promover que los trabajadores realicen el</p>

		trámite de Control, en la medida de lo posible, evitando la falta a clase.
PROTOCOLO DE PROTECCIÓN SARS-COV-02 - 15 días del mes de junio de 2020		
SALUD Y SEGURIDAD LABORAL	Y	Protocolo de protección a los trabajadores de la Enseñanza Privada en el contexto de la Pandemia SARS -COV-2
OCTAVA RONDA - 23 de setiembre de 2020		
SALUD Y SEGURIDAD LABORAL		NOVENO: Comisión por Protocolo de Acoso Sexual: Las partes acuerdan constituir una Comisión Tripartita a efectos de la elaboración de un protocolo de prevención, erradicación y auxilio ante situaciones de acoso sexual en el ámbito educativo. Esta Comisión elaborará dicho protocolo en un plazo de 60 días para su presentación ante este Consejo. DÉCIMO: Carné de Salud: Las partes acuerdan adoptar facilidades a los efectos de que todos los trabajadores del Sector puedan obtener su carné de salud laboral al comienzo de cada año lectivo.
GRUPO MADRE: Protocolo de prevención: <u>Erradicación y auxilio ante situaciones de acoso sexual</u> 17 de agosto de 2021		
DÉCIMA RONDA - 20 de diciembre de 2023		
CUIDADOS		DÉCIMO PRIMERO: PREVENCIÓN Y CUIDADO DE LA SALUD: a) Las trabajadoras que deban realizarse un estudio o examen médico indicado por prescripción médica resultante de la mamografía o el PAP, tendrán derecho a un día de licencia al año con goce de sueldo para la realización de dicho estudio. Este derecho se adiciona al día amparado en la ley 17.242 y el decreto 210/2013. b) Los trabajadores de 40 años de edad o más, tendrán derecho a un día de licencia al año -con goce de sueldo- para la realización de examen de próstata. c) Los trabajadorés menores de 40 años tendrán derecho a un día de licencia al año - con goce de sueldo- para la realización de examen de próstata, siempre y cuando el estudio sea indicado por prescripción médica. En todos los casos se deberá presentar la constancia correspondiente. DÉCIMO TERCERO: AMPLIACIÓN DE LICENCIA POR CUIDADOS. En atención a un principio de protección a las personas que atraviesan estas circunstancias y como un paliativo que se puede aportar desde el mundo del trabajo; se crea una licencia especial para aquellos trabajadores que tengan familiares directos (madre, padre, cónyuge o concubino, hijos, menores o incapaces a cargo) con discapacidad, enfermedades oncológicas, terminales, internación hospitalaria o domiciliaria. El régimen de esta licencia funcionará en arreglo a los siguientes ítems: A) Tendrán derecho hasta tres días pagos por año, no acumulables. B) La licencia se podrá usufructuar en forma fraccionada para consultas médicas en general, exámenes clínicos, tratamientos cualquiera sea vinculado a la patología, e internación hospitalaria o domiciliaria. C) La licencia, salvo en casos

	<p>de emergencia, deberá ser solicitada con 48 horas de antelación como mínimo. D) En todos los casos, el trabajador deberá presentar certificado expedido por la institución médica o el especialista tratante. E) En los casos en que las instituciones tengan establecido en sus reglamentos internos un régimen más beneficioso en relación con este punto, se regirán por dichos reglamentos. Las Instituciones Educativas no difundirán oficialmente los motivos que generan esta licencia. Asimismo, los trabajadores que tengan hijos o menores a cargo con hasta 17 años de edad inclusive o de familiares con discapacidad, tienen derecho a un día de licencia al año -sin goce de sueldo- para el acompañamiento a controles de salud pediátricos, controles de salud en adolescentes y controles médicos de familiares con discapacidad que sean dependientes de un adulto. La solicitud de uso de esta licencia se hará con una antelación de 10 días corridos.</p> <p>DÉCIMO CUARTO: MODIFICACIÓN DE LICENCIA PARA VÍCTIMAS DE VIOLENCIA. Las partes se comprometen a difundir y a hacer respetar en el ámbito laboral lo dispuesto por las leyes 16.045, 17.514 y 19.580, sin perjuicio de lo cual se acuerda la ampliación de la licencia extraordinaria establecida por esta última ley, en el artículo 40, literal B a un total máximo de 5 días corridos con goce de sueldo. La misma se hará efectiva a partir de la presentación de la denuncia en sede policial o judicial, y/o para el caso en que dispusieran medidas cautelares en sede judicial. Dicho beneficio abarca a todos los trabajadores sin distinción de género. Toda persona que deba comparecer a un juicio en calidad de parte denunciante no se le descontará el tiempo en el que permanezca en audiencia, debiendo para ello presentar la constancia otorgada por el organismo a tales efectos. Asimismo, todo denunciante o adulto a cargo de un menor víctima de violencia que deba comparecer en juicio, contará con una licencia de 240 minutos al año -sin goce de sueldo que se podrá usufructuar de forma fraccionada, para dirigirse hacia el lugar donde se celebrará la audiencia, contactarse con el profesional que lo asiste en la instancia judicial otra actividad relacionada con la audiencia. En este caso, la solicitud de uso de esta licencia se hará con una antelación de 10 días al usufructo del derecho o inmediatamente después de la notificación judicial. u Las Instituciones no difundirán oficialmente los motivos que generan esta licencia. Las Instituciones educativas debemos ser ejemplo en la sociedad de la defensa y propugnación de los derechos humanos. En consecuencia y como expresión de ese concepto, las partes asumen el compromiso de implementar acciones y procedimientos para prevenir y sancionar el acoso moral, laboral y sexual.</p>
<p>SALUD Y SEGURIDAD LABORAL</p>	<p>DECLARACIONES UNILATERALES DE LAS PARTES: B) PARTE TRABAJADORA: Para SINTEP la concreción de un fondo social, constituido por aportes de empresas y trabajadores, organizado y gestionado de forma conjunta y que se configure bajo el formato de una ley, que nazca del impulso de un acuerdo del Consejo de Salarios, es una buena idea para contribuir al cuidado y bienestar de la salud mental de los trabajadores del sector. La postergación de un acuerdo de esta naturaleza no aminora la incidencia de las problemáticas relacionadas a la salud mental en el desempeño de las funciones intelectual, emocional y física de los trabajadores. SINTEP</p>

	<p>se compromete a seguir bregando por la construcción de un entendimiento que dé cauce a la materialización de esta aspiración. Asimismo, SINTEP deja asentado que continuará pugnando por la delimitación de la jornada de trabajo en el sector, así como la supresión del contrato a término como modalidad de contratación que precariza y desprofesionaliza la tarea docente.</p>
<p>Undécima Ronda - 16 de diciembre de 2025</p>	
<p>CUIDADOS</p>	<p>DÉCIMO: PREVENCIÓN Y CUIDADO DE LA SALUD:</p> <p>a) Las trabajadoras que deban realizarse un estudio o examen médico indicado por prescripción médica resultante de la radiografía mamaria (mamografía), el Test del Virus del Papiloma Humano (VPH) y/o el examen de Papanicolaou (PAP), tendrán derecho a un día de licencia al año con goce de sueldo para la realización de dicho estudio. Este derecho se adiciona al día amparado en la ley 20.361 y concordantes.</p> <p>b) Los trabajadores de 40 años de edad o más, tendrán derecho a un día de licencia al año -con goce de sueldo- para la realización de examen de próstata.</p> <p>c) Los trabajadores menores de 40 años tendrán derecho a un día de licencia al año -con goce de sueldo- para la realización de examen de próstata, siempre y cuando el estudio sea indicado por prescripción médica.</p> <p>Y En todos los casos se deberá presentar la constancia correspondiente.</p> <p>DÉCIMO TERCERO: LICENCIA PARA CONSULTAS CON ESPECIALISTAS: En las localidades donde se constata que no existe la posibilidad de asistir a consultas médicas con médicos especialistas fuera del horario de trabajo y que el trabajador tenga que trasladarse a otra localidad que justifique el tiempo solicitado, se otorgará el tiempo razonable para este fin sin afectación del salario. El trabajador deberá acreditar la concurrencia a esta consulta, que no deberá exceder de un día de trabajo. Para la implementación de este beneficio las partes exhortan la aplicación del principio de razonabilidad.</p> <p>DÉCIMO CUARTO: DESCANSO ADICIONAL PARA EMBARAZADAS: Las trabajadoras grávidas a partir del sexto mes de embarazo contarán con un periodo de descanso adicional de 15 minutos, luego de la sexta hora reloj de trabajo continuo. La implementación de este tiempo de descanso será acordado entre las partes y no podrá interrumpir el dictado de las clases.</p>
<p>DESARROLLO PROFESIONAL</p>	<p>DÉCIMO QUINTO: CONVENIO PROCES-SINTEP-INEFOP: Los trabajadores que estén cursando bachillerato a través del Convenio Proceso-Sintep-Inefop podrán solicitar, en el caso de que la clase coincida con su horario de trabajo, dos horas de la jornada laboral cada quince días para poder asistir a las clases con un tope de catorce horas pagas por semestre.</p> <p>DÉCIMO SEXTO: DÍAS ADICIONALES POR ESTUDIO: Los</p>

	<p>trabajadores tendrán derecho anualmente a dos días adicionales de licencia por estudio, sin goce de sueldo, adicionales a los previstos en la Ley 18.458, Artículo 2 Literal A y B.</p> <p>Estos días no son acumulables, alcanzan a aquellas personas que lleguen a los topes establecidos en la norma, según les corresponda de acuerdo con su carga horaria semanal.</p>
--	--

En resumen, los Consejos de Salarios en el Grupo 16 Subgrupo 1 los actores sociales han acordado diferentes cláusula que van desde la reafirmación de contenidos ya previstos por la normativa heterónoma, como ser la referencia a las salas de Lactancia en la Séptima Ronda, destacando que previo a la sanción de la Ley 19.530 reglamentada por decreto N° 234/018, en la Octava Ronda ya había previsto que las instituciones deberían tener condiciones locativas adecuadas para la lactancia, o la cláusula décimo octavo que reitera la obligatoriedad del control en salud (ex carné de salud), siguiendo por acuerdos que regulan aspectos no previstos o mejoran las condiciones establecidas por la normativa heterónoma, como ser todos los beneficios establecidos a continuación:

Trabajadora grávida o madre reciente:

- 1) Las trabajadoras efectivas en período de gravidez y hasta los 180 días posteriores al nacimiento, no podrán ser despedidas salvo en los casos de falta grave o notoria mala conducta. En este sentido, se establece cuál es el tiempo de protección a la estabilidad de la trabajadora embarazada o madre reciente, el cual no se halla expresamente previsto en el artículo 17 de la Ley N° 11.577, de 14 de octubre de 1950. En este aspecto, es bueno recordar que la jurisprudencia se ha consolidado en el sentido de que el plazo de estabilidad que entiende también de 180 días⁶⁸, comienza desde el reintegro efectivo de la trabajadora al puesto de trabajo⁶⁹, existiendo una distancia temporal entre la jurisprudencia que comienza el cómputo una vez se configura el “reintegro efectivo” (esto es finalizada la licencia correspondiente) y los “180 días posteriores al nacimiento”, establecidos en la cláusula de estudio.
- 2) Descanso intrajornada: Se establece un descanso intermedio adicional para trabajadoras grávidas, con una duración de 15 minutos a partir del sexto mes de embarazo, este beneficio corre a partir de la sexta hora reloj de trabajo continuo. La implementación de este tiempo de descanso será acordado entre las partes y no podrá interrumpir el dictado de las clases.

⁶⁸ Tomando como referencia el plazo establecido por el artículo 69 de la Ley 16.074.

⁶⁹ Estos aspectos se encuentran regulados por el instituto para las trabajadoras del servicio doméstico, el art. 8 de la Ley 18.065: “(Indemnización por despido especial). La trabajadora que fuera despedida encontrándose en estado de gravidez y hasta que hayan transcurrido por lo menos ciento ochenta días desde su reintegro efectivo de la licencia correspondiente, tendrá derecho a la indemnización especial prevista por el artículo 17 de la Ley N° 11.577, de 14 de octubre de 1950” disposición a la que puede acudir como norma análoga ante el vacío para la generalidad de las trabajadoras.

Licencia especial para Cuidados familiares (por razones de enfermedad o controles médicos):

1) Aquellos trabajadores que tengan familiares directos (madre, padre, cónyuge o concubino, hijos, menores o incapaces a cargo) con discapacidad, enfermedades oncológicas, terminales, internación hospitalaria o domiciliaria. Tendrán derecho hasta tres días pagos por año, no acumulables, que se podrá usufructuar en forma fraccionada para consultas médicas en general, exámenes clínicos, tratamientos cualquiera sea vinculado a la patología, e internación hospitalaria o domiciliaria. Se establece un plazo de preaviso de 48 horas (salvo casos de emergencia). En todos los casos, el trabajador deberá presentar certificado expedido por la institución médica o el especialista tratante.

2) Los trabajadores que tengan hijos/as a cargo con hasta 17 años de edad inclusive o de familiares con discapacidad, tienen derecho a un día de licencia al año, sin goce de sueldo, para el acompañamiento a controles de salud pediátricos, controles de salud en adolescentes y controles médicos de familiares con discapacidad que sean dependientes de un adulto. Se establece un plazo de preaviso de 10 días corridos.

Prevención y cuidado de la salud:

1) Las trabajadoras que deban realizarse un estudio o examen médico indicado por prescripción médica resultante de la mamografía, el Test del Virus del Papiloma Humano (VPH) o el PAP, tendrán derecho a un día de licencia al año con goce de sueldo para la realización de dicho estudio. Este derecho se adiciona al día amparado en la ley 17.242 en la redacción dada por la ley 20.361.

2) Los trabajadores de 40 años de edad o más, tendrán derecho a un día de licencia al año -con goce de sueldo- para la realización de examen de próstata.

3) Los trabajadores menores de 40 años tendrán derecho a un día de licencia al año - con goce de sueldo- para la realización de examen de próstata, siempre y cuando el estudio sea indicado por prescripción médica.

En todos los casos se deberá presentar la constancia correspondiente.

4) Licencia para consultas con especialistas: En las localidades donde se constata que no existe la posibilidad de asistir a consultas médicas con médicos especialistas fuera del horario de trabajo y que el trabajador tenga que trasladarse a otra localidad que justifique el tiempo solicitado, se otorgará el tiempo razonable para este fin sin afectación del salario. El trabajador deberá acreditar la concurrencia a esta consulta, que no deberá exceder de un día de trabajo.

Licencia para víctimas de violencia:

1) Toda persona trabajadora (sin distinción de género) tendrá derecho a un licencia total máximo de 5 días corridos con goce de sueldo, que se hará efectiva a partir de la presentación de la denuncia en sede policial o judicial, y/o para el caso en que dispusieran medidas cautelares en sede judicial. (amplía el plazo establecido en el art. 40 literal B de la Ley 19580 e incluye a todas las víctimas sin distinción de géneros en dicho beneficio)

2) Toda persona que deba comparecer a un juicio en calidad de parte denunciante no se le descontará el tiempo en el que permanezca en audiencia, debiendo para ello presentar la constancia otorgada por el organismo a tales efectos.

3) Todo denunciante o adulto a cargo de un menor víctima de violencia que deba comparecer en juicio, contará con una licencia de 240 minutos al año, sin goce de sueldo, que se podrá usufructuar de forma fraccionada, para dirigirse hacia el lugar donde se celebrará la audiencia, contactarse con el profesional que lo asiste en la instancia judicial otra actividad relacionada con la audiencia. Se establece un preaviso de 10 días previos al usufructo del derecho o inmediatamente después de la notificación judicial.

4) SINTEP cuenta con un convenio que ofrece apoyo y asesoramiento gratuito para víctimas de violencia doméstica y género.

Licencia por Estudio:

1) Se establece que en relación al goce de la licencia por estudio establecida por el actual artículo 2⁷⁰ de la Ley 18.345, la persona trabajadora podrá fraccionar los días que le correspondan por estudio o hacer uso del máximo de días en una única vez. Debiendo dar un preaviso en un plazo no menor a 10 días corridos al comienzo del uso de la licencia, manteniendo la exigencia legal de la presentación de certificado que acredite haber rendido la prueba o exámen.

2) Días adicionales por estudio: Los trabajadores tendrán derecho anualmente a dos días de licencia por estudio, sin goce de sueldo, adicionales a los previstos en la Ley 18.458 artículo 2 Literal A y B. Estos días no son acumulables, alcanzan a aquellas personas que lleguen a los topes establecidos en la norma, según les corresponda de acuerdo con su carga horaria semanal.

⁷⁰ Artículo 2 (Licencia por estudio).- Aquellos trabajadores que cursen estudios en Institutos de Enseñanza Secundaria Básica, Educación Técnico Profesional Superior, Enseñanza Universitaria, Instituto Normal y otros de análoga naturaleza pública o privada, habilitados por el Ministerio de Educación y Cultura tendrán derecho, durante el transcurso del año civil, a una licencia por estudio de acuerdo al siguiente régimen:

- A) Para hasta 36 (treinta y seis horas) semanales, 6 (seis) días anuales como mínimo.
- B) Para más de 36 (treinta y seis) y menos de 48 (cuarenta y ocho) horas semanales, 9 (nueve) días anuales como mínimo.

Convenio PROCES-SINTEP-INEFOP:

Los trabajadores que estén cursando bachillerato a través del Convenio Proces-Sintep-Inefop podrán solicitar, en el caso que la clase coincida con su horario de trabajo, dos horas de la jornada laboral cada quince días para poder asistir a las clases con un tope de catorce horas pagas por semestre.

Asimismo se aprobaron los siguientes PROTOSCOLOS:

- 1) Protocolo de protección SARS-COV-02
- 2) Protocolo de prevención, erradicación y auxilio ante situaciones de acoso sexual.

Subgrupos 02 - Enseñanza Preescolar, Primaria, Secundaria y Superior

Cuadro que sistematiza las Cláusulas acordadas en el ámbito de los Consejos de Salarios del Subgrupo 2, vinculados a los temas de estudio, estos son los ejes temáticos que involucran aspectos vinculados a “**salud y seguridad en el trabajo, desarrollo profesional y cuidados.**”

CONVENIO DE CATEGORÍAS 17 de diciembre de 2013	
SALUD Y SEGURIDAD LABORAL	Duodécimo. Las partes Seguridad, higiene laboral y salud ocupacional reafirman la importancia que le asignan a toda la temática de seguridad, higiene laboral y salud ocupacional y se comprometen las instituciones a controlar el fiel cumplimiento de todas las obligaciones establecidas por la normativa laboral y de la seguridad social vigentes ya sea de índole legal, reglamentaria y/o interna, sindicato así como a adoptar colaborar los para máximos esfuerzos para la prevención de accidentes y el que la normativa vigente sea respetada por los trabajadores.
SEXTA RONDA - 25 de febrero de 2016	
CUIDADOS	DÉCIMO: LACTANCIA: Las instituciones promoverán la lactancia materna, disponiendo de condiciones locativas adecuadas a tales fines.
SÉPTIMA RONDA - 26 de noviembre de 2018	
CUIDADOS Y GÉNERO	DÉCIMO: LACTANCIA: Las instituciones promoverán la lactancia materna, disponiendo de locales adecuados a tales fines, dando cumplimiento a lo dispuesto por la Ley 19.530 y su decreto reglamentario.

DÉCIMO CUARTO: PROTECCIÓN DE LA TRABAJADORA EMBARAZADA: Las trabajadoras efectivas en periodo de gravidez y hasta los 180 días posteriores al nacimiento, no podrán ser despedidas salvo en los casos de falta grave o notoria mala conducta. La salvaguarda de los derechos y la estabilidad laboral de las trabajadoras comprendidas en la sustancia del acuerdo se inscribe en el compromiso de las partes de proteger la maternidad y la lactancia como una práctica de cuidado valiosa para la sociedad.

DÉCIMO SEXTO: LICENCIA ESPECIAL PARA CUIDADOS FAMILIARES POR RAZONES DE ENFERMEDAD: En atención a un principio de protección a las personas que atraviesan estas circunstancias y como un paliativo que se puede aportar desde el mundo del trabajo; se crea una licencia especial para aquellos trabajadores que tengan familiares directos (madre, padre, cónyuge o concubino, menores o incapaces a cargo) con discapacidad, enfermedades oncológicas, terminales, internación hospitalaria o domiciliaria. El régimen de esta licencia funcionará en arreglo a los siguientes ítems: A) Tendrán derecho hasta tres días pagos por año, no acumulables. B) La licencia se podrá usufructuar en forma fraccionada para consultas médicas en general, exámenes clínicos, tratamientos cualquiera sea vinculado a la patología e internación hospitalaria o domiciliaria. C) La licencia, salvo en casos de emergencia, deberá ser solicitada con 48 horas de antelación como mínimo. D) En todos los casos, el trabajador deberá presentar certificado expedido por la institución médica o el especialista tratante. E) En los casos en que las instituciones tengan establecido en sus reglamentos internos un régimen más beneficioso en relación con este punto, se regirán por dichos reglamentos. Las Instituciones Educativas no difundirán oficialmente los motivos que generan esta licencia.

DÉCIMO QUINTO: LICENCIA ESPECIAL PARA VÍCTIMAS DE VIOLENCIA: Las partes se comprometen a difundir y a hacer respetar en el ámbito laboral lo dispuesto por las leyes 16.045, 17.514 y 19.580, sin perjuicio de lo cual se acuerda la ampliación de la licencia extraordinaria establecida por esta última ley, en el artículo 40, literal B a un total máximo de 5 días corridos con goce de sueldo. La misma se hará efectiva a partir de la presentación de la denuncia en sede policial o judicial, y/o para el caso en que se dispusieron medidas cautelares en sede judicial. Dicho beneficio abarca a todos los trabajadores sin distinción de género. Las Instituciones no difundirán oficialmente los motivos que generan esta licencia. Las instituciones educativas deben ser ejemplo en la sociedad de la defensa y propugnación de los derechos humanos. En consecuencia y como expresión de ese concepto, las partes asumen el compromiso de implementar acciones y procedimientos para prevenir y sancionar el acoso moral, laboral y sexual.

VIGÉSIMO CUARTO: DECLARACIONES UNILATERALES DE LAS PARTES:

B) PARTE TRABAJADORA: (CONVENIO PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA Y GÉNERO): EI

	<p>Sindicato de Trabajadores de la Enseñanza Privada (SINTEP), en el marco de su compromiso integral con los Derechos Humanos deja constancia de la implementación de un convenio que ofrece apoyo y asesoramiento gratuito para víctimas de violencia doméstica y género. El Convenio consiste en la contratación de un equipo multidisciplinario especializado en la problemática que será financiado enteramente por el Sindicato.</p>
DESARROLLO PROFESIONAL	<p>DÉCIMO SÉPTIMO: LICENCIA POR ESTUDIO: Las partes acuerdan establecer el siguiente régimen de fraccionamiento de la licencia anual por estudio, entendiéndolo como más beneficioso que el dispuesto por el artículo 2 de la Ley 18.345 en la redacción dada por la Ley 18.458. El trabajador podrá fraccionar los días que le correspondan por estudio o hacer uso del máximo de días en una única vez. El criterio de usufructo de la licencia será facultad del trabajador, debiendo comunicar a la institución con una antelación no menor a 10 días corridos al comienzo del uso de la misma y deberá exhibir la constancia correspondiente de la prueba o examen.</p>
SALUD Y SEGURIDAD LABORAL	<p>VIGÉSIMO: CUMPLIMIENTO Y OBLIGATORIEDAD DE REALIZARSE EL CONTROL EN SALUD (Ex Carné de Salud): Establécese en todo el territorio nacional la regulación del Control en Salud (ex Carné de Salud), para todas las personas que desarrollen actividad laboral. El SINTEP se compromete a solicitar la colaboración de sus afiliados a cumplir con la norma y a promover que los trabajadores realicen el trámite de Control, en la medida de lo posible, evitando la falta a clase.</p>
<p>PROTOCOLO DE PROTECCIÓN SARS-COV-02 - 15 días del mes de junio de 2020</p>	
<p>OCTAVA RONDA - 23 de setiembre de 2020</p>	
SALUD Y SEGURIDAD LABORAL	<p>NOVENO: Comisión por Protocolo de Acoso Sexual: Las partes acuerdan constituir una Comisión Tripartita a efectos de la elaboración de un protocolo de prevención, erradicación y auxilio ante situaciones de acoso sexual en el ámbito educativo. Esta Comisión elaborará dicho protocolo en un plazo de 60 días para su presentación ante este Consejo.</p> <p>DÉCIMO: Carné de Salud: Las partes acuerdan adoptar facilidades a los efectos de que todos los trabajadores del Sector puedan obtener su carné de salud laboral al comienzo de cada año lectivo.</p>
<p>DÉCIMA RONDA - 20 de diciembre 2023</p>	
CUIDADOS Y GÉNERO	<p>DÉCIMO PRIMERO: PREVENCIÓN Y CUIDADO DE LA SALUD: a) Las trabajadoras que deban realizarse un estudio o examen médico indicado por prescripción médica resultante de la mamografía o el PAP, tendrán derecho a un día de licencia al año con goce de sueldo para la realización de dicho estudio. Este derecho se adiciona al día amparado en la ley 17.242 y el decreto 210/2013. b) Los trabajadores de 40 años de edad o más, tendrán derecho a un día</p>

de licencia al año -con goce de sueldo- para la realización de examen de próstata. c) Los trabajadores menores de 40 años tendrán derecho a un día de licencia al año - con goce de sueldo- para la realización de examen de próstata, siempre y cuando el estudio sea indicado por prescripción médica. En todos los casos se deberá presentar la constancia correspondiente.

DÉCIMO TERCERO: AMPLIACIÓN DE LICENCIA POR CUIDADOS. En atención a un principio de protección a las personas que atraviesan estas circunstancias y como un paliativo que se puede aportar desde el mundo del trabajo; se crea una licencia especial para aquellos trabajadores que tengan familiares directos (madre, padre, cónyuge o concubino, hijos, menores o incapaces a cargo) con discapacidad, enfermedades oncológicas, terminales, internación hospitalaria o domiciliaria. El régimen de esta licencia funcionará en arreglo a los siguientes ítems: A) Tendrán derecho hasta tres días pagos por año, no acumulables. B) La licencia se podrá usufructuar en forma fraccionada para consultas médicas en general, exámenes clínicos, tratamientos cualquiera sea vinculado a la patología, internación hospitalaria o domiciliaria. C) e La licencia, salvo en casos de emergencia, deberá ser solicitada con 48 horas de antelación como mínimo. D) En todos los casos, el trabajador deberá presentar certificado expedido por la institución médica o el especialista tratante. E) En los casos en que las instituciones tengan establecido en sus reglamentos internos un régimen más beneficioso en relación con este punto, se regirán por dichos reglamentos.

Las Instituciones Educativas no difundirán oficialmente los motivos que generan esta licencia. Asimismo, los trabajadores que tengan hijos o menores a cargo con hasta 17 años de edad inclusive o de familiares con discapacidad, tienen derecho a un día de licencia al año -sin goce de sueldo- para el acompañamiento a controles de salud pediátricos, controles de salud en adolescentes y controles médicos de familiares con discapacidad que sean dependientes de un adulto. La solicitud de uso de esta licencia se hará con una antelación de 10 días corridos.

DÉCIMO CUARTO: MODIFICACIÓN DE LICENCIA PARA VÍCTIMAS DE VIOLENCIA. Las partes se comprometen a difundir y a hacer respetar en el ámbito laboral lo dispuesto por las leyes 16.045, 17.514 y 19.580, sin perjuicio de lo cual se acuerda la ampliación de la licencia extraordinaria establecida por esta última ley, en el artículo 40, literal B a un total máximo de 5 días corridos con goce de sueldo. La misma se hará efectiva a partir de la presentación de la denuncia en sede policial o judicial, y/o para el caso en que se dispusieran medidas cautelares en sede judicial. Dicho beneficio abarca a todos los trabajadores sin distinción de género. Toda persona que deba comparecer a un juicio en calidad de parte denunciante no se le descontará el tiempo en el que permanezca en audiencia, debiendo para ello presentar la constancia otorgada por el organismo a tales efectos. Asimismo, todo denunciante o adulto a cargo de un menor víctima de violencia que deba comparecer en juicio, contará con una licencia de 240 minutos al año -sin goce de sueldo que se podrá usufructuar de forma fraccionada, para dirigirse hacia el lugar donde se celebrará la audiencia, contactarse con el profesional que lo asiste en la instancia

	<p>judicial u otra actividad relacionada con la audiencia. En este caso, la solicitud de uso de esta licencia se hará con una antelación de 10 días al usufructo del derecho o inmediatamente después de la notificación judicial. Las Instituciones no difundirán oficialmente los motivos que generan esta licencia. Las Instituciones educativas debemos ser ejemplo en la sociedad de la defensa y propugnación de los derechos humanos. En consecuencia y como expresión de ese concepto, las partes asumen el compromiso de implementar acciones y procedimientos para prevenir y sancionar el acoso moral, laboral y sexual.</p> <p>DECLARACIONES UNILATERALES DE LAS PARTES: B) PARTE TRABAJADORA: Para SINTEP la concreción de un fondo social, constituido por aportes de empresas y trabajadores, organizado y gestionado de forma conjunta y que se configure bajo el formato de una ley, que nazca del impulso de un acuerdo del Consejo de Salarios, es una buena idea para contribuir al cuidado y bienestar de la salud mental de los trabajadores del sector. La postergación de un acuerdo de esta naturaleza no aminora la incidencia de las problemáticas relacionadas a la salud mental en el desempeño de las funciones intelectual, emocional y física de los trabajadores. SINTEP se compromete a seguir bregando por la construcción de un entendimiento que dé cauce a la materialización de esta aspiración. Asimismo, SINTEP deja asentado que continuará pugnando por la delimitación de la jornada de trabajo en el sector, así como la supresión del contrato a término como modalidad de contratación que precariza y desprofesionaliza la tarea docente.</p>
<p>GRUPO MADRE: Protocolo de prevención: <u>Erradicación y auxilio ante situaciones de acoso sexual</u> 17 de agosto de 2021</p>	
<p>UNDÉCIMA RONDA - 16 de diciembre de 2025</p>	
<p>CUIDADOS GÉNERO</p>	<p>Y</p> <p>DÉCIMO PRIMERO: PREVENCIÓN Y CUIDADO DE LA SALUD: a) Las trabajadoras que deban realizarse un estudio o examen médico indicado por prescripción médica resultante de la radiografía mamaria (mamografía), el Test del Virus del Papiloma Humano (VPH) y/o el examen de Papanicolaou (PAP), tendrán derecho a un día de licencia al año con goce de sueldo para la realización de dicho estudio. Este derecho se adiciona al día amparado en la ley 20.361 y concordantes. Los trabajadores de 40 años de edad o más, tendrán derecho a un día de licencia al año -con goce de sueldo- para la realización de examen de próstata. c) Los trabajadores menores de 40 años tendrán derecho a un día de licencia al año -con goce de sueldo- para la realización de examen de próstata, siempre y cuando el estudio sea indicado por prescripción médica. En todos los casos se deberá presentar la constancia correspondiente.</p> <p>DÉCIMO CUARTO: LICENCIA PARA CONSULTAS CON ESPECIALISTAS: En las localidades donde se constata que no existe la posibilidad de asistir a consultas médicas con médicos especialistas fuera del horario de trabajo y que el trabajador tenga que trasladarse a otra localidad que justifique el tiempo solicitado, se otorgará el tiempo razonable para este fin sin afectación del salario. El trabajador deberá acreditar la concurrencia a esta consulta, que</p>

	<p>no deberá exceder de un día de trabajo. Para la implementación de este beneficio las partes exhortan la aplicación del principio de razonabilidad.-</p> <p>DÉCIMO QUINTO: DESCANSO ADICIONAL PARA EMBARAZADAS: Las trabajadoras grávidas a partir del sexto mes de embarazo contarán con un periodo de descanso adicional de 15 minutos, luego de la sexta hora reloj de trabajo continuo. La implementación de este tiempo de descanso será acordado entre las partes y no podrá interrumpir el dictado de las clases.</p> <p>DÉCIMO SÉPTIMO: DÍAS ADICIONALES POR ESTUDIO: Los trabajadores tendrán derecho anualmente a dos días de licencia por estudio, sin goce de sueldo, adicionales a los previstos en la Ley 18.458 artículo 2 Literal A y B. Estos días no son acumulables, alcanzan a aquellas personas que lleguen a los topes establecidos en la norma, según les corresponda de acuerdo con su carga horaria semanal.</p>
<p>SALUD Y SEGURIDAD LABORAL</p>	<p>DECLARACIONES UNILATERALES DE LAS PARTES:</p> <p>PARTE TRABAJADORA: (...) SINTEP firma este tipo de correctivos sí y solo sí hay consolidación del salario real. Asimismo, para SINTEP es de gran importancia que el mundo del trabajo sea un ámbito de desarrollo de condiciones de dignificación, tanto en la faz social como individual de las personas. En esa dirección la conformación de un fondo social para la salud, particularmente en los aspectos que hacen a la salud profesional y a la salud mental, es un tema que SINTEP ha venido argumentando desde la pasada ronda de los Consejos de Salarios. Se aspira a que, durante el funcionamiento de la Comisión Tripartita establecida en este convenio, prime la voluntad de acuerdo, y que este importante aporte para mejorar la calidad de vida de las y los trabajadores del sector, sea un nuevo hito de la negociación colectiva. Por último y como se argumentó oportunamente el abordaje de la prima por antigüedad que rige en el sector y que se acordó tratar en la Comisión Tripartita, debe basarse en los principios de progresividad y no regresividad. Asimismo, para SINTEP, ese abordaje debe realizarse asociado directamente análisis de la necesaria incorporación de la carrera funcional de la enseñanza al privada.</p>
<p>Undécima Ronda - 16 de diciembre de 2025</p>	
<p>CUIDADOS</p>	<p>DÉCIMO PRIMERO: PREVENCIÓN Y CUIDADO DE LA SALUD:</p> <p>a) Las trabajadoras que deban realizarse un estudio o examen médico indicado por prescripción médica resultante de la radiografía mamaria (mamografía), el Test del Virus del Papiloma Humano (VPH) y/o el examen de Papanicolaou (PAP), tendrán derecho a un día de licencia al año con goce de sueldo para la realización de dicho estudio. Este derecho se adiciona al día amparado en la ley 20.361 y concordantes.</p> <p>b) Los trabajadores de 40 años de edad o más, tendrán derecho a un día de licencia al año -con goce de sueldo- para la realización de examen de próstata.</p> <p>c) Los trabajadores menores de 40 años tendrán derecho a un día de licencia al año -con goce de sueldo- para la realización de examen de próstata, siempre y cuando el estudio sea indicado por</p>

	<p>prescripción médica. En todos los casos se deberá presentar la constancia correspondiente.</p> <p>DÉCIMO CUARTO: LICENCIA PARA CONSULTAS CON ESPECIALISTAS: En las localidades donde se constata que no existe la posibilidad de asistir a consultas médicas con médicos especialistas fuera del horario de trabajo y que el trabajador tenga que trasladarse a otra localidad que justifique el tiempo solicitado, se otorgará el tiempo razonable para este fin sin afectación del salario. El trabajador deberá acreditar la concurrencia a esta consulta, que no deberá exceder de un día de trabajo. Para la implementación de este beneficio las partes exhortan la aplicación del principio de razonabilidad.</p> <p>DÉCIMO QUINTO: DESCANSO ADICIONAL PARA EMBARAZADAS: Las trabajadoras grávidas a partir del sexto mes de embarazo contarán con un periodo de descanso adicional de 15 minutos, luego de la sexta hora reloj de trabajo continuo. La implementación de este tiempo de descanso será acordado entre las partes y no podrá interrumpir el dictado de las clases.</p>
DESARROLLO PROFESIONAL	<p>DÉCIMO SEXTO: CONVENIO PROCES-SINTEP-INEFOP: Los trabajadores que estén cursando bachillerato a través del Convenio Proces-Sintep-Inefop podrán solicitar, en el caso de que la clase coincida con su horario de trabajo, dos horas de la jornada laboral cada quince días para poder asistir a las clases con un tope de catorce horas pagas por semestre.</p> <p>DÉCIMO SÉPTIMO: DÍAS ADICIONALES POR ESTUDIO: Los trabajadores tendrán derecho anualmente a dos días adicionales de licencia por estudio, sin goce de sueldo, adicionales a los previstos en la Ley 18.458, Artículo 2 Literal A y B. Estos días no son acumulables, alcanzan a aquellas personas que lleguen a los topes establecidos en la norma, según les corresponda de acuerdo con su carga horaria semanal.</p>

En resumen, los Consejos de Salarios en el Grupo 16 Subgrupo 2 los actores sociales, al igual que en el Subgrupo 1 han acordado diferentes cláusula que van desde la reafirmación de contenidos ya previstos por la normativa heterónoma, como ser la referencia a la regulación de las salas de Lactancia, o la obligatoriedad del control en salud (ex carné de salud), siguiendo por acuerdos que regulan aspectos no previstos o mejoran las condiciones establecidas por la normativa heterónoma, como ser todos los beneficios establecidos a continuación:

En materia de 1) Trabajadora grávida o madre reciente 2) Licencia especial para Cuidados familiares (por razones de enfermedad o controles médicos) 3) Prevención y cuidado de la salud 4) Licencia para víctimas de violencia 5) Licencia por Estudio 6) Convenio PROCES-SINTEP-INEFOP: 7)

PROTOS. Nos remitimos a lo ya detallado para el Subgrupo 1, dado que los beneficios actuales tienen idéntico contenido.

Subgrupos 07 - Enseñanza no formal

Cuadro que sistematiza las Cláusulas acordadas en el ámbito de los Consejos de Salarios del Subgrupo 7, vinculados a los temas de estudio, estos son los ejes temáticos que involucran aspectos vinculados a **“salud y seguridad en el trabajo, desarrollo profesional y cuidados.”**

QUINTA RONDA - 7 de diciembre de 2012	
CUIDADOS	SEXTO. LACTANCIA: Las instituciones promoverán la lactancia materna, disponiendo de locales adecuados a tales fines. Cuando ello no sea posible, las trabajadoras cuya jornada diaria sea de ocho horas de trabajo, dispondrán de una hora adicional remunerada a los efectos de la lactancia de sus hijos acordando en cada caso la mejor forma de hacer efectivo este derecho. En jornadas de menor extensión, el horario referente al beneficio se reducirá en forma proporcional. El beneficio referido se extenderá hasta los seis meses de vida del recién nacido como máximo, siempre que la trabajadora compruebe el hecho de la lactancia con certificado médico otorgado por el médico del SNIS.
SEXTA RONDA - 25 de febrero de 2016	
CUIDADOS	NOVENO: LACTANCIA: Las instituciones promoverán la lactancia materna, disponiendo de locales adecuados a tales fines. Cuando ello no sea posible, las trabajadoras cuya jornada diaria sea de ocho horas de trabajo, dispondrán de una hora adicional remunerada a los efectos de la lactancia de sus hijos acordando en cada caso la mejor forma de hacer efectivo este derecho. En jornadas de menor extensión, el horario referente al beneficio se reducirá en forma proporcional. El beneficio referido se extenderá hasta los seis meses de vida del recién nacido como máximo, siempre que la trabajadora compruebe el hecho de la lactancia con certificado médico otorgado por el médico del SNIS.
DESARROLLO PROFESIONAL	DÉCIMO SEGUNDO: BENEFICIO DE LICENCIA POR ESTUDIO: Se acuerda ampliar el máximo de fraccionamiento previsto en el artículo 2 de la ley 18.345 en la redacción dada por la ley 18.458 a 6 días corridos, período que incluirá el día del examen, prueba de revisión, evaluación o similares. Dicha ampliación del período de fraccionamiento será facultad única del trabajador, siendo que cuando hiciere uso de dicha facultad deberá comunicar a su empleadora con una antelación no menor a 15 días corridos al comienzo del uso de la licencia por estudio.
SÉPTIMA RONDA - 22 de noviembre de 2018	
CUIDADOS Y GÉNERO	SÉPTIMO: LACTANCIA: Las instituciones promoverán la lactancia materna, disponiendo de locales adecuados a tales fines, dando

	<p>cumplimiento a lo dispuesto por la ley 19.530 y su decreto reglamentario.</p> <p>DÉCIMO PRIMERO: PROTECCIÓN DE LA TRABAJADORA EMBARAZADA: Las trabajadoras efectivas en período de gravidez y hasta los 180 días posteriores al nacimiento, no podrán ser despedidas salvo en los casos de falta grave o notoria mala conducta.</p> <p>La salvaguarda de los derechos y la estabilidad laboral de las trabajadoras comprendidas en la sustancia del acuerdo se inscribe en el compromiso de las partes de proteger la maternidad y la lactancia como una práctica de cuidado valiosa para la sociedad.</p> <p>DÉCIMO SEGUNDO: LICENCIA ESPECIAL PARA VÍCTIMAS DE VIOLENCIA: Las partes se comprometen a difundir y a hacer respetar en el ámbito laboral lo dispuesto por las leyes 16.045, 17.514 y 19.580, sin perjuicio de lo cual se acuerda la ampliación de la licencia extraordinaria establecida por esta última ley, en el artículo 40, literal B a un total máximo de 5 días corridos con goce de sueldo. La misma se hará efectiva a partir de la presentación de la denuncia en sede policial o judicial, y/o para el caso en que se dispusieran medidas cautelares en sede judicial. Dicho beneficio abarca a todos los trabajadores sin distinción de género. Las Instituciones no difundirán oficialmente los motivos que generan esta licencia.</p> <p>Las instituciones educativas deben ser ejemplo en la sociedad de la defensa y propugnación de los derechos humanos. En consecuencia y como expresión de ese concepto, las partes asumen el compromiso de implementar acciones y procedimientos para prevenir y sancionar el acoso moral, laboral y sexual.</p> <p>DÉCIMO TERCERO: LICENCIA ESPECIAL PARA CUIDADOS FAMILIARES POR RAZONES DE ENFERMEDAD: En atención a un principio de protección a las personas que atraviesan estas circunstancias y como un paliativo que se puede aportar desde el mundo del trabajo; se crea una licencia especial para aquellos trabajadores que tengan familiares directos (madre, padre, cónyuge o concubino, menores o incapaces a cargo) con discapacidad, enfermedades oncológicas, terminales, internación hospitalaria o domiciliaria. El régimen de esta licencia funcionará en arreglo a los siguientes ítems:</p> <p>A) Tendrán derecho hasta tres días pagos por año, no acumulables.</p> <p>B) La licencia se podrá usufructuar en forma fraccionada para consultas médicas en general, exámenes clínicos, tratamientos cualquiera sea vinculado a la patología, e internación hospitalaria o domiciliaria.</p> <p>C) La licencia, salvo en casos de emergencia, deberá ser solicitada con 48 horas de antelación como mínimo.</p> <p>D) En todos los casos, el trabajador deberá presentar certificado expedido por la institución médica o el especialista tratante.</p> <p>E) En los casos en que las instituciones tengan establecido en sus reglamentos internos un régimen más beneficioso en relación con este punto, se regirán por dichos reglamentos.</p>
--	---

	<p>Las Instituciones Educativas no difundirán oficialmente los motivos que generan esta licencia.</p> <p>VIGÉSIMO CUARTO: DECLARACIONES UNILATERALES DE LAS PARTES: PARTE TRABAJADORA: (CONVENIO PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA Y GÉNERO): El Sindicato de Trabajadores de la Enseñanza Privada (SINTEP) en el marco de su compromiso integral con los derechos humanos deja constancia de la implementación de un Convenio que ofrece apoyo y asesoramiento gratuito para víctimas de violencia doméstica y género. El Convenio consiste en la contratación de un equipo multidisciplinario especializado en la problemática que será financiado enteramente por el Sindicato.</p>
DESARROLLO PROFESIONAL	<p>DÉCIMO CUARTO: LICENCIA POR ESTUDIO: Las partes acuerdan establecer el siguiente régimen de fraccionamiento de la licencia anual por estudio, entendiéndolo como más beneficioso que el dispuesto por el artículo 2 de la Ley 18.345 en la redacción dada por la Ley 18.458: - El trabajador podrá fraccionar los días que le correspondan por estudio o hacer uso del máximo de días en una única vez. - El criterio de usufructo de la licencia será facultad del trabajador, debiendo comunicar a la institución con una antelación no menor a 10 días corridos al comienzo del uso de la misma y deberá exhibir la constancia de haber rendido el examen.</p>
SALUD Y SEGURIDAD LABORAL	<p>DÉCIMO SÉPTIMO: CUMPLIMIENTO Y OBLIGATORIEDAD DE REALIZARSE EL CONTROL EN SALUD (Ex Carné de Salud):</p> <p>Establécese en todo el territorio nacional la regulación del Control en Salud (ex Carné de Salud), para todas las personas que desarrollen actividad laboral.</p> <p>El SINTEP se compromete a solicitar la colaboración de sus afiliados a cumplir con la norma y a promover que los trabajadores realicen el trámite de Control, en la medida de lo posible, evitando la falta.</p>
<p>PROTOCOLO DE PROTECCIÓN SARS-COV-02 - 15 días del mes de junio de 2020</p>	
<p>ACUERDO JULIO 2020 - JUNIO 2021 - 31 de diciembre de 2020</p>	
SALUD Y SEGURIDAD LABORAL	<p>OCTAVO: CARNÉ DE SALUD: Las partes acuerdan adoptar facilidades a efectos de que todos los trabajadores del Sector puedan obtener su carné de salud laboral a comienzo de cada año lectivo.</p>
<p>GRUPO MADRE: Protocolo de prevención: <u>Erradicación y auxilio ante situaciones de acoso sexual</u> 17 de agosto de 2021</p>	

NOVENA RONDA - 25 de noviembre de 2021

SALUD Y
SEGURIDAD
LABORAL

DÉCIMO SEGUNDO: NO AFECTACIÓN DEL SALARIO EN SITUACIÓN DE CUARENTENA PREVENTIVA: Las partes acuerdan que aquellos trabajadores que por recomendación médica escrita realicen cuarentena preventiva, dada la emergencia sanitaria por COVID 19, y que no fuesen amparados en el Sistema Nacional Integrado de Salud por el Banco de Previsión Social, no tendrán pérdida salarial. En tal sentido, si la Institución indica al trabajador el cumplimiento de la medida preventiva, deberá asegurar el pago de su salario, como si estuviera en actividad, durante el período en que subsista dicha medida. Esto sin perjuicio de que el trabajador quedará a disposición de la Institución para realizar aquellas tareas que puedan impartirse en la modalidad de teletrabajo en esta situación específica.

DÉCIMA RONDA - 20 de diciembre de 2023

CUIDADOS

DÉCIMO SEGUNDO: PREVENCIÓN Y CUIDADO DE LA SALUD.
a) Las trabajadoras que deban realizarse un estudio o examen médico indicado por prescripción médica resultante de la mamografía o el PAP, tendrán derecho a un día de licencia al año con goce de sueldo para la realización de dicho estudio. Este derecho se adiciona al día amparado en la ley 17.242 y el decreto 210/2013. b) Los trabajadores de 40 años de edad o más, tendrán derecho a un día de licencia con goce de sueldo para la realización de examen de próstata. c) Los trabajadores menores de 40 años tendrán derecho a un día de licencia al año, con goce de sueldo, para la realización del examen de próstata, siempre y cuando el estudio sea indicado por prescripción médica. En todos los casos se deberá presentar la constancia correspondiente.

DÉCIMO CUARTO: AMPLIACIÓN DE LICENCIA POR CUIDADOS.
En atención a un principio de protección a las personas que atraviesan estas circunstancias y como un paliativo que se puede aportar desde el mundo del trabajo; se crea una licencia especial para aquellos trabajadores que tengan familiares directos (madres, padre, cónyuge o concubino, hijos, menores o incapaces a cargo) con discapacidad, enfermedades oncológicas, terminales, internación hospitalaria o domiciliaria. El régimen de esta licencia funcionará con arreglo a los siguientes ítems: a) Tendrán derecho hasta tres días pagos por año, no acumulables. b) La licencia se podrá usufructuar en forma fraccionada para consultas médicas en general, exámenes clínicos, tratamientos cualquiera sea vinculado a la patología, e internación hospitalaria o domiciliaria. c) La licencia, salvo en casos de emergencia, deberá ser solicitada con 48 horas de antelación como mínimo. d) En todos los casos, el trabajador deberá presentar certificado expedido por la institución médica o el especialista tratante. e) En los casos en que las instituciones tengan establecido en sus reglamentos internos un régimen más beneficioso en relación con este punto, se regirán por dichos reglamentos. Las Instituciones Educativas no difundirán oficialmente los motivos que generan esta licencia. Asimismo, los trabajadores que tengan hijos menores a cargo con hasta 17 años de edad

	<p>inclusive o de familiares con discapacidad, tienen derecho a un día de licencia al año, sin goce de sueldo, para el acompañamiento a controles de salud pediátricos, controles de salud en adolescentes y controles médicos de familiares con discapacidad que sean dependientes de un adulto. La solicitud de uso de esta licencia se hará con una antelación de 10 días corridos.</p> <p>DÉCIMO QUINTO: MODIFICACION DE LICENCIA PARA VÍCTIMAS DE VIOLENCIA. Las partes se comprometen a difundir y a hacer respetar en el ámbito laboral lo dispuesto por las leyes 16.045, 17.514 y 19.580, sin perjuicio de lo cual se acuerda la ampliación de la licencia extraordinaria establecida por esta última ley, en el artículo 4o. Literal B, a un total máximo de 5 días corridos con goce de sueldo. La misma se hará efectiva a partir de la presentación de la denuncia en sede policial o judicial, y/o para el caso en que se dispusieran medidas cautelares en sede judicial. Dicho beneficio abarca a todos los trabajadores sin distinción de género. Toda persona que deba comparecer a un juicio en calidad de parte denunciante no se le descontará el tiempo en el que permanezca en audiencia, debiendo para ello presentar la constancia otorgada por el organismo a tales efectos. Asimismo, todo denunciante o adulto a cargo de un menor víctima de violencia que deba comparecer en juicio, contará con una licencia de 240 minutos al año, sin goce de sueldo, que se podrá usufructuar de forma fraccionada, para dirigirse hacia el lugar donde se celebrará la audiencia, contactarse con el profesional que lo asiste en la instancia judicial u otra actividad relacionada con la audiencia. En este caso, la solicitud de uso de esta licencia se hará con una antelación de 10 días al usufructo del derecho o inmediatamente después de la notificación judicial. Las Instituciones no difundirán oficialmente los motivos que generan esta licencia. Las Instituciones educativas debemos ser ejemplo en la sociedad de la defensa y propugnación de los derechos humanos. En consecuencia y como expresión de este concepto, las partes asumen el compromiso de implementar acciones y procedimientos para prevenir y sancionar el acoso moral, laboral y sexual.</p>
<p>RONDA UNDÉCIMA 15 de diciembre de 2025</p>	
<p>CUIDADOS Y GÉNERO</p>	<p>DÉCIMO SEGUNDO: PREVENCIÓN Y CUIDADO DE LA SALUD: Las deban realizarse un estudio o médico trabajadoras que examen indicado por prescripción médica resultante de la radiografía mamaria (mamografía), el Test del Virus del Papiloma Humano (VPH) y/o el examen de Papanicolaou (PAP), tendrán derecho a un día de licencia al año con goce de sueldo para la realización de dicho estudio. Este derecho se adiciona al día amparado en la ley 20.361 y concordantes. Los trabajadores de 40 años de edad o más, tendrán derecho a un día de licencia al año -con goce de sueldo- para la realización de examen de próstata. Los trabajadores menores de 40 años tendrán derecho a un día de licencia al año -con goce de sueldo- para la realización de examen de próstata, siempre y cuando el estudio sea indicado por prescripción médica. En todos los casos se deberá presentar la constancia correspondiente.</p>

	<p>DÉCIMO QUINTO: LICENCIA PARA CONSULTAS CON ESPECIALISTAS: En las localidades donde no exista atención con médico especialista y que por estas circunstancias el trabajador/a tenga que trasladarse a otra localidad, se otorgará el tiempo razonable para este fin sin afectación del salario. El trabajador/a deberá acreditar la concurrencia a esta consulta que no deberá exceder de un día de trabajo por consulta. Para la implementación de este beneficio las partes exhortan la aplicación del principio de razonabilidad. Los términos establecidos en esta cláusula y sus impactos se analizarán en el término de seis meses o cuando cualquiera de las partes lo estimen necesario, reuniéndose nuevamente el Consejo de Salario para evaluar el funcionamiento de este beneficio y en su caso su revisión.</p> <p>DÉCIMO SEXTO: DESCANSO ADICIONAL PARA EMBARAZADAS: Las trabajadoras grávidas a partir del sexto mes de embarazo contarán con un periodo de descanso adicional de 15 minutos, luego de la sexta hora reloj de trabajo continuo. La implementación de este tiempo de descanso será acordado entre las partes y no podrá interrumpir el adecuado funcionamiento de los servicios.</p>
DESARROLLO PROFESIONAL	<p>DÉCIMO OCTAVO: CONVENIO PROCES-SINTEP-INEFOP: Los trabajadores que estén cursando bachillerato a través del Convenio Proceso-Sintep-Inefop podrán solicitar, en el caso que la clase coincida con su horario de trabajo, dos horas de la jornada laboral cada quince días para poder asistir a las clases con un tope de catorce horas pagas por semestre.</p> <p>DÉCIMO NOVENO: DÍAS ADICIONALES POR ESTUDIO: Cuando se lleguen a los topes establecidos en la Ley 18.458 Artículo 2 Literales A y B, los trabajadores tendrán derecho a dos días adicionales de licencia por estudio sin goce de sueldo. Estos dos días no serán acumulables a los previstos legalmente, y alcanzarán a aquellas personas que lleguen a los topes establecidos en la norma, según le corresponda de acuerdo con su carga horaria semanal.</p>
Undécima Ronda - 16 de diciembre de 2025	
CUIDADOS	<p>DÉCIMO SEGUNDO: PREVENCIÓN Y CUIDADO DE LA SALUD:</p> <p>a) Las trabajadoras que deban realizarse un estudio o examen médico indicado por prescripción médica resultante de la radiografía mamaria (mamografía), el Test del Virus del Papiloma Humano (VPH) y/o el examen de Papanicolaou (PAP), tendrán derecho a un día de licencia al año con goce de sueldo para la realización de dicho estudio. Este derecho se adiciona al día amparado en la ley 20.361 y concordantes.</p> <p>b) Los trabajadores de 40 años de edad o más, tendrán derecho a un día de licencia al año -con goce de sueldo- para la realización de examen de próstata.</p> <p>c) Los trabajadores menores de 40 años tendrán derecho a un día de licencia al año -con goce de sueldo- para la realización de examen de próstata, siempre y cuando el estudio sea indicado por prescripción médica.</p>

	<p>En todos los casos se deberá presentar la constancia correspondiente.</p> <p>DÉCIMO QUINTO: LICENCIA PARA CONSULTAS CON ESPECIALISTAS: En las localidades donde no exista atención con médico especialista y que por estas circunstancias el trabajador/a tenga que trasladarse a otra localidad, se otorgará el tiempo razonable para este fin sin afectación del salario. El trabajador/a deberá acreditar la concurrencia a esta consulta que no deberá exceder de un día de trabajo por consulta. Para la implementación de este beneficio las partes exhortan la aplicación del principio de razonabilidad. Los términos establecidos en esta cláusula y sus impactos se analizarán en el término de seis meses o cuando cualquiera de las partes lo estimen necesario, reuniéndose nuevamente el Consejo de Salario para evaluar el funcionamiento de este beneficio y en su caso su revisión.</p> <p>DÉCIMO SEXTO: DESCANSO ADICIONAL PARA EMBARAZADAS: Las trabajadoras grávidas a partir del sexto mes de embarazo contarán con un periodo de descanso adicional de 15 minutos, luego de la sexta hora reloj de trabajo continuo. La implementación de este tiempo de descanso será acordado entre las partes y no podrá interrumpir el dictado de las clases.</p>
DESARROLLO PROFESIONAL	<p>DÉCIMO OCTAVO: CONVENIO PROCES-SINTEP-INEFOP: Los trabajadores que estén cursando bachillerato a través del Convenio Proceso-Sintep-Inefop podrán solicitar, en el caso de que la clase coincida con su horario de trabajo, dos horas de la jornada laboral cada quince días para poder asistir a las clases con un tope de catorce horas pagas por semestre.</p> <p>DÉCIMO NOVENO: DÍAS ADICIONALES POR ESTUDIO: Los trabajadores tendrán derecho anualmente a dos días adicionales de licencia por estudio, sin goce de sueldo, adicionales a los previstos en la Ley 18.458, Artículo 2 Literal A y B. Estos días no son acumulables, alcanzan a aquellas personas que lleguen a los topes establecidos en la norma, según les corresponda de acuerdo con su carga horaria semanal.</p>

En resumen, los Consejos de Salarios en el Grupo 16 Subgrupo 7 los actores sociales, al igual que en el Subgrupo 1 y 2 han acordado diferentes cláusulas que van desde la reafirmación de contenidos ya previstos por la normativa heterónoma, como ser la referencia a la regulación de las salas de Lactancia, o la obligatoriedad del control en salud (ex carné de salud), siguiendo por acuerdos que regulan aspectos no previstos o mejoran las condiciones establecidas por la normativa heterónoma, como ser todos los beneficios establecidos a continuación:

En materia de 1) Trabajadora grávida o madre reciente 2) Licencia especial para Cuidados familiares (por razones de enfermedad o controles médicos) 3) Prevención y cuidado de la salud 4) Licencia para víctimas de violencia 5)

Licencia por Estudio 6) Convenio PROCES-SINTEP-INEFOP: 7) PROTOCOLOS. Nos remitimos a lo ya detallado para el Subgrupo 1, dado que los beneficios actuales tienen idéntico contenido.

En relación a la referencia a la Lactancia: Si bien existen cláusulas que regulen este aspecto, estableciendo una hora (si la institución no tiene en sus instalaciones un lugar adecuado para estos fines) y este beneficio se extiende por el plazo de 6 meses (contando con certificación médica), esta regulación fue anterior a la Ley 19.530 del 24 de agosto de 2017 y su decreto reglamentario y siendo más beneficio el régimen establecido en dicho marco normativo y el remitido por su decreto reglamentario No 234/018, que le asigna una nueva redacción a la regulación vigente desde 1954 mediante artículo 3° del Decreto del Poder Ejecutivo de 1° de Junio de 1954, corresponde aplicar lo siguiente:

Artículo 10: Modifícase el artículo 3° del Decreto del Poder Ejecutivo de 1° de Junio de 1954, el que quedará redactado de la siguiente manera: "Si la trabajadora lacta a su hijo, está autorizada a interrumpir su trabajo para ese fin, durante dos períodos de media hora cada uno o un período de una hora a elección de la trabajadora, dentro de su jornada diaria, los que serán computados como trabajo efectivo. El médico de referencia de la institución de salud de la cual la trabajadora es usuaria, será el encargado de fijar la duración del período de amamantamiento." Decreto No 234/018.

XII) LA SALUD Y SEGURIDAD LABORAL, LA FORMACIÓN PROFESIONAL, LA EQUIDAD DE GÉNERO Y LOS CUIDADOS EN LAS "COOPERATIVAS DE CUIDADOS"

1) LA ECONOMÍA DEL CUIDADO Y LA ECONOMÍA SOCIAL Y SOLIDARIA

Nada mejor para describir el actual escenario de la economía del cuidado y la perspectiva de OIT, que remitirnos al documento emitido en agosto de 2025 por esta Organización del sistema de Naciones Unidas. Conjuntamente con CEPAL ("Economía del Cuidado y Trabajo Decente. Escenarios y recomendaciones para América Latina y el Caribe"):

"El trabajo de cuidados es una dimensión central para el bienestar social, el desarrollo económico y la igualdad de género. Sin embargo, dado el nudo estructural de la desigualdad basado en la división sexual del trabajo y la injusta organización social del cuidado, este trabajo ha sido históricamente subvalorado, invisibilizado y asignado mayoritariamente a las mujeres (CEPAL, 2022).

El cuidado incluye las actividades y las relaciones que aseguran la reproducción humana y social, la sostenibilidad de la vida y el bienestar de las personas y del planeta. Esta forma de entender el trabajo de cuidados implica comprender la economía del cuidado más allá de los límites del mercado y considerar conjuntamente el trabajo remunerado y el no remunerado, los cuales son esenciales para realizar cualquier otra actividad (CEPAL, ONU Mujeres y OIT, 2025; OIT 2024a).”

Los países de América Latina y el Caribe han impulsado progresivamente el derecho al cuidado a través de la Agenda Regional de Género, que incluye los compromisos adoptados por los gobiernos en la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe celebrada desde 1977. Como parte de esta Agenda, el Compromiso de Buenos Aires (2022) reconoce el derecho a brindar y recibir cuidados, así como a ejercer el autocuidado, y promueve medidas para superar la actual división sexual del trabajo. Esto incluye acuerdos para ampliar licencias y tiempos para el cuidado; diseñar políticas fiscales orientadas a aumentar la inversión pública con el objetivo de garantizar el acceso universal a servicios de cuidado asequibles y de calidad; fomentar la medición de los efectos multiplicadores de la economía del cuidado en términos de participación en el mercado laboral, bienestar, redistribución y crecimiento económico, incluyendo la estimación del costo de la inversión y su retorno. Por su parte, la XVI Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, de agosto de 2025 en Tlatelolco, Ciudad de México, elabora las transformaciones necesarias en los ámbitos político, económico, social, cultural y ambiental, para impulsar la sociedad del cuidado y la igualdad de género.”

“Las normas internacionales del trabajo proporcionan un amplio marco para el desarrollo de las políticas de cuidado, en conjunto con otros instrumentos orientados a la igualdad en el mundo del trabajo. En especial, el Convenio sobre la Protección de la Maternidad, 2000 (núm. 183) y el Convenio sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares, 1981 (núm. 156), ambos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), junto con las Recomendaciones núm. 191 y núm. 165 que los acompañan, abordan la necesidad de establecer licencias y servicios de cuidados para avanzar hacia la igualdad de género en el trabajo remunerado. Por su parte, la Resolución relativa al trabajo decente y la economía del cuidado, aprobada en la 112ª Conferencia Internacional del Trabajo (OIT, 2024a), es el primer acuerdo internacional tripartito que destaca la interrelación entre la economía del cuidado, la igualdad de género, el trabajo decente y el desarrollo sostenible. Esta Resolución subraya la urgencia de adoptar medidas para garantizar el trabajo decente y promover el acceso a cuidados y apoyo de calidad y contribuye con principios rectores para que los Estados y actores sociales tripartitos fortalezcan el trabajo decente en la economía del cuidado, abordando las desigualdades de género, la valoración del trabajo de cuidados, y la garantía de derechos tanto para las personas que cuidan como las que reciben cuidados. En consecuencia, esta Resolución adopta el Marco de las 5 R de la OIT para el trabajo de cuidados decente, compuesto por el reconocimiento, la reducción y la redistribución del trabajo de cuidados no remunerado, y la recompensa y representación de las y los trabajadores del cuidado (OIT, 2019).”

La OIT ha adoptado recientemente dos resoluciones claves sobre la Economía Social y Solidaria y la Economía del Cuidado.

El 10 de junio de 2022 la OIT sancionó la Resolución relativa al trabajo decente y la economía social y solidaria, en la que definió la ESS, que incluye expresamente a las cooperativas, ya contempladas en la Recomendación 193 del año 2002. En lo concerniente al tema que abordamos, destacamos que, entre los principios rectores para afrontar los retos y aprovechar las oportunidades, se insta a los Estado Miembros a:

“e) adoptar un enfoque inclusivo, integrado y con perspectiva de género para promover la ESS, en particular con respecto a los grupos en situación de vulnerabilidad, reconociendo el valor del trabajo del cuidado y del trabajo no remunerado”.

El 14 de junio de 2024, la OIT sanciona la Resolución relativa al trabajo decente y la Economía del Cuidado, que también incluye menciones expresas a las entidades de la economía social y solidaria. Su texto íntegro reviste gran interés. Subrayamos algunos pasajes:

“1. El cuidado es esencial para el bienestar humano, social, económico y ambiental y el desarrollo sostenible. El trabajo del cuidado, remunerado y no remunerado, es esencial para realizar cualquier otro trabajo. Una economía del cuidado sólida y que funcione bien contribuye a que los trabajadores de hoy y de mañana estén más sanos, crea empleo, constituye un apoyo para las empresas y mejora la productividad. Las transformaciones que experimenta el mundo del trabajo, impulsadas por las innovaciones tecnológicas, los cambios demográficos, y el cambio medioambiental y climático repercuten en la demanda y la oferta de cuidados, así como en el acceso a estos”.

“2. Una economía del cuidado sólida y que funcione bien es fundamental para aumentar la resiliencia ante las crisis, incluidas las pandemias y la fuga de cerebros, así como para lograr la igualdad de género y la inclusión y combatir otras desigualdades, al promover el desarrollo económico y social, un enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas, una transición justa y la justicia social. La economía del cuidado está creciendo con rapidez y genera y propicia oportunidades de empleo”.

“3. En todo el mundo, la mayor parte del trabajo del cuidado remunerado y no remunerado lo realizan las mujeres.”

“5. La fuerza de trabajo del cuidado es heterogénea. Aunque el trabajo del cuidado es sumamente exigente y, con frecuencia, requiere elevados niveles de competencias y conocimientos especializados, esas competencias no siempre se reconocen plenamente ni se valoran en su justa medida. Si bien algunos trabajadores del cuidado están altamente cualificados y bien remunerados, otros muchos, sobre todo los trabajadores migrantes y los trabajadores domésticos, permanecen en la economía informal, perciben bajas remuneraciones y quedan excluidos, en la legislación o en la práctica, de las medidas de protección, incluida la protección social y laboral. Los trabajadores de la salud y del cuidado comunitario, que a menudo no son reconocidos como trabajadores, también carecen de dicha protección. Los trabajadores migrantes, muchos de los cuales son mujeres, con frecuencia no pueden ejercer plenamente los mismos derechos que los demás trabajadores. El trabajo decente y la economía del cuidado presentan también otros desafíos, como una fuerte segregación ocupacional por motivos étnicos, raciales y de género, y la subvaloración del trabajo del cuidado.

Las mujeres, especialmente las que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad, asumen una carga desigual del cuidado no remunerado, lo que crea obstáculos estructurales a su participación, permanencia y progresión en la fuerza de trabajo”.

“6. El rápido envejecimiento de la sociedad en algunas partes del mundo se traduce en una mayor carga de cuidados, lo que intensifica las brechas en la demanda y en la oferta de cuidados y en el acceso a estos, en un momento en que los servicios de calidad son más necesarios que nunca.”

“9. La economía del cuidado comprende el trabajo del cuidado, tanto remunerado como no remunerado, el cuidado directo e indirecto, su provisión dentro y fuera del hogar, así como a las personas que proveen y reciben cuidados y a los empleadores y las instituciones que ofrecen cuidados. El trabajo del cuidado consiste, entre otras cosas, en actividades y relaciones que tienen por objeto lograr la sostenibilidad y la calidad de la vida; potenciar las capacidades humanas; fomentar la capacidad de acción, la autonomía y la dignidad; mejorar las perspectivas y la resiliencia de quienes prestan y reciben cuidados; satisfacer las diversas necesidades de las personas en las distintas etapas de la vida, y responder a las necesidades de cuidado y apoyo en el plano físico, psicológico, cognitivo, de salud mental y de desarrollo de las personas, incluidos los niños, niñas y adolescentes, los jóvenes, los adultos, las personas mayores, las personas con discapacidad y todas las personas cuidadoras”.

“10. El trabajo del cuidado es provisto por el sector público y el sector privado, incluidas las microempresas y las pequeñas y medianas empresas (mipymes). También es provisto por el sector sin fines de lucro, la economía social y solidaria, así como por los hogares. El trabajo del cuidado remunerado abarca diferentes ocupaciones y sectores. La economía del cuidado, tanto formal como informal, incluye, entre otras, las actividades que ejercen los trabajadores del sector de la educación, el sector de la atención y la educación de la primera infancia y el sector de la salud y social, los trabajadores domésticos y las personas que realizan un trabajo del cuidado no remunerado.”

“16. El trabajo no es una mercancía, como tampoco lo es el trabajo en la economía del cuidado. Todas las personas deberían poder cuidar, ser cuidadas y ejercer el autocuidado”.

“22. El Marco de las 5 R para el trabajo de cuidados decente orienta la elaboración de estrategias integradas y coherentes que permiten hacer realidad el trabajo decente en la economía del cuidado. Se debería reconocer, reducir y redistribuir el trabajo del cuidado no remunerado. El trabajo del cuidado remunerado se debería retribuir con una remuneración adecuada, en particular de conformidad con el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor y una protección social y de los trabajadores eficaz.”

“23. El logro del trabajo decente implica el establecimiento y la aplicación efectiva de políticas de licencia por cuidados y servicios de cuidados bien diseñados. Esto permite:

a) la incorporación, permanencia y progresión de los trabajadores con responsabilidades familiares en la fuerza de trabajo, sin discriminación;

- b) una mejor conciliación de la vida laboral y personal y un reparto más equitativo de las responsabilidades en materia de cuidados entre hombres y mujeres;
- c) el crecimiento de la productividad al preservarse la salud y el bienestar de la fuerza de trabajo;
- d) la superación de las desventajas que afrontan las personas que tienen una gran necesidad de cuidados o apoyo, así como las que afrontan las personas que proveen cuidados o apoyo no remunerados, y
- e) la reducción de las desigualdades de acceso a los servicios de cuidados y apoyo, también para los trabajadores de la economía informal”.

“24. El Estado asume la responsabilidad principal de la provisión, la financiación y la regulación de los cuidados, y vela por que se apliquen los más altos estándares en materia de calidad, seguridad y salud a los trabajadores y los destinatarios del cuidado. Ello incluye asignar los recursos necesarios y adoptar y mantener al día un marco regulatorio y de políticas sólido”.

“25. Las alianzas público-privadas que aprovechan las ventajas de los sectores público y privado pueden contribuir a desarrollar servicios de cuidados de calidad sin imponer una carga excesiva a ninguna de las partes, favoreciendo así un ecosistema de cuidados más sostenible”.

“26. Las empresas públicas y privadas, las cooperativas y otras entidades de la economía social y solidaria cumplen un papel en la provisión de cuidados de calidad, la inversión en una infraestructura del cuidado sostenible y moderna, y la oferta de oportunidades de formación y empleo”.

En consecuencia, los Gobiernos, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores, de acuerdo con sus respectivas esferas de responsabilidad, con el apoyo de la OIT, deberían:

“e) hacer frente a la subvaloración del trabajo del cuidado, entre otros medios sensibilizando a la opinión pública sobre el valor social y económico de este tipo de trabajo;

j) crear un entorno propicio para las empresas sostenibles y establecer un entorno favorable para las entidades de la economía social y solidaria, que incluyan políticas con perspectiva de género que promuevan la productividad, la inversión en educación y desarrollo de competencias y un mayor acceso a oportunidades empresariales, a la formalización y a la financiación.”

p) diseñar e implementar políticas y estrategias que fijen límites máximos al tiempo de trabajo, garanticen la seguridad y la salud en el trabajo, entre otras cosas, previniendo y combatiendo la violencia y el acoso, incluida la violencia y el acoso por razón de género, y garanticen salarios mínimos adecuados, establecidos por ley o negociados. Los proveedores de cuidados del sector público deberían servir de ejemplo a este respecto;

r) apoyar a las mipymes y a las entidades de la economía social y solidaria que prestan servicios de cuidados de calidad, incluidas las cooperativas y otras iniciativas comunitarias, a través del fomento de capacidades, el desarrollo de competencias y el acceso a la financiación, entre otros medios.

2) LOS CUIDADOS EN URUGUAY A PARTIR DE LA LEY DEL SISTEMA NACIONAL INTEGRADO DE CUIDADOS (SNIC)

El Sistema Nacional Integrado de Cuidados fue creado por la ley 19.353, de 27 de noviembre de 2015, y *“tiene por objeto la promoción del desarrollo de la autonomía de las personas en situación de dependencia, su atención y asistencia”*.

En ella se definen los principios y directrices del Sistema, los derechos y obligaciones de las personas en situación de dependencia y de quienes prestan servicios de cuidados, su estructura institucional, compuesta por una Junta Nacional, una Secretaría a cargo de MIDES y un Comité Consultivo.

Se trata de un sistema de gobernanza interinstitucional, que involucra en su Junta Nacional al MIDES, quien la preside, y al MEC, MTSS, MSP, MEF, OPP, CODICEN de ANEP, BPS, INAU y Congreso de Intendentes, sumándose, con voz y sin voto una representante de INMUJERES y la Secretaría.

Nos importa relacionar el artículo 8, porque define a qué público objetivo dirigen su actividad las asistentes personales, que en el caso objeto de esta investigación, la prestan dentro de cooperativas seleccionadas por los usuarios:

Artículo 8

(Ámbito subjetivo de aplicación).- Son titulares de los derechos establecidos en la presente ley:

A) Quienes se encuentren en situación de dependencia, considerando como tales las personas que requieran apoyos específicos para el desarrollo de sus actividades y la satisfacción de las necesidades básicas de la vida diaria.

Por ello, se consideran personas en situación de dependencia:

1) Niñas y niños de hasta doce años.

2) Personas con discapacidad que carecen de autonomía para desarrollar actividades y atender por sí mismas sus necesidades básicas de la vida diaria.

3) Personas mayores de sesenta y cinco años que carecen de autonomía para desarrollar las actividades y atender por sí mismas sus necesidades básicas de la vida diaria.

B) Quienes prestan servicios de cuidados.

El servicio de asistentes personales fue creado por el decreto reglamentario del SNIC, número 117/016, de 25 de abril de 2016.

Se dispone que la Secretaría Nacional de Cuidados habilita y registra a las personas físicas y jurídicas que presten este Servicio, recibe y registra las postulaciones de aspirantes a ingresar al Servicio como usuarios y coordina la valoración de su dependencia, establecer el subsidio al que el usuario tendrá derecho según valoración de sus ingresos con la utilización de los instrumentos

que a esos efectos determine, define el modelo de supervisión y diseña y coordina con la Dirección Nacional de Evaluación y Monitoreo del Ministerio de Desarrollo Social los procesos de evaluación y monitoreo del Servicio.

Compete al Banco de Previsión Social registrar a los usuarios del Servicio que cumplan con los requisitos que se detallan en la presente normativa; registrar a los Aspirantes a ofrecer Servicios de Asistentes Personales que pretendan cumplir con el servicio; y hacer efectivo el pago de los subsidios a los usuarios del servicio.

Sobre el particular, señalamos que el monto del subsidio se destina a los asistentes personales y, en el caso de las cooperativas, a estas que a su vez pagan a sus socias o socios o personas contratadas para el servicio. Las cooperativas perciben ingresos por dos vías, una del BPS, íntegramente destinada a la retribución de sus asistentes personales; la otra, de INACCOOP, con fondos provenientes de MIDES, para la administración y organización del servicio. Su monto está directamente relacionado con el número de binomios que las cooperativa tenga asignados.

El Servicio de Cuidados a Domicilio “está constituido por el cuidado y la asistencia personal para las actividades de la vida diaria de personas en situación de dependencia severa” (artículo 4 del decreto mencionado).

El decreto, en su artículo 9, dispone que el servicio podrá ser prestado por personas físicas o jurídicas debidamente habilitadas. Este artículo se complementa con el 19:

“ (Habilitación de personas jurídicas) La Secretaría Nacional de Cuidados habilitará para el desempeño de este servicio a las personas jurídicas que: a) contengan taxativamente establecida en su objeto la prestación de servicios de cuidados en el marco del Sistema Nacional Integrado de Cuidados; b) presten el servicio mediante la contratación de Asistentes Personales habilitados por la Secretaría Nacional de Cuidados y c) cumplan con los procedimientos formales y sustanciales que a estos efectos establezca la Secretaría Nacional de Cuidados.”

.....

“ Las personas jurídicas habilitadas serán incluidas en el Registro de prestadores de servicios de Asistente Personal del Sistema Nacional de Cuidados, que se crea en la presente reglamentación”.

Inicialmente se redujo el servicio a personas físicas, si bien ya en 2018 se estudió la viabilidad de la prestación por pequeñas cooperativas en localidades de baja población del Interior. Es a partir de 2022, con la suscripción del convenio con INACCOOP, que se incorpora la posibilidad de la provisión colectiva por cooperativas de trabajo y sociales. Las cooperativas interesadas se inscriben en el Registro y los usuarios las seleccionan; luego se acuerda con las familias qué asistentes personales habilitadas se asignan para prestar el servicio.

El mencionado convenio se suscribió en mayo de 2022, con el objetivo de “aunar esfuerzos y generar acciones de capacitaciones y asistencia técnica dirigidas a cooperativas del rubro de cuidados a personas en relación de dependencia”.

Con el formato de provisión colectiva se esperaba:

- Mejorar el tipo del vínculo laboral existente entre las Asistentes Personales (AP)
- Fortalecer y ofrecer nuevas opciones de inserción laboral y capacitación. Promover la responsabilidad colectiva.
- Brindar acompañamiento y supervisión a los binomios
- Cooperativas referentes para Asistentes Personales (AP) y personas usuarias
- Un mayor acompañamiento desde Dirección de Cuidados
- Brindar acompañamiento y supervisión a los binomios (denominación utilizada para hacer referencia a la relación entre el usuario y la asistente personal)

Mediante el convenio las cooperativas inscriptas reciben acompañamiento y asistencia técnica y cobran un porcentaje por concepto de gestión cooperativa.

Un punto interesante del convenio fue la asignación de un cargo de coordinadora (si bien con una dedicación horaria muy limitada) para atender las necesidades y consultas de las cooperativas y servir de enlace con el SNIC. Fue una solución práctica para evitar la incomunicación entre las prestadoras de los servicios y la conducción del Sistema. Se suma a la relación permanente entre funcionarios de MIDES e INACOOOP.

Tratándose de asistentes personales individuales, los usuarios contratan directamente el servicio con ellas; el BPS paga el subsidio pero la ley deja meridianamente claro que el SNIC y sus integrantes no son parte de este contrato entre privados. En cambio, en la provisión colectiva, el contrato se suscribe entre la cooperativa y el usuario o quien lo represente; la asistente personal carece de relación contractual con la persona a quien presta servicio; como miembro de la cooperativa recibe su ingreso por este acto cooperativo interno o, tratándose de una dependiente, se encuentra en relación laboral con la cooperativa contratante.

Una dificultad que debió encararse para implantar la provisión colectiva de servicios de cuidados fue la referida a los montos de las retribuciones a las A.P. Debía garantizarse la igualdad de las retribuciones a las asistentes, con independencia de si fueran contratadas individualmente o por medio de cooperativas. El monto global del subsidio asignado es el mismo, pero en el caso de las cooperativas de trabajo, incluía el Impuesto al Valor Agregado, no así cuando se trataba de cooperativas sociales, que están exoneradas. Luego de tratativas entre MIDES e INACOOOP, se solucionó con la sanción del decreto 244/022, de 28 de julio de 2022, que en aplicación de las facultades que otorga el artículo 103 de la ley 18.407, exoneró de IVA al servicio de cuidado en domicilio prestado por cooperativas de trabajo en el marco del programa de asistentes personales del Sistema Nacional Integrado de Cuidados.

3) COOPERATIVAS. CARACTERIZACIÓN. DESAFÍOS

Como se ha visto precedentemente, los organismos internacionales han reconocido el importante papel que han de desempeñar las cooperativas en el

área de cuidados, que tiene creciente demanda mundial debido a las tendencias demográficas actuales.

En nuestra región existen múltiples experiencias de cooperativas de trabajo con tal objeto. Podemos citar como ejemplos los casos de Argentina, Brasil y Chile. Respecto de los citados, el caso uruguayo posee características diferenciales, puesto que no se trata de cooperativas que ofrezcan sus servicios en el mercado, sino que se han incorporado al Sistema Nacional Integrado de Cuidados, que subsidia el servicio para brindarlo a familias que por su nivel de ingresos no lo obtendrían a su costo.

Existen distintos tipos de cuidados destinados a cubrir necesidades personales tales como las de educación, recuperación de adicciones, asistencia a personas con discapacidad o enfermedades, atención a niños, niñas y personas de edad avanzada o compañía durante internaciones. Muchas son las cooperativas especializadas, destacándose las que gestionan Centros CAIF, próximas a cien, cuyo número crece constantemente en relación con el modelo tradicional a cargo de asociaciones civiles.

Esta investigación se concentra en las cooperativas de asistentes personales a domicilio registradas en BPS para su elección por los beneficiarios, que pueden optar por asistentes individuales o por este modelo de provisión colectiva, que todavía representa alrededor del 1% de los usuarios y se concentra fundamentalmente en los departamentos de Tacuarembó, Salto y Paysandú, extendiéndose a Cerro Largo y próximamente a Colonia, Canelones y Montevideo.

Al tiempo de esta investigación había once cooperativas registradas en el SNIC, de las cuales siete estaban operando efectivamente con usuarios adjudicados y con convenio suscrito con INACOOOP.

Para el estudio de estas cooperativas se llegó a un número que estimamos muy representativo, ya que se procedió a entrevistar cinco integrantes de cuatro cooperativas de los tres departamentos mencionados y una de Montevideo que brinda servicios de acompañantes y se ha preparado para incorporarse al sistema. La metodología se basó en la realización de entrevistas semiestructuradas, en torno a un cuestionario que incorpora los cuatro bloques temáticos comunes a toda la presente investigación, más algunas preguntas específicas referidas a esta actividad y un cierre abierto a las cuestiones que las entrevistadas entendieran más relevantes. Asimismo, acudimos a dos informantes calificados externos, muy interiorizados en el funcionamiento de todas estas cooperativas.

A su vez, las cooperativas objeto de análisis presentan variantes significativas en su integración, historia institucional, solidez y modelo de funcionamiento; las hay de trabajo y sociales. Lo señalamos pues, como veremos, estas diferencias inciden sustancialmente sobre las condiciones laborales abordadas, no hay un patrón único y esto debe considerarse a la hora de las conclusiones y propuestas de mejoras.

Entrevistamos a socias de una cooperativa de trabajo con tres años de experiencia, veintiocho socias, dos socios y tres dependientes; otra que no ha ingresado a este servicio y cuenta con 22 años de trayectoria y 80 puestos de trabajo, entre socios y dependientes; una cooperativa de trabajo que cuenta con técnicas en la dirección y conforma veintidós binomios (socia-usuario); y dos cooperativas sociales, una constituida por diez socias y cuyas asistentes personales son dependientes contratadas y otra que conforman trece socias que mantienen su servicio original ajeno a este objeto y contrata cuatro dependientes para su labor como asistentes personales.

A modo de introducción, adelantamos que observamos una ventaja importante del modelo cooperativo respecto del original de asistentes individuales, y una tensión derivada de la legislación que lo regula.

La ventaja tiene que ver con la solución de la problemática derivada de la relación contractual directa y aislada de las asistentes personales individuales, carentes de apoyos externos y en la necesidad de negociar condiciones de trabajo con las familias de las personas asistidas. Si en el caso de las cooperativas muchos puntos son mejorables, en el caso de las AP individuales las debilidades son manifiestas para hacer valer su trabajo que socialmente es desvalorizado y mal entendido. La oportunidad para recibir apoyo psicológico, atención de sus problemáticas particulares, el mutuo aprendizaje, la rotación de las personas cuidadas en caso de ser necesaria, el seguimiento de las tareas, la protección del colectivo, no están presentes entre quienes se desempeñan como cuidadoras individuales. Por su parte, las familias destinatarias de los servicios, en el caso de AP individuales, corren el riesgo de reclamo de indemnización por despido al finalizar la relación. Tampoco tienen con quién dialogar para evaluar el proceso del servicio y sugerir mejoras.

En cuanto a los aspectos legales, existe una tensión importante. Las cooperativas, para asegurar a sus trabajadoras buenas condiciones laborales, deben consolidarse en su gestión económica y social, lo que requiere un volumen adecuado de binomios que les asegure, a través del convenio con INACOO, un ingreso que las cubra de riesgos eventuales y les permita progresar en la atención a las necesidades de sus componentes. Este volumen requerido coloca a las cooperativas en una disyuntiva importante, ya que de acuerdo con el artículo 100 de la ley 18.407, el número de personas en relación de dependencia no puede exceder el 20% de sus socios. El servicio de cuidados es intensivo en el factor trabajo. Siendo la atención personal y directa y con una dedicación de veinte horas semanales, una trabajadora podrá integrar uno o a lo sumo dos binomios. Entonces, ante una demanda importante, las cooperativas deben analizar si tomar nuevas socias o contratar externas dentro de los márgenes legales. En el primer caso, es altamente probable que el número de nuevas integrantes supere al de socias originales, lo que crea un verdadero problema de gobernanza, que se agrava cuando quienes ingresan carecen de formación cooperativa suficiente, necesitan un período de inducción para amalgamarse al equipo y les falta conocimientos de los antecedentes de la institución. Se hace manifiesta la necesidad de incorporar a la ley la figura del aspirante a socio. En el caso de tomar personal dependiente, se debe observar el límite legal y no extralimitarse con la aplicación de las excepciones legalmente previstas (caso del trabajo zafra). Desde el punto de vista de la gestión, el

manejo del crecimiento por esta vía es un desafío y además debe contemplarse el riesgo de la indemnización por despido en caso de extinción de un binomio.

Tratándose de cooperativas sociales, se presentan las exigencias legales de que un mínimo del 75% de sus socios debe estar en situación de vulnerabilidad social y que ningún trabajador puede obtener una remuneración superior a la establecida por el convenio colectivo aplicable a la rama profesional por su categoría (artículo 174 de la ley 18.407). A medida que la dirección se complejiza y especializa y que se deben incorporar profesionales universitarios, el cumplimiento de estas exigencias se dificulta. Las personas más calificadas deben contratarse externamente.

Luego encontramos una problemática vinculada con el desarrollo empresarial. Se trata de cooperativas especializadas en cuidados, que en otros países abren su actividad al mercado. Esto es lo ideal para no depender exclusivamente de un contrato con el Estado y generar excedentes que les permitan capitalizarse y mejorar las condiciones de sus asociados. Se aprovecha una infraestructura, una administración ya instrumentada, una dirección social activa.

En Uruguay, partimos de dos situaciones: cooperativas constituidas con otro objeto, que ampliaron su giro, lo que les permitió consolidarse, y cooperativas conformadas exclusivamente para el servicio de asistentes personales o, lo que se ha repetido, constituidas inicialmente con otra finalidad que no llegaron a desarrollar y que lograron relanzarse dentro del SNIC. En el primer caso debieron reformar su estatuto, porque la norma legal exige que se especifique el objeto indicado. La dificultad de costearse la modificación estatutaria se superó en la etapa inicial en el caso de cooperativas sociales gracias a la vigencia de un convenio entre MIDES e INACOO, que permitió que el Ministerio asumiera el pago de la intervención notarial.

Las cooperativas sociales tienen escasos estímulos para ampliar su objeto, dado que sus socios no pueden disfrutar de sus mejoras por no poder mejorar las remuneraciones ni repartir excedentes; serviría para proporcionar puestos de trabajo estable. Si adquieren un volumen importante, podrá convenirles transformarse en cooperativas de trabajo típicas, donde no tienen límites legales para sus remuneraciones y beneficios, como bien lo demuestran algunas de las que han sido objeto de esta investigación. Esto se factible cuando la cooperativa social tenga como único objeto el servicio de cuidados. En la práctica, simultáneamente tienen contratos vigentes con organismos públicos (ANEP, MSP) por servicios de cocina, tisanería, limpieza, por contratación directa. Si se convierten en cooperativas de trabajo, pierden la posibilidad legal de ser contratadas directamente por el Estado.

En las cooperativas de trabajo se ha considerado la opción de ofrecer públicamente servicios especializados de asistencia personal, pero sin éxito. En todos los intentos se han chocado frontalmente con un gran problema del sector: la informalidad. Las familias piden presupuesto y desisten frente a los precios inferiores ofrecidos por trabajadoras que no facturan ni aportan a la seguridad social.

Como alternativa, se ha considerado diversificar servicios, incorporando otros no directamente vinculados. Es decir: realizar el camino inverso de las que ya funcionaban con otro objeto y adicionaron el de asistentes personales. Es

diferente a lo que hallamos en cooperativas brasileñas, que ofrecen una rica gama de servicios vinculados con la salud, son dirigidas por equipos profesionales de la rama e incluyen los cuidados dentro de esa oferta global.

Las entrevistas revelan problemas transversales de gobernanza y gestión. La relación con el Estado aparece como estructurante; convenios, auditorías y marcos de regulación definen márgenes de acción, costos y reglas de funcionamiento. En cooperativas pequeñas, la gestión financiera y administrativa tiende a concentrarse en manos de pocas personas, generando riesgos de sobrecarga y fragilidad. La separación de funciones, el control y la transparencia se abordan como aprendizajes prácticos para sostener la confianza interna. Es un factor clave del éxito la generación de liderazgos claros, sobre todo al inicio, pero para evitar la dependencia de pocas personas las cooperativas están desafiadas a generar los relevos con personas suficientemente aptas, capacitadas y aceptadas por el colectivo. Generalmente, por sus antecedentes laborales, las socias no se sienten capacitadas ni dispuestas a tomar dichas responsabilidades ni disponen del tiempo suficiente para tal dedicación. Se necesita conciencia y compromiso desde el ingreso mismo.

Por otra parte, la coordinación del trabajo depende de una comunicación interna eficaz. Dado que la prestación ocurre en domicilios dispersos, el seguimiento, los cambios de turnos, el control y la resolución de problemas se vuelven tareas de alta intensidad. Algunas cooperativas introducen reglas y sanciones internas para sostener mínimos de coordinación.

Es pertinente informar que actualmente las cooperativas que operan en este sector están incluidas en los Consejos de Salarios dentro del Grupo 20 de “Entidades sociales, gremiales y deportivas”, subgrupo 3 de “Entidades Sociales, aspecto sobre el cual volvemos en la parte final de este capítulo.

Y a continuación dividimos nuestra investigación sobre las “cooperativas de cuidados” en cuatro bloques temáticos: salud y seguridad laboral, formación profesional, equidad de género y cuidados en las “cooperativa de cuidados”.

4) SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

Como riesgos laborales frecuentes, se señalan los relacionados con la columna vertebral, contracturas el estrés de cuidar y convivir constantemente con las personas usuarias, o en su momento la posibilidad de contraer COVID. Nada de esto es reconocido como enfermedades profesionales, nos dicen.

Ninguna cooperativa reporta accidentes en el ámbito laboral domiciliario, sí los ha habido en el tránsito hacia y desde los lugares de trabajo, los que no están cubiertos por el seguro.

También los sujetos de cuidados corren riesgos, por falta de sillas de ruedas, bastones, barreras en los baños y otros instrumentos para su manejo en su

domicilio. Las familias no cuentan con recursos para adquirirlos, solamente las cooperativas más fuertes se los brindan, más allá de que no están incluidos en los servicios contratados.

Para prevenir estos riesgos físicos, se apela a la capacitación adecuada para evitar esfuerzos incorrectamente realizados, que afecten la columna vertebral. Asimismo, se brinda a las asistentes guantes y tapabocas.

Un riesgo de estrés que se menciona tangencialmente, seguramente por asumirlo como implícito al funcionamiento del sistema cooperativo, es el derivado de la asunción de cargos de dirección, que en general se superpone con tareas administrativas y operativas, sumando horas de trabajo y preocupaciones. Personas que ya están tensionadas por sus situaciones familiares y personales, asumen responsabilidades de conducción, generalmente sin compensación económica. Si no existe una formación cooperativa general y un compromiso de los asociados, estas funciones se descargan en un núcleo reducido. Parte del personal contratado no se interesa por asociarse, considerando tales responsabilidades. De la misma forma, hay quienes optan por el sistema de asistentes personales individuales, pese a las desventajas señaladas. De una entrevista surge el caso de un Consejo Directivo integrado por tres compañeras, de las cuales una se hallaba con licencia por enfermedad, otra accidentada y la tercera, que también estaba enferma, debía mantener la conducción de la cooperativa y acababa de viajar a Montevideo para una reunión con MIDES.

Ante la pregunta acerca de la supervisión que se realiza para prevenir riesgos, se obtienen distintas respuestas, que reflejan realidades muy disímiles. En una cooperativa que deriva la supervisión a una gestora, esta se reúne mensualmente con el Consejo Directivo. En otra cooperativa no está previsto formalmente un sistema de supervisión. Otra cooperativa recurre a la comunicación permanente de las directivas con las asistentes personales, que reuniones. En otro caso se recurre a realizar visitas quincenales a los domicilios de los usuarios y sus familias y sostener un contacto asiduo con las asistentes. En otra cooperativa se ha contratado una médica como prevencionista, que toma contacto frecuente con las asistentes y que, más que un control, ofrece sus saberes y acompañamiento (“¿En qué te puedo ayudar?). Organiza talleres. En su calidad de médica laboral, actualiza la ficha de cada asistente personal cada tres meses. Ha descubierto varios problemas de salud. Si bien las características y dimensiones de las cooperativas son muy diferentes, es evidente que es necesario sistematizar las mejores prácticas, adaptándolas a las posibilidades de cada una.

Cuando interrogamos sobre la existencia de Comités de Salud y Seguridad Laboral, las respuestas fueron negativas. Debe tenerse presente que algunas cooperativas son pequeñas y las relaciones entre sus componentes son muy directas. En su lugar, se mencionaron distintas prácticas. En algunos casos se realizan reuniones con todas las asistentes personales, se las consulta telefónicamente y se mantiene un grupo de WhatsApp. En otra cooperativa, de las de mayor dimensión, se tiene constituido un equipo de gestión humana que incorpora a las supervisoras y la médica.

Sobre las capacitaciones para prevenir riesgos laborales, en todos los casos se menciona la formación previa necesaria para ser asistente personal. En una cooperativa, el equipo técnico (que coincide con los cargos de dirección) organiza reuniones con todas las asistentes personales, en un ambiente distendido, informal, que facilita que se exprese libremente la problemática que enfrenta cada una. El mismo equipo organiza talleres sobre prevención de riesgos. También en este punto se advierte la necesidad de profundizar la preparación de las trabajadoras.

Medidas frente a riesgos de sobrecarga física y emocional: Como en los puntos anteriores, las respuestas difieren sustancialmente. En una cooperativa se dice que las medidas no son formales y que no cuenta con acompañamiento psicológico. Las asistentes personales se llevan los problemas para su casa, donde se suman los propios. En otra la respuesta es similar. No cuenta con prevencionista y las asistentes no han demandado ni necesitado apoyo. Otra cooperativa, que ha progresado significativa en su organización, ha incorporado una psicóloga, que inicialmente se acercó como voluntaria y que luego pudo ser contratada gracias a los excedentes generados por el convenio. Hacemos constar que en dicho convenio en el que MIDES presta apoyo con el concurso de INACCOOP, no existe un rubro para la contratación de prevencionista ni asistencia psicológica. El funcionamiento debe alcanzar una rentabilidad tal que permita contratar tales apoyos. Otra cooperativa tiene este apoyo en sus planes, pero no le ha sido posible. Tienen calculado que se necesita tener un mínimo de quince binomios en marcha para poder contratar profesionales en psicología y trabajo social.

Otra medida para preservar la salud psíquica consiste en programar rotaciones, de manera que las asistentes personales no se involucren demasiado en la problemática de cada usuario. También atienden la necesidad de licencias, concediéndolas en las circunstancias en que se hacen más necesarias.

5) FORMACIÓN PROFESIONAL

Cuando se pregunta a las entrevistadas cuál es la temática clave dentro de los temas que abordamos, mayoritariamente responden que la capacitación. Si dentro de la cooperativa el factor trabajo es el dominante, la capacitación profesional de las integrantes es la mayor inversión, que hace crecer personal y colectivamente.

Expresan que no siempre se tiene conciencia de la importancia de la formación. Se arrastra el prejuicio de que alcanza con la experiencia, como si los cuidados inherentes a la condición femenina, una capacidad traída en los genes. Luego, en la práctica, observamos las dificultades y limitaciones que encuentra la formación permanente.

Para registrarse como asistente personal y acceder al trabajo está establecida como requisito una capacitación previa, cuyos contenidos están determinados,

debiendo estar autorizadas las instituciones que la imparten. Tal es el punto de partida común de las asistentes personales.

Una entrevistada observa que el curso inicial está muy sesgado a la atención de adultos, cuando muchas cooperativas se dedican principalmente al cuidado de niños.

Otras necesidades de capacitación que identifica son sobre primeros auxilios y respuestas de emergencia y también formar para cuidar la salud mental. A través del PROCOOP, programa de INACOOOP en convenio con INEFOP, algunas cooperativas han aprovechado para realizar cursos especializados en una temática muy amplia, como la atención de personas con Trastornos del Espectro Autista, discapacidades, administración, cooperativismo, inducción de nuevas socias, prevención del maltrato, manejo de aplicaciones. INEFOP ofrece directamente cursos que pueden aprovecharse. Estiman que los cursos ofrecidos por MIDES son “más de lo mismo”. En Salto se mencionan los cursos dados por convenio entre la Comisión Técnico Mixta de Salto Grande e INACOOOP o los de AJUPENSAL. CEFIC suele organizar cursos más vinculados con el interés personal de las socias (cocina, repostería). En un caso, la Contadora de la cooperativa les organizó un curso de administración.

No es sencillo lograr la adhesión de las cuidadoras a las capacitaciones. Si no se realizan dentro del horario laboral, lo asumen como una verdadera carga, están cansadas, no disponen de tiempo. Pocas asisten voluntariamente, “van medio obligadas”. Las cooperativas asumen costos de cursos, cuando los hay, así como traslados. En una de aligerar la carga de quienes se capacitan, cubriendo sus guardias para que descansen.

“Yo siempre les pedía cursos en la parte administrativa, cómo llevar la parte para no tener que estar gastando en gestoría, que se va a una buena plata. Claro. El tema es que son todos sin lucro” (alude a que son funciones que la cooperativa no puede pagar a la socias). “Entonces, ¿qué pasa? La gente de limpiar ocho horas en las escuelas sale muy cansada y bueno, entonces no te da el cuerpo para decir, bueno, también llevo la gestión de la cooperativa y no tengo mi ganancia. O sea, el tiempo que nos queda se lo dedicamos a la familia, al esposo, al hijo, al nieto y bueno, no, ninguno quiere porque por la parte de que está aprendo pero no tengo ninguna remuneración por eso. Entonces, como que cuando mandamos a hacer cursos es medio obligada, la gente va porque cuando no tiene la remuneración, obviamente que no quieren ir, ¿no? Claro. Es otra parte, pero es muy necesario porque obviamente más sabemos mejor para el bien de la cooperativa, ¿no?”

Una dificultad que aparece refiere al nivel previo de formación. Muchas cuidadoras cursaron solamente primaria o algunos años de secundaria.

La detección de las necesidades de capacitación puede provenir de distintas fuentes: el Consejo Directivo, CEFIC, la demanda de las interesadas. En general suelen tomarse las ofertas existentes.

El reconocimiento formal de las capacitaciones se efectúa siempre mediante la expedición de los respectivos certificados. No se tiene en cuenta para ascensos, donde pesan más las aptitudes y actitudes desarrolladas en la práctica laboral.

6) EQUIDAD DE GÉNERO

Se destaca que se trata de un sector de actividad altamente feminizado. Dentro del mismo, se brinda una oportunidad laboral, entre otras, a mujeres mayores que tienen dificultades para obtener puestos de trabajo formalizado y en cuya historia laboral predomina la informalidad, con el consiguiente desamparo de sus derechos y una gran dificultad para acceder en su momento a la jubilación.

Al respecto, la directora de una de las cooperativas que opera también en otras áreas nos exponía que la decisión de ingresar al sistema de asistentes personales se tomó con la finalidad de que compañeras ya mayores, que difícilmente pueden continuar con un horario completo, puedan mantenerse trabajando veinte horas semanales hasta sumar los años necesarios para su retiro jubilatorio.

Del relevamiento resulta lo siguiente:

En una de las cooperativas han trabajado siempre únicamente mujeres. En los llamados no se ha discriminado por género y se han presentado varones, pero no han surgido usuarios que prefirieran la atención por personal masculino. Socialmente se acepta que hombres mayores sean atendidos por asistentes femeninas pero no a la inversa. También existe reticencia de los padres a dejar hijos menores a cargo de personal masculino, aunque sea calificado y bien recomendado.

“El papá con ese enfermero que tenía de asistente, empezó a sentir desconfianza, porque tenía que tocar al niño en las zonas íntimas, porque tenía que acompañarlo obviamente al baño, ayudarlo a cambiar, y tenía una relación muy linda, pero empezaron a roces más por la familia con el asistente que por el niño con el asistente”.

En otras cooperativas hallamos también únicamente mujeres, tanto socias como contratadas, casi todas jefas de hogar. Advierten que hay casos en los que serían muy necesarios asistentes varones, pero no se presentan a los llamados. No se presentan a las capacitaciones o directamente no les interesa este trabajo. Nuestros informantes externos comentan que es un síntoma de la baja valoración social del trabajo históricamente atribuido a las mujeres, que se refleja en una menor remuneración. Los hombres tienen oportunidades laborales en áreas como la de la construcción, en las que obtienen remuneraciones superiores. Algunos de ellos están habituados al trabajo independiente y no se interesan por el cooperativismo, prefieren ser asistentes personales individuales.

En una cooperativa de trabajo existen dos socios varones, uno de los cuales asumió el relevo en la presidencia. La discriminación por género, aunque no se practica en la cooperativa, muchas veces está presente en las familias de las personas asistidas. La cooperativa incorporó una persona trans que, habiendo cumplido perfectamente su tarea, no fue aceptada por la familia del usuario.

En cuanto a la promoción de la igualdad de género y la participación equitativa en los cargos de dirección, las entrevistadas son contestes en decir que los llamados laborales son genéricos y que, pese a ellos, pocos varones participan.

Esto se refleja en los cargos de dirección, si bien se observa que para los varones resulta menos complejo participar en ellos, debido a que generalmente no son tensionados por el exceso de carga horaria que implica cuando al mismo tiempo se atienden cargas familiares.

En lo que refiere a los problemas de acoso y discriminación, suelen presentarse fuera del ámbito de la cooperativa, en el domicilio de las personas asistidas. Por esa razón es necesario establecer protocolos y prácticas preventivas. En general, la formalización de un protocolo está pendiente. En una cooperativa que ya tiene muchos años de antigüedad, se cuenta con uno. En ese caso se comenta que del tema del acoso no se hablaba; estaba presente pero naturalizado. Se está adoptando el trabajado por la Federación. Se trabajó en la toma de conciencia de situaciones de este tipo y la necesidad de dar aviso a la supervisora para que se proceda conforme con lo establecido. En otra cooperativa se responde que se está trabajando internamente en la confección de un protocolo; también allí se tiene en la dirección a dos profesionales del área psicológica y social. Otra cooperativa carece de protocolo, aunque ha trabajado el tema con la Comisión de Género y con la psicóloga. En otra cooperativa se nos dice que carece de protocolo y que no se ha presentado el problema, pero que desde un principio se dejan claras las condiciones de trabajo en reunión con la familia del usuario, al celebrarse el contrato. Por último, otra cooperativa que tampoco posee formalmente un protocolo, también hace hincapié en la fijación clara de las condiciones del servicio desde un inicio, en reunión con el familiar a cargo y la fijación de un período de prueba de dos meses, al fin del cual se puede acordar un cambio de asistente.

En el caso antes reseñado, se nos dice que no han tenido situaciones de acoso sexual, pero sí presiones de las familias para exigir la realización de más tareas que las contratadas, tales como hacer mandados, salidas al médico, incluso tratando de acordar pagos suplementarios informales por fuera de las horas pactadas. Este asunto se repite en distintas declaraciones y es propio de la cultura dominante: quien cuida, limpia. No se distingue la labor especializada de una cuidadora capacitada al efecto, del trabajo doméstico. Incluso la cuidadora, en su categorización salarial, se asimila al trabajo doméstico. Ni siquiera desde el punto de vista del derecho laboral se distingue claramente. Una técnica se pregunta por qué no se las categoriza dentro del sector Salud, si será solamente por un tema de costo salarial. Se desvaloriza la tarea y la persona que la realiza. Es preciso generar una toma de conciencia y la fijación de límites.

Resaltan en una cooperativa que también es inclusiva en lo referente a las edades de las cuidadoras y que, como en otros temas similares, la resistencia suele presentarse del lado de los usuarios:

“Tampoco discriminamos en las edades. Muchas veces tenemos compañeras de 60, de 62 años y están trabajando. Y tratamos de que los usuarios tampoco hicieran esa discriminación, porque había muchos usuarios que, no, no, no, porque es muy grande, porque bueno, miles de peros, y le demostramos que una persona con la edad que justamente tiene una de las compañeras, la niña la aceptó porque no aceptó a la joven, aceptó a la compañera y demostramos que era posible. Muy bien”.

Esa falta de reconocimiento suele manifestarse sutilmente. Por ejemplo, aunque no corresponda, para integrarse a tareas en alguna escuela se les exige certificado de buena conducta o certificado negativo del registro de acosadores sexuales. O en actos públicos, cuando se reconoce a los equipos de colaboradores, no se las menciona.

“Hay mucha estigmatización en el tema de que piensan que son una tía más, una hermana más, una persona que va como otro miembro de la familia a realizar tareas”.

“¿Por qué le pagan? ¿Para sentarse a conversar con mi mamá, como alguien de mi casa, si lo puedo hacer yo? ¿Por qué no me puede lavar un piso?”

Esta problemática no es constatada en todos los entornos. En un departamento se nos dice que se sienten muy valoradas y que los usuarios agradecen contar con el apoyo que se recibe durante cuatro horas diarias, que permite a las familias tomar otras tareas.

De la discriminación, ya mencionamos que proviene de algunas familias de los usuarios. Suelen rechazarse personas trans y otros ejemplos de diversidad. Se nos menciona el caso de no aceptación de una persona que tenía tatuajes, aun cuando no se especificaba que era la causa de la disconformidad. Otro caso fue el de un enfermero al cuidado de un niño, que se desempeñaba con la mayor corrección, pero que al padre del usuario le generaba desconfianza y solicitó que fuera sustituido por una mujer.

7) CUIDADOS

“Cuidar a quienes cuidan”. En esta sección se analiza cómo se atiende el cuidado de las asistentes personales.

Siempre es un tema importante y en esta función lo es en grado sumo, dadas las presiones emocionales que sufren las cuidadoras, que a su vez suelen sumarse a las de carácter doméstico. A su vez, permite evaluar las diferencias con las asistentes personales que se desempeñan individualmente y no cuentan con el paraguas protector de una organización empresarial, en este caso cooperativa.

Más allá de la sistematización, profesionalidad y efectividad requeridas, lo que se observa como constante en estas cooperativas es la proximidad de quienes ejercen funciones jerárquicas, que obedece a distintas causas. La dimensión de estas cooperativas y su organización más bien plana contribuyen a la posibilidad de conectar directamente con situaciones que necesitan cuidados. Por otra parte, las directivas son otras trabajadoras, que viven situaciones similares y han participado de la evolución de la cooperativa y su entramado de relaciones humanas, lo que facilita que sean empáticas con quienes, sin importar los cargos, son sus pares. Eso se traduce naturalmente en apoyos directos, muchas veces informales, que no excluyen ni sustituyen la necesidad de profesionalización. Es importante destacar este aspecto en el cooperativismo de trabajo, puesto que generalmente las investigaciones se centran en otros más tradicionales, como los salariales, de permanencia de los socios, o la gestión económica.

Licencias. En general, las cooperativas se ciñen a las licencias legales y pactadas en Consejo de Salarios. Se suele sumar el día del cumpleaños. En un caso se están revisando los contratos que se suscriben con las familias de los usuarios, para incluir feriados como el de Carnaval.

En la práctica, se es flexible para considerar situaciones particulares, pero sin que el punto se haya reglamentado. Se atiende especialmente las situaciones de las socias mayores. Se van gestionando, admitiendo que se fraccionen en circunstancias que se requieran, avisando previamente a las familias de los usuarios. Las cooperativas que cuentan con posibilidades, permiten adelantar licencias y cubrirlas con suplentes o directamente por las que normalmente desempeñan las funciones de dirección y administración. Se presentan situaciones de agotamiento entre quienes integran dos binomios o complementan sus ingresos con servicios que realizan por fuera de la cooperativa, en otros horarios.

Se trata de sostener a las compañeras que simultáneamente deben proporcionar cuidados a sus padres, esposos, hijos, flexibilizando, concediendo licencias. Algunas prefieren continuar igualmente, para oxigenarse. En una cooperativa se ha instrumentado un aporte de \$ 100 mensuales por cuidadora para obtener un servicio de acompañantes para cuando tienen familiares directos internados. También ha realizado convenios con casas de comercio para adquirir aparatos ortopédicos y fajas y ha logrado para las cuidadoras 20 boletos mensuales gratuitos y 20 subsidiados.

El SNIC permite cubrir las licencias por enfermedad, pero no las reglamentarias. Para que las familias no queden sin asistencia, las cooperativas que están en condiciones de hacerlo, las cubren con suplentes, a su costo.

El seguimiento para quienes toman licencia por enfermedad también es abordado de distintas formas. En algún caso, ese seguimiento comenzó siendo informal, entre las propias compañeras, hasta que se formalizó. Otras apelan a la comunicación constante con las cuidadoras que se encuentran licenciadas. Se manifiestan proactivas, las visitan y auxilian, les compran medicamentos. Están en contacto por cadena de WhatsApp.

En todo momento se reconoce que el servicio de asistencia a domicilio, que prácticamente en todos los casos se suma a las tareas que desarrollan en el ámbito familiar, causa agotamiento físico y emocional. Se diferencia claramente de los cuidados de acompañantes en sanatorio, donde la persona se integra a toda una red del servicio de salud, se cuenta con otros recursos y no se expone únicamente en una relación con el usuario y su familia. Debe considerarse que, por necesidad económica, muchas cuidadoras toman otros trabajos externos.

8) ASPIRACIONES DE LAS COOPERATIVAS

En algún caso, se parte de valorizar lo logrado gracias a la integración en las cooperativas.

Una socia fundadora de una cooperativa con actividades anteriores a la incorporación de asistentes personales, recuerda que el grupo constitutivo era de jefas de hogar, de mediana edad o mayores, que recuperó un trabajo formal y estable gracias a la constitución de la cooperativa y su contratación por un ente público. “Yo crie a mis dos hijos gracias a la cooperativa”.

Sin desmedro de lo expuesto, expresan que falta un reconocimiento público del servicio de cuidados, que las remuneraciones a las asistentes no alcanza para librarse de buscar ingresos adicionales de forma particular y que los ingresos de las cooperativas derivados del convenio MIDES-INACOOOP son ajustados.

Sobre este último punto, los informantes externos recuerdan que existieron estudios y negociaciones entre estas dos instituciones públicas para lograr contratos sostenibles para las cooperativas. Estas últimas carecen de poder de negociación ante el Estado, por cuya razón la mediación de INACOOOP ha sido muy relevante. Las cooperativistas reclaman que se incluyan en los contratos rubros necesarios, como los de supervisoras o cosas tan elementales como asegurar que cada asistente personal cuente con un teléfono celular para comunicarse.

Lo más importante es que cuenten con un grupo y subgrupo diferenciado, acorde con sus tareas, que tengan su laudo propio y las categorías correspondientes. Actualmente aportan dentro del grupo 20, de “entidades sociales, gremiales y deportivas”, subgrupo 3. En los Consejos de Salarios los trabajadores están representados por SUTIGA.

Esta categorización implica un desconocimiento de la especificidad del servicio de asistente personal y dificultades para negociar. Las funciones de los y las asistentes personales tienen un perfil distintivo y son pasibles de una adecuada reglamentación. El número actual y las perspectivas de crecimiento justifican la creación de un subgrupo especial, con normas regulatorias claras. Además, fortalecería el reconocimiento social y público del trabajo de cuidados.

Un problema práctico que se ha presentado tiene que ver con las cooperativas sociales. En las mismas, de acuerdo con la legislación cooperativa, no se puede remunerar por encima del mínimo laudado.

9) SUGERENCIAS DE ORIENTACIONES DE FORTALECIMIENTO:

Se proponen algunas orientaciones, en tres niveles;

a) **Nivel interno:** Avanzar en la formalización de protocolos (acoso/discriminación, situaciones críticas en domicilios, derivaciones); consolidar rutinas de prevención y supervisión con registros mínimos y desarrollar espacios de autocuidado y apoyo psicosocial, especialmente para dirigencias y referentes operativos. Fortalecer la gobernanza mediante distribución de tareas, manuales simples de procedimiento y reglas claras de comunicación y reemplazos.

Nada de lo indicado precedentemente es posible sin un compromiso personal de las asociadas, la conciencia de lo que significa trabajar en cooperativa, la preparación para asumir responsabilidades y una alta participación en reuniones e instancias de deliberación y decisión.

b) **Nivel sectorial:** Promover espacios de intercambio entre cooperativas de cuidados para compartir soluciones operativas (adaptaciones domiciliarias, criterios de selección de perfiles, estrategias frente a informalidad) y para generar demanda agregada de formación técnica y cooperativa. Estos espacios pueden reducir la dependencia del “aprendizaje aislado”.

c) **Nivel institucional-público:** Revisar convenios para incorporar explícitamente la cobertura de licencias reglamentarias y sustituciones; reactivar mecanismos estables de formación continua (técnica y de gestión cooperativa); y habilitar acompañamiento técnico regular. Integrar la perspectiva de salud y autocuidado como parte constitutiva del trabajo de cuidados. Debe quedar claro el criterio interpretativo del límite de contrataciones de dependientes. Crear un subgrupo laboral especial para las cuidadoras y cuidadores y un convenio colectivo específico que rija sus condiciones laborales.

Finalmente, reiteramos que solamente se puede brindar un buen servicio de atención a los usuarios cuando las asistentes personales reúnen adecuadas condiciones laborales y ello es posible únicamente con cooperativas fuertes, social y económicamente. Deben contar con personas capacitadas para ejercer la gobernanza, que se generen los relevos necesarios para que la rotación en los cargos directivos no sea traumática. Desde su ingreso, las socias deben ser conscientes de los deberes que implica la pertenencia a una cooperativa. Las ventajas del amparo del colectivo tienen como contrapartida la voluntad de implicarse en la gestión, de invertir horas en capacitarse y ejercer su corresponsabilidad.

Desde el punto de vista del funcionamiento económico, vimos que se necesita un mínimo volumen de actividad para alcanzar un saludable equilibrio. En muchos casos, se minimizan los costos de dirección y administración cuando las cooperativas desarrollan otras actividades simultáneamente.

Lo ideal es que las cooperativas ayuden su sostenimiento con la contratación pública pero no dependan exclusivamente de ella. Hasta el presente, se les ha presentado el escollo de la informalidad. Están en un área en que las familias optan por pagar servicios informalmente, con menores costos.

Estimamos que sería muy provechoso conocer las experiencias de países vecinos, en que cooperativas y mutuales de cuidados prestan un conjunto de servicios vinculados con la salud, que les permite abrirse al mercado.

Nos parece una gran oportunidad la aparición de cooperativas de “cohousing” para personas mayores, con su propuesta de habitar conjuntamente núcleos de vivienda en los que se cubra toda la gama de necesidades de servicios, con inclusión de los cuidados. Las cooperativas de trabajo deberían ser un complemento. Lo mismo puede decirse de nuestro tan desarrollado cooperativismo de vivienda, cuyas familias enfrentan el mismo tipo de necesidades. La concentración en mesas y barrios cooperativos y el grado de organización y madurez alcanzado por estas cooperativas y sus entidades

representativas, son atributos que favorecería el ensayo de experiencias piloto de intercooperación.

10) LOS BENEFICIOS DEL GRUPO 20 SUBGRUPO 3 “ENTIDADES SOCIALES”

Las “cooperativas de cuidados” que operan en el marco del relativamente nuevo Sistema Nacional Integrado de Cuidados (SNIC) creado por la ley 19.353 -ya descripto- se encuentran en una novel experiencia, y no tienen por cierto un grupo especial de consejos de salarios. En su momento en el ámbito de esa institucionalidad estatal se resolvió que estas cooperativas se regirían por el Grupo 20 de Entidades gremiales, sociales y deportivas, sub grupo 3 de entidades sociales.

No conocemos las causas por las cuales se adoptó esa decisión, pero se puede asociar al carácter de “empresa social” que conllevan las cooperativas que practican la actividad de los cuidados. De todos modos, más allá de que hubo algunas personas entrevistadas que nos manifestaron la necesidad de que hubiera un grupo específico para estas cooperativas, tampoco fue un clamor generalizado tal planteo. Las dificultades más que nada refieren el “encaje” de la actividad de los cuidados dentro de un grupo que no fue pensado para ello.

Ahora bien, el 20 es un grupo que tiene una muy buena regulación que ha ido construyendo a lo largo de la historia de los consejos. A continuación se incluye un Cuadro que contiene la historia de la regulación de los puntos que nosotros venimos estudiando desde el año 2005 hasta el día hoy (actual era de los consejos de salarios) y al final se hace una reseña breve o resumen de los aspectos más relevantes del convenio último suscrito que data del 7 de noviembre de 2025 (undécima ronda).

Es dable resaltar que el análisis del Grupo 20 sub grupo 3 sustituye al del Grupo 15 Salud subgrupo Servicios de Acompañantes (mencionado en la Propuesta inicial), por cuanto las experiencias encontradas y estudiadas están regidas casi en su totalidad por el precitado Grupo 20. Solamente se encontró una cooperativa que opera desde mucho antes a la creación del SNIC y que si bien ha tenido algunos periodos de dificultades, sobre todo por la alta competencia a la cual se enfrenta en plaza, ha logrado sostenerse hasta el día de hoy; se trata, en definitiva, de una cooperativa de trabajo que brinda el servicio de acompañantes en domicilios o sanatorios con el sistema de afiliación pre-paga.

Cuadro evolutivo el Grupo 20 Sub grupo 3 entidades sociales

<u>Primera ronda 2005</u>	
Equidad y salud de los trabajadores	DÉCIMO. Conformación de Tripartita sobre equidad y salud de los trabajadores. Las partes acuerdan

	<p>conformar una tripartita a los efectos de dar cumplimiento a lo establecido por la ley 15.965 de fecha 28 de junio de 1988 la cual ratifica el Convenio de OIT N° 155.</p>
<p><u>Segunda ronda 2006</u></p>	
<p>Salud y Seguridad Laboral</p>	<p>Artículo VII. Otros beneficios.</p> <p>b) Ropa de Trabajo. Se otorgará ropa de trabajo en condiciones según las estaciones climáticas para los trabajadores de este sector. Para limpiadores: camisa, y/o pantalón y/o overol; para limpiadoras: túnicas; para mantenimiento: camisa, y overol. Se otorgará el calzado adecuado para el cumplimiento de las tareas a los mencionados trabajadores. Al personal de guardería, portería, administración, ventas, y demás se otorgará el uniforme que corresponda a sus tareas cuando la institución lo requiera.</p> <p>Artículo X. Comisión Tripartita. Se constituirá una comisión tripartita, dentro de los treinta días siguientes a la firma de este acuerdo, con los siguientes cometidos: a) estudiar las nuevas categorías y otros puntos no acordados en el presente convenio. b) estudiar, establecer y dar seguimiento en este sector, de los riesgos y soluciones en la seguridad e higiene laboral, según el Convenio Internacional del Trabajo CIT 155 ratificado por la ley N° 15965. Además se abocará al seguimiento y monitoreo de los laudos de este sector, buscando los mecanismos de control y de prevención necesarios para su cumplimiento. Lo acordado en dicha comisión, así como su vigencia, será incorporado posteriormente a este acuerdo mediante aprobación del Poder Ejecutivo.</p>

Equidad y género	Artículo XI. Leyes de género. Las partes acuerdan en exhortar al cumplimiento estricto de las siguientes leyes de género: Ley 17514 sobre la violencia doméstica; Ley 17242 sobre los exámenes médicos para la mujer; Ley 17386 sobre la compañía en el parto; Ley 16045 sobre la no discriminación por sexo.
<u>Tercera ronda 2008</u>	
Seguridad y Salud Laboral	SEXTO- Complemento DISSE. Los trabajadores, en caso de enfermedad debidamente justificada y certificada por DISSE, y por una sola vez en cada año calendario, tendrán derecho a percibir de parte de su empleador las sumas correspondientes a los días no cubiertos por el subsidio que brinda DISSE, siempre que la enfermedad certificada requiera licencia por al menos 20 (veinte) días corridos. El monto a abonar por la empresa será en el mismo porcentaje que brinda DISSE para los días que cubre.
CUIDADOS	OCTAVO- Período de Lactancia. Inmediatamente a posteriori de la licencia por maternidad certificada por DAFA, la trabajadora respectiva tendrá derecho a reducir hasta el 50% (cincuenta por ciento) de su jornada habitual de trabajo, por un período máximo de 6 (seis) meses. La remuneración será abatida en la misma proporción que la reducción de la jornada, sin perjuicio del beneficio que consagra la Ley 12.030 del 27.01.54, en su aplicación por el art. 3ro. del decreto de 01.06.54. A vía de ejemplo, si la jornada habitual es de 8 (ocho) horas diarias, y la trabajadora opta por reducirla a 4 (cuatro) horas, se le remunerará como 5 (cinco) horas de trabajo efectivo. El usufructo de este beneficio es a opción de la trabajadora, quien deberá acreditar, la efectiva

	<p>lactancia por el organismo público competente. En caso de optar por este beneficio no será afectada la prima por presentismo.</p>
FORMACIÓN	<p>NOVENO- Capacitación de Trabajadores con cargas familiares. Toda institución, en la medida de sus posibilidades, procurará arbitrar instancias de capacitación dentro del horario laboral, en cuyo caso, tendrán preferencia para optar por dicho horario, en primer lugar, aquellos trabajadoras/res con cargas familiares debidamente justificadas (menores a cargo, minusválidos, etc.)</p>
GÉNERO Y EQUIDAD	<p>DÉCIMO TERCERO- Género y Equidad. Las partes acuerdan exhortar al cumplimiento de las siguientes: Ley 16.045; Ley 17.514 sobre violencia doméstica y Ley 17.817 referente a xenofobia, racismo y toda forma de discriminación. Las partes de común acuerdo reafirman el principio de igualdad de oportunidades, trato y equidad en el trabajo, sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza, orientación sexual, credo u otras formas de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes (CIT 100, 111, 156; Ley 16.045 y Declaración Sociolaboral del Mercosur). Se acuerda en forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la Ley 17.242 sobre prevención del cáncer génito mamario; la Ley 16.045 que prohíbe toda discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector y lo establecido por la OIT según los CIT 100, 111 y 156. Queda expresamente establecido que el sexo no es causa de ninguna diferencia en las remuneraciones, por lo que las categorías se refieren indistintamente a hombres y mujeres. Las empresas promoverán la equidad de género en toda la relación laboral. A tales efectos</p>

	<p>se comprometen a respetar el principio de no discriminación a la hora de promover ascensos, adjudicar tareas y establecer la remuneración pertinente.</p>
<p><u>Cuarta Ronda 2010</u></p>	
<p>CUIDADOS</p>	<p>SÉPTIMO. Período de Lactancia. Se modifica la cláusula octava del Convenio Salarial de este grupo y subgrupo de fecha 29 de Octubre de 2008 quedando redactado de la siguiente manera;</p> <p>"Inmediatamente a posteriori de la licencia por maternidad certificada por DAFA (y en su caso la opción a que da derecho el artículo quince), la trabajadora respectiva tendrá</p> <p>derecho a:</p> <p>A) reducir hasta el 50% (cincuenta por ciento) de su jornada habitual de trabajo, por un período máximo de 6 (seis) meses. La remuneración será abatida en la misma</p> <p>proporción que la reducción de la jornada.</p> <p>B) sin perjuicio del beneficio que consagra la Ley 12.030 del 27.01.54, en su aplicación por el art. 3ro. del decreto de 01.06.54, todas las trabajadoras tendrán</p> <p>derecho a una hora más paga por la entidad. A vía de ejemplo, si la jornada habitual</p> <p>es de 8 (ocho) horas diarias, y la trabajadora opta por reducirla a 4 (cuatro) horas, se le remunerará como 6 (seis) horas de trabajo efectivo. Asimismo, a vía de</p> <p>ejemplo, si su jornada es de 8 horas diarias tendrá derecho a trabajar 6 horas</p>

	<p>cobrando el salario total correspondiente a su jornada habitual. El usufructo de este</p> <p>El beneficio es a opción de la trabajadora, quién deberá acreditar, la efectiva lactancia por el organismo competente. En caso de optar por este beneficio no será afectada la prima por presentismo."</p> <p>DECIMOTERCERO.- Prima por nacimiento. Se abonará a partir del 1ro. de noviembre de 2010, una Base de Prestaciones y Contribuciones (BPC) al trabajador por cada hijo nacido a partir de dicha fecha. El trabajador deberá presentar la correspondiente partida de nacimiento dentro del plazo de 30 días de acontecido. La prima referida se abonará no más allá de los treinta días de acreditado el nacimiento. En caso de que los padres trabajen en la misma institución la prima será para uno de ellos a convenir. Lo mismo será en caso de adopción o legitimación adoptiva debiendo acreditar los hechos generadores, en el plazo referido, con testimonio de escritura o sentencia de ratificación</p> <p>de tenencia respectivamente.</p> <p>DECIMOCUARTO.- LICENCIA POR PATERNIDAD. Se agregarán dos días más al beneficio dispuesto por el artículo 5° de la ley 18.345, manteniendo el resto de las disposiciones referidas al beneficio y ley que se reglamenta.</p> <p>DECIMOQUINTO.- LICENCIA POR MATERNIDAD. Culminado el período de licencia por maternidad, de acuerdo a la legislación vigente, la trabajadora podrá optar hasta por 2 (dos) semanas más de licencia sin goce de sueldo. Deberá comunicar el is0doción con una antelación no menor a 72 horas hábiles del comienzo del goce de este beneficio.</p>
--	--

	<p>El uso de la opción no afectará la prima por presentismo correspondiente.</p>
<p>Desarrollo profesional</p>	<p>OCTAVO. Capacitación de Trabajadores. Las partes acuerdan, que independientemente de los planes de capacitación laboral que cada Institución tengan implementados en forma interna o que realicen esta por intermedio de otro Instituto, podrá solicitar los mismos en el instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP).</p>
<p>Salud y Seguridad Laboral</p>	<p>NOVENO.- Se acuerda incluir la categoría de TELEFONISTA ESPECIALIZADO con la siguiente definición: "Es el trabajador que realiza tareas permanentes de telefonista en el sistema de telemarketer y/o call center. Deberá tener una vincha personal, cubre asientos personales, cumpliendo 33 (treinta y tres horas semanales"</p> <p>Dicha categoría se asimila a los salarios mínimos nominales de la franja 2 (dos), siéndole remunerada la totalidad del salario establecido (\$ 9.425 al 1/7/2010 por las 33 horas semanales indicadas)</p> <p>DÉCIMO.- Examen de Audiometría. Se acuerda que para los funcionarios con la categoría de telefonistas y telefonistas especializados deberán realizarse obligatoriamente una vez al año un examen de audiometría. Las instituciones se harán cargo de las horas empleadas y del pago de órdenes de la institución de salud en la cual esté</p>

	<p>afiliada/o; para la realización del mencionado examen, el trabajador deberá avisar a la Institución con un plazo mínimo de 72 (setenta y dos) horas de antelación y</p> <p>posteriormente presentar las constancias debidas. El tiempo transcurrido en la redacción del mencionado examen no afectará el cálculo de la Prima por Presentismo.</p> <p>DECIMOSEXTO. ÁREA PROTEGIDA. Dispónese que en aquellas Instituciones, que en sus locales y/o dependencias cuenten con más de cinco trabajadores en su lugar habitual de Labajo, deberán tener a partir del 1ro. de Enero de 2011, un convenio de</p> <p>"Área Protegida" con empresas de Emergencias Móviles.</p>
<p><u>Quinta Ronda</u></p>	
<p>CUIDADOS</p>	<p>OCTAVO.- HORAS PARA USO PARTICULAR. Se establece un máximo de 2 (dos) horas mensuales de la jornada laboral, de las que podrán disponer los trabajadores para uso particular sin que ello afecte el cobro de la prima por presentismo, las que deberán ser coordinadas con una antelación mínima de 48 (cuarenta y ocho) horas. Las mismas no serán remuneradas ni serán acumulativas y su fraccionamiento no podrá ser inferior a 1 (una) hora.-</p> <p>DÉCIMO.- LICENCIA POR HIJOS DISCAPACITADOS. A partir del 1° de enero de 2014, se otorgará hasta 5 (cinco) días de licencia especial remunerada por año, no acumulable a los de los años subsiguientes, a los trabajadores que tengan hijos que presenten discapacidad con grado de dependencia. En caso de que se excedan los 5 (cinco) días, no serán remunerados los días excedentes y no será afectado el pago de la prima por</p>

	<p>presentismo.-- Para acceder a esta licencia el trabajador deberá comunicar su situación al empleador y gestionar un informe con diagnóstico del médico tratante. Asimismo, deberá presentar la constancia a su nombre, del trámite o servicio al que debió acudir en cada oportunidad.-</p>
<p>GÉNERO</p>	<p>DÉCIMO PRIMERO.- LICENCIA POR VIOLENCIA DOMÉSTICA. El trabajador que haya sido víctima en persona de violencia doméstica, podrá disponer de hasta 5 (cinco) días en el año sin goce de sueldo, para atender los requerimientos policiales y judiciales que la situación amerite. Para acceder a esta licencia el trabajador deberá presentar la constancia policial y judicial correspondiente y en su caso el informe del médico forense. Esta licencia especial no afectará el cobro de la prima por presentismo. En caso de posterior levantamiento de la denuncia se perderá el derecho a usufructuar este beneficio nuevamente.</p>
<p>Salud y Seguridad</p>	<p>DECIMOTERCERO.- TABAQUISMO. Asumiendo la importancia en la mejora de la calidad de vida de los trabajadores, y visualizando como camino para ello el combate a las adicciones, se promoverá la implementación de cursos de cesación de tabaquismo en los lugares de trabajo, atendiendo la continuidad y el buen funcionamiento de la entidad. La institución otorgará una hora semanal remunerada al trabajador para que pueda asistir a dichas actividades, por un período máximo de 10 (diez) semanas. Como inicio de estas actividades, se llevará a cabo un taller motivacional a cargo del equipo profesional, con una duración de dos horas el que se desarrollará en horario laboral. Se procurará de esta forma, que los empleadores brinden su apoyo a los fumadores que deseen abandonar su conducta adictiva, así como que estos</p>

	<p>acepten la ayuda profesional que se ponga a su disposición. Se deja constancia, que las entidades no tienen ninguna obligación de otorgar descansos especiales a los fumadores, para que puedan salir a fumar en horas de trabajo. En los casos en que se estén otorgando permisos de salidas, se sugiere que de adoptarse cambios, los mismos se realicen gradualmente.</p>
<p><u>Sexta Ronda</u></p>	
<p>SALUD Y SEGURIDAD</p>	<p>DÉCIMO PRIMERO: Complemento de DISSE y BSE. Se modifica el art 5 del Convenio Colectivo de fecha 17 de noviembre de 2010 quedando redactado de la siguiente manera: "los trabajadores, en caso de enfermedad o accidente laboral debidamente justificado y certificado por DISSE o por el BSE, y hasta por dos veces en cada año calendario, tendrán derecho a percibir de parte de su empleador la sumas correspondientes al los días no cubiertos por el subsidio, siempre que la enfermedad o el accidente certificado requiera licencia de por al menos 15 días corridos. El monto a abonar por la institución será el mismo porcentaje que brinda DISSE o el BSE para los días que cubre.</p>
<p>CUIDADOS</p>	<p>DÉCIMO SEGUNDO: Canasta estudiantil. Aquellos trabajadores con hijos y/o menores a cargo en edad de asistencia obligatoria a clases de educación inicial y primaria (actualmente desde los cuatro años) se les otorgará un voucher con rendición de cuentas u otro instrumento por un valor de 0.25 BPC por cada hijo o menor a cargo, para la compra de útiles y materiales escolares. Este beneficio se hará efectivo una vez al año junto con el pago del sueldo correspondiente al mes de febrero. o DÉCIMO TERCERO: Licencia por familiares con discapacidad. A partir del</p>

primero de enero del 2016 se otorgará hasta 30 horas de licencia especial no remunerada por año, no acumulable en los años siguientes, a los trabajadores que tengan padre, madre, cónyuge y o concubino legal, que presente discapacidad con grado de dependencia. Esta licencia especial no afectará el pago de la prima por presentismo. Para acceder a la misma el trabajador deberá comunicar su situación al empleador y gestionar un informe con diagnóstico del médico tratante. Asimismo deberá presentar constancia a su nombre del trámite o servicio al que debe acudir en cada oportunidad. DÉCIMO CUARTO: Espacio maternal. Todas las instituciones deberán procurar un área con privacidad y dotado de las condiciones adecuadas dentro del local para que las trabajadoras con hijos en período de en el horario de trabajo. DÉCIMO QUINTO: Prima por nacimiento. Se modifica el artículo 13 del Convenio de 17 de noviembre de 2010 el que quedará redactado de la siguiente manera: "Se abonará a partir del primero de enero de 2016 una Y media BPC al trabajador por cada hijo nacido a partir de dicha fecha. El trabajador deberá presentar la correspondiente partida de nacimiento dentro del plazo de 30 días de acontecido. La prima referida se abonará no más de 30 días de acreditado el nacimiento. En caso de que ambos padres trabajen en la misma institución la prima será para uno de ellos a convenir. Lo mismo será en caso de adopción o legitimación adoptiva debiéndose acreditar los hechos generadores, en el plazo referido, con testimonio de escritura o sentencia de ratificación de tenencia respectivamente. DÉCIMO SEXTO: Trabajo para personas con discapacidad. Se acuerda que las instituciones en la medida de sus posibilidades, desarrollarán políticas de admisión de personas con discapacidad

	en los distintos puestos de trabajo que las mismas puedan desempeñar.
<u>Séptima Ronda</u>	
SALUD Y SEGURIDAD	<p>SEXTO: RATIFICACIÓN DE CONDICIONES</p> <p>6.6. ROPA DE TRABAJO</p> <p>Se entregará ropa de trabajo en condiciones según las estaciones climáticas para los trabajadores de este sector. Para los limpiadores camisa y/o pantalón y/o overol; para limpiadoras túnicas; para mantenimiento camisa y overol. Se otorgará el calzado adecuado para el cumplimiento de las tareas a los mencionados trabajadores. Al personal de guardería, portería, administración ventas y demás se otorgará el uniforme que corresponda a sus tareas cuando la institución lo requiera (artículo 7.b del Convenio de 2 de octubre de 2006, recogido por Decreto 463/06 de 20 de noviembre de 2006).</p> <p>6.14. COMPLEMENTO DE DISSE y BSE</p> <p>Los trabajadores, en caso de enfermedad o accidente laboral debidamente justificado y certificado por DISSE o por el BSE, y hasta por dos veces en cada año calendario, tendrán derecho a percibir de parte de su empleador la sumas correspondientes a los días no cubiertos por el subsidio, siempre que la enfermedad o el accidente certificado requiera licencia de por al menos 15 días corridos. El monto a abonar por la institución será el mismo porcentaje que brinda DISSE o el BSE para los días que cubre (artículo 11 del Acuerdo de Consejo de Salarios de 29 de octubre de 2015).</p> <p>6.16. EXAMEN DE AUDIOMETRÍA</p> <p>Se acuerda para los funcionarios de las categorías telefonista y telefonista</p>

especializado que deberán realizarse obligatoriamente una vez al año un examen de audiometría. Las Instituciones se harán cargo de las horas empleadas y del pago de la orden de la institución de salud a la que esté afiliado/a para la realización del mencionado examen. El trabajador deberá avisar a la institución con un plazo mínimo de 72 horas de antelación y posteriormente presentar las constancias debidas. El tiempo transcurrido en el referido examen no afectará la prima por presentismo (artículo 10 del Acuerdo de Consejo de Salarios de 17 de noviembre de 2010).

6.17. TABAQUISMO

Asumiendo la importancia en la mejora de la calidad de vida de los trabajadores, y visualizando como camino para ello el combate a las adicciones, se promoverá la implementación de cursos de cesación de tabaquismo en los lugares de trabajo, atendiendo la continuidad y el buen funcionamiento de la entidad. La institución otorgará una hora semanal remunerada al trabajador para que pueda asistir a dichas actividades, por un período máximo de 10 (diez) semanas. Como inicio de estas actividades, se llevará a cabo un taller motivacional a cargo del equipo profesional, con una duración de dos horas el que se desarrollará en horario laboral. Se procurará de esta forma, que los empleadores brinden su apoyo a los fumadores que deseen abandonar su conducta adictiva, así como que estos acepten la ayuda profesional que se ponga a su disposición.

Se deja constancia, que las entidades no tienen ninguna obligación de otorgar descansos especiales a los fumadores, para que puedan salir a fumar en horas de trabajo. En los casos en que se estén otorgando permisos de salidas, se sugiere que de adoptarse cambios, los mismos se realicen gradualmente

	(artículo 13 del Acuerdo de Consejo de Salarios de 25 de noviembre de 2013)
CUIDADOS	<p>6.13. HORAS PARA USO PARTICULAR</p> <p>Los trabajadores podrán disponer de un máximo de 2 horas mensuales de la jornada laboral para uso particular sin que ello afecte el cobro de la prima por presentismo, las cuales deben coordinarse con un mínimo de 48 horas de anticipación. Las 2 horas pueden fraccionarse en períodos de 1 hora y no serán remuneradas ni acumulativas (artículo 8 del Acuerdo de Consejo de Salarios de 25 de noviembre de 2013).</p> <p>6.19. ESPACIO MATERNAL</p> <p>Todas las instituciones deberán procurar un área con privacidad y dotado de las condiciones adecuadas dentro del local para que las trabajadoras con hijos en período de lactancia puedan disponerlo para fines vinculados al amamantamiento en el horario de trabajo (artículo 14 del Acuerdo de Consejo de Salarios de 29 de octubre de 2015); ello sin perjuicio de lo dispuesto por la Ley No. 19.530.</p> <p>6.20. LICENCIA POR MATERNIDAD</p> <p>Culminado el período de licencia por maternidad, la trabajadora podrá optar por dos semanas más de licencia sin goce de sueldo. Deberá comunicar el uso de la opción con una antelación no menor a 72 horas hábiles del comienzo del goce del beneficio. El uso de la opción no afectará la prima por presentismo correspondiente (artículo 15 del Acuerdo de Consejo de Salarios de 17 de noviembre de 2010).</p> <p>6.21. LICENCIA POR PATERNIDAD</p> <p>Se agregan dos días más al beneficio dispuesto por la ley 18.345, manteniéndose el resto de las disposiciones que la ley reglamenta</p>

(artículo 14 del acuerdo de Consejo de Salarios de 17 de noviembre de 2010).

Esta extensión de la licencia por paternidad, queda sin efecto, teniendo en cuenta el beneficio mayor que consagran para el trabajador los artículos 7° y 8° de la Ley 19.161.

6.22. CAPACITACIÓN

Toda Institución en la medida de sus posibilidades procurará arbitrar instancias de capacitación dentro del horario laboral, en cuyo caso tendrán preferencia para optar por dicho horario en primer lugar aquellos trabajadores/as con cargas familiares debidamente justificadas (menores, minusválidos etc) (artículo 9 del Convenio de 29 de octubre de 2008, recogido por Decreto No. 30/09, de 19 de enero de 2009).

6.23. PRIMA POR NACIMIENTO

Se abonará a partir del 1ero de enero de 2016 una y media BPC al trabajador por cada hijo nacido a partir de dicha fecha. El trabajador deberá presentar la correspondiente partida de nacimiento dentro del plazo de 30 días de acontecido. La prima referida se abonará no más de 30 días de acreditado el nacimiento. En caso de que ambos padres trabajen en la misma institución la prima será para uno de ellos a convenir. Lo mismo será en caso de adopción o legitimación adoptiva, debiéndose acreditar los hechos generadores, en el plazo referido, con testimonio de escritura o sentencia de ratificación de tenencia respectivamente (artículo 15 del Acuerdo de Consejo de Salarios de 29 de octubre de 2015).

6.24. TRABAJO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Se acuerda que las instituciones, en la medida de sus posibilidades, desarrollarán políticas de admisión de

personas con discapacidad en los distintos puestos de trabajo que las mismas puedan desempeñar (artículo 16 del Acuerdo de Consejo de Salarios de 29 de octubre de 2015).

6.30. LICENCIA POR FAMILIARES CON DISCAPACIDAD

A partir del 1ero de enero del 2016 se otorgará hasta 30 horas de licencia especial no remunerada por año, no acumulable en los años siguientes, a los trabajadores que tengan padre, madre, cónyuge y o concubino legal, que presente discapacidad con grado de dependencia. Esta licencia especial no afectará el pago de la prima por presentismo. Para acceder a la misma el trabajador deberá comunicar su situación al empleador y gestionar un informe con diagnóstico del médico tratante. Asimismo deberá presentar constancia a su nombre del trámite o servicio al que debe acudir en cada oportunidad” (Artículo 13 del acuerdo de Consejo de Salarios de 29 de octubre de 2015 modificativo del artículo 19 del acuerdo de 25 de noviembre de 2013)

OCTAVO: CANASTA ESTUDIANTIL

Se acuerda ampliar a partir del año 2019, la canasta estudiantil vigente, estableciéndose que aquellos trabajadores con hijos y/ o menores a cargo en edad de asistencia obligatoria a clases de educación preescolar, inicial, primaria y liceal hasta 3er. año, se les otorgará un voucher con rendición de cuentas u otro instrumento por un valor de 0,25 BPC por cada hijo o menor a cargo, para la compra de útiles y/o materiales escolares. Este beneficio se hará efectivo una vez al año junto con el pago del sueldo correspondiente al mes de febrero. Las Entidades Sociales y Gremiales con domicilio en el interior del país abonarán la presente ampliación de acuerdo al siguiente escalonamiento, a) a partir del año 2019 hasta 1er. año de

	<p>secundaria; b) a partir del año 2020 hasta 2do. año de secundaria; c) a partir del año 2021 hasta el 3er. año de secundaria.</p> <p>NOVENO: PERÍODO DE LACTANCIA</p> <p>El beneficio sobre el período de lactancia establecido por este Consejo en la cláusula 8 del Convenio de 29/10/2008, modificado por el art. 7 del Acuerdo de Consejo de Salarios de 17/11/2010, ha sido superado por la Ley No. 19.161, por lo cual al respecto las instituciones deberán aplicar (únicamente) lo establecido por dicha Ley.</p> <p>DÉCIMO: LICENCIAS POR FAMILIARES INTERNADOS</p> <p>Sin perjuicio de la licencia por familiares con discapacidad, se acuerda una licencia especial para familiares con enfermedades terminales, en los siguientes términos:</p> <p>Los trabajadores con hijos menores de 12 años de edad y con madre y/o padre mayores de 70 años de edad, que se encuentren con internación hospitalaria tendrán una licencia especial con goce de sueldo, de hasta 3 días en el año calendario. Dicha licencia no es acumulable año a año y deberá solicitarse con al menos 72 horas de anticipación; asimismo, una vez reintegrado, el trabajador deberá presentar la constancia médica expedida por la institución de salud correspondiente.</p>
<p>GÉNERO</p>	<p>6.15. LICENCIA POR VIOLENCIA DOMÉSTICA.</p> <p>El trabajador que haya sido víctima en persona de violencia doméstica, podrá disponer de hasta 5 (cinco) días en el año sin goce de sueldo, para atender los requerimientos policiales y judiciales que la situación amerite. Para acceder a esta licencia el trabajador deberá presentar la constancia policial y judicial</p>

	<p>correspondiente y en su caso el informe del médico forense. Esta licencia especial no afectará el cobro de la prima por presentismo. En caso de posterior levantamiento de la denuncia se perderá el derecho a usufructuar este beneficio nuevamente (artículo 11 del Acuerdo de Consejo de Salarios de 25 de noviembre de 2013).</p> <p>6.18. LEYES DE GÉNERO</p> <p>Las partes acuerdan exhortar el cumplimiento estricto de las siguientes leyes de género: 17514 sobre violencia doméstica; 17242 sobre exámenes médicos para la mujer; 17386 sobre compañía en el parto y 16045 sobre la no discriminación por sexo (artículo 11 del Convenio de 2 de octubre de 2006, recogido por Decreto No. 463/06, de 20 de noviembre de 2006).</p>
Desarrollo Profesional	<p>DÉCIMO TERCERO: INEFOP</p> <p>Las organizaciones de empleadores y de trabajadores se comprometen a realizar gestiones conjuntas ante INEFOP a los efectos de abrir el sectorial "Entidades Gremiales y Sociales". Este compromiso deberá contar con el beneplácito de ambas partes.</p>
<u>Décima Ronda 2023</u>	
Salud y Seguridad	<p>12.6 ROPA DE TRABAJO. Se entregará ropa de trabajo en condiciones según las estaciones climáticas para los trabajadores de este sector. Para los limpiadores camisa y/o pantalón y/o overol; para limpiadoras túnicas; para mantenimiento camisa y overol. Se otorgará el calzado adecuado para el cumplimiento de las tareas a los mencionados trabajadores. Al personal de guardería, portería, administración ventas y demás se otorgará el uniforme que corresponda a sus tareas cuando la</p>

institución lo requiera (artículo 7.b del Convenio de 2 de octubre de 2006, recogido por Decreto 463/06 de 20 de noviembre de 2006).

12.14 COMPLEMENTO DE DISSE y BSE. Los trabajadores, en caso de enfermedad o accidente laboral debidamente justificado y certificado por DISSE o por el BSE, y hasta por dos veces en cada año calendario, tendrán derecho a percibir de parte de su empleador la sumas correspondientes a los días no cubiertos por el subsidio, siempre que la enfermedad o el accidente certificado requiera licencia de por al menos 15 días corridos. El monto a abonar por la institución será el mismo porcentaje que brinda DISSE o el BSE para los días que cubre (artículo 11 del Acuerdo de Consejo de Salarios de 29 de octubre de 2015).

12.16 EXAMEN DE AUDIOMETRÍA. Se acuerda para los funcionarios de las categorías telefonista y telefonista especializado que deberán realizarse obligatoriamente una vez al año un examen de audiometría. Las Instituciones se harán cargo de las horas empleadas y del pago de la orden de la institución de salud a la que esté afiliado/a para la realización del mencionado examen. El trabajador deberá avisar a la institución con un plazo mínimo de 72 horas de antelación y posteriormente presentar las constancias debidas. El tiempo transcurrido en el referido examen no afectará la prima por presentismo (artículo 10 del Acuerdo de Consejo de Salarios de 17 de noviembre de 2010).

12.17 TABAQUISMO. Asumiendo la importancia en la mejora de la calidad de vida de los trabajadores, y visualizando como camino para ello el combate a las adicciones, se promoverá la implementación de cursos de cesación de tabaquismo en los lugares de trabajo, atendiendo la continuidad y el buen

funcionamiento de la entidad. La institución otorgará una hora semanal remunerada al trabajador para que pueda asistir a dichas actividades, por un período máximo de 10 (diez) semanas. Como inicio de estas actividades, se llevará a cabo un taller motivacional a cargo del equipo profesional, con una duración de dos horas el que se desarrollará en horario laboral. Se procurará de esta forma, que los empleadores brinden su apoyo a los fumadores que deseen abandonar su conducta adictiva, así como que estos acepten la ayuda profesional que se ponga a su disposición. Se deja constancia, que las entidades no tienen ninguna obligación de otorgar descansos especiales a los fumadores, para que puedan salir a fumar en horas de trabajo. En los casos en que se estén otorgando permisos de salidas, se sugiere que de adoptarse cambios, los mismos se realicen gradualmente (artículo 13 del Acuerdo de Consejo de Salarios de 25 de noviembre de 2013)

12.35 LICENCIAS POR ANÁLISIS MÉDICOS. Se acuerda una licencia especial de hasta 3 días pagos en el año calendario, no acumulables, para que el trabajador/a se realice los análisis médicos que se detallan: 1) un día por la realización del estudio, a) curva de glicemia, b) fibrogastroscopía, c) fibrobroncoscopia, d) estudios eléctricos de miembros superiores e inferiores, e) ergometría, f) poligrafía respiratoria; 2) un día previo y el día de la realización, a) colon por enema, b) colon por enema doble contraste, c) fibrocolonoscopia; 3) un día de la realización y un día posterior del estudio, a) tomografías varias con contraste. El trabajador deberá solicitar la licencia con al menos 72 horas de anticipación y presentando el comprobante de la institución a la cual está afiliado por FONASA.

CUIDADOS

12.13 HORAS PARA USO PARTICULAR. Los trabajadores podrán disponer de un máximo de horas mensuales de la jornada laboral para uso particular sin que ello afecte el cobro de la prima por presentismo, las cuales deben coordinarse con un mínimo de 48 horas de anticipación. Las 2 horas pueden fraccionarse en períodos de 1 hora y no serán remuneradas ni acumulativas (artículo 8 del Acuerdo de Consejo de Salarios de 25 de noviembre de 2013).

12.19 ESPACIO MATERNAL. Todas las instituciones deberán procurar un área con privacidad y dotado de las condiciones adecuadas dentro del local para que las trabajadoras con hijos en período de lactancia puedan disponerlo para fines vinculados al amamantamiento en el horario de trabajo (artículo 14 del Acuerdo de Consejo de Salarios de 29 de octubre de 2015); ello sin perjuicio de lo dispuesto por la Ley No. 19.530.

12.20 LICENCIA POR MATERNIDAD. Culminado el período de licencia por maternidad, la trabajadora podrá optar por dos semanas más de licencia sin goce de sueldo. Deberá comunicar el uso de la opción con una antelación no menor a 72 horas hábiles del comienzo del goce del beneficio. El uso de la opción no afectará la prima por presentismo correspondiente (artículo 15 del Acuerdo de Consejo de Salarios de 17 de noviembre de 2010).

12.21 LICENCIA POR PATERNIDAD. Se agregan dos días más al beneficio dispuesto por la ley 18.345, manteniéndose el resto de las disposiciones que la ley reglamenta (artículo 14 del acuerdo de Consejos de Salarios de 17 de noviembre de 2010).

Esta extensión de la licencia por paternidad, queda sin efecto, teniendo en cuenta el beneficio mayor que consagran para el trabajador los artículos 7° y 8° de la Ley 19.161.

12.22 CAPACITACIÓN. Toda Institución en la

medida de sus posibilidades procurará arbitrar instancias de capacitación dentro del horario laboral, en cuyo caso tendrán preferencia para optar por dicho horario en primer lugar aquellos trabajadores/as con cargas familiares debidamente justificadas (menores, minusválidos etc) (artículo 9 del Convenio de 29 de octubre de 2008, recogido por Decreto No. 30/09, de 19 de enero de 2009).

12.23 PRIMA POR NACIMIENTO. Se abonará a partir del 1ero de enero de 2016 una y media BPC al trabajador por cada hijo nacido a partir de dicha fecha. El trabajador deberá presentar la correspondiente partida de nacimiento dentro del plazo de 30 días de acontecido. La prima referida se abonará no más de 30 días de acreditado el nacimiento. En caso de que ambos padres trabajen en la misma institución la prima será para uno de ellos a convenir. Lo mismo será en caso de adopción o legitimación adoptiva, debiéndose acreditar los hechos generadores, en el plazo referido, con testimonio de escritura o sentencia de ratificación de tenencia respectivamente (artículo 15 del Acuerdo de Consejo de Salarios de 29 de octubre de 2015).

12.24 TRABAJO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD. Se acuerda que las instituciones, en la medida de sus posibilidades, desarrollarán políticas de admisión de personas con discapacidad en los distintos puestos de trabajo que las mismas puedan desempeñar (artículo 16 del Acuerdo de Consejo de Salarios de 29 de octubre de 2015).

12.29 LICENCIA POR FAMILIARES CON DISCAPACIDAD. A partir del 1ero de enero del 2016 otorgará hasta 30 horas de licencia especial no remunerada por año, no acumulable en los años siguientes, a los trabajadores que tengan padre, madre, cónyuge y o concubino legal, que presente discapacidad con grado de dependencia. Esta licencia especial no afectará el

	<p>pago de la prima por presentismo. Para acceder a la misma el trabajador deberá comunicar su situación al empleador y gestionar un informe con diagnóstico del médico tratante. Asimismo deberá presentar constancia a su nombre del trámite o servicio al que debe acudir en cada oportunidad" (Artículo 13 del acuerdo de Consejo de Salarios de 29 de octubre de 2015 modificativo del artículo 19 del acuerdo de 25 de noviembre de 2013)</p> <p>12.32 CANASTA ESTUDIANTIL. Se acuerda ampliar a partir del año 2019, la canasta estudiantil vigente, estableciéndose que aquellos trabajadores con hijos y/ o menores a cargo en edad de asistencia obligatoria a clases de educación preescolar, inicial, primaria y liceal hasta 3er. año, se les otorgará un voucher con rendición de cuentas u otro instrumento por un valor de 0,25 BPC por cada hijo o menor a cargo, para la compra de útiles y/o materiales escolares. Este beneficio se hará efectivo una vez al año junto con el pago del sueldo correspondiente al mes de febrero. Las Entidades Sociales y Gremiales con domicilio en el interior del país abonarán la presente ampliación de acuerdo al siguiente escalonamiento, a) a partir del año 2019 hasta 1er. año de secundaria; b) a partir del año 2020 hasta 2do. año de secundaria; c) a partir del año 2021 hasta el 3er. año de secundaria.</p> <p>12.33 PERÍODO DE LACTANCIA. El beneficio sobre el período de lactancia establecido por este Consejo en la cláusula 8 del Convenio de 29/10/2008, modificado por el art. 7 del Acuerdo de Consejo de Salarios de 17/11/2010, ha sido superado por la Ley No. 19.161, por lo cual al respecto las instituciones deberán aplicar (únicamente) lo establecido por dicha Ley.</p> <p>12.34 LICENCIAS POR FAMILIARES INTERNADOS. Sin perjuicio de la licencia por familiares con discapacidad, se acuerda una licencia especial para familiares con</p>
--	---

	<p>enfermedades terminales, en los siguientes términos: Los trabajadores con hijos menores de 12 años de edad y con madre y/o padre mayores de 70 años de edad, que se encuentren con internación hospitalaria tendrán una licencia especial con goce de sueldo, de hasta 3 días en el año calendario. Dicha licencia no es acumulable año a año y deberá solicitarse con al menos 72 horas de anticipación; asimismo, una vez reintegrado, trabajador deberá presentar la constancia médica expedida por la institución de salud correspondiente.</p>
<p>GÉNERO y EQUIDAD</p>	<p>12.15 LICENCIA POR VIOLENCIA DOMÉSTICA. El trabajador que haya sido víctima en persona de violencia doméstica, podrá disponer de hasta 5 (cinco) días en el año sin goce de sueldo, para atender los requerimientos policiales y judiciales que la situación amerite. Para acceder a esta <input type="checkbox"/> licencia el trabajador deberá presentar la constancia policial y judicial correspondiente y en su caso el informe del médico forense. Esta licencia especial no afectará el cobro de la prima por presentismo. En caso de posterior levantamiento de la denuncia se perderá el derecho a usufructuar este beneficio nuevamente (artículo 11 del Acuerdo de Consejo de Salarios de 25 de noviembre de 2013).</p> <p>12.18 LEYES DE GÉNERO Las partes acuerdan exhortar el cumplimiento estricto de las siguientes leyes de género: 17514 sobre violencia doméstica; 17242 sobre exámenes médicos para la mujer; 17386 sobre compañía en el parto y 16045 sobre la no discriminación por sexo (artículo 11 del Convenio de 2 de octubre de 2006, recogido por Decreto No. 463/06, de 20 de noviembre de 2006).</p> <p>12.36 NO DISCRIMINACIÓN. Las partes ratifican asumir el compromiso propuesto por la CTIOTE acuerdan</p>

	<p>promover dentro del ámbito de la negociación colectiva el cumplimiento de la ley No. 16045, Convenios Internacionales de Trabajo No. 103, 100, 11 y 156 ratificados por nuestro país y la Declaración Socio Laboral del MERCOSUR. Reafirman el respeto por el principio de igualdad de oportunidades, trato y equidad en el trabajo, sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza-etnia, orientación sexual, credo u otras formas de discriminación de conformidad con las disposiciones legales vigentes.</p>
<p>DESARROLLO PROFESIONAL</p>	<p>DÉCIMO TERCERO. Capacitación. Las partes se comprometen a difundir y promover ante empleadores y trabajadores, la realización de capacitaciones para los trabajadores del sector, acudiendo a todos los mecanismos que brinda el INEFOP y/o cualquier otra institución que permitan buscar la excelencia en la prestación de los diversos servicios a los usuarios de los mismos.</p>
<p><u>Undécima Ronda</u></p>	
<p>CUIDADOS</p>	<p>12.1 Licencias Especiales Para Madres, Padres y/o Tutores Con Menores A Cargo. Las/os trabajadoras/es que tengan hijos/as o menores a cargo a partir de los 6 meses hasta los 3 años, tendrán derecho a acceder a horas especiales -pagas y sin pérdida de presentismo- para el acompañamiento a controles de salud obligatorios pediátricos. En virtud de ello las/os trabajadoras/es tendrán derecho a:</p> <p>a. Dos (2) horas cada 2 meses para bebés de 6 a 12 meses. b. Dos (2) horas cada 3 meses en edades de 1 a 2 años. C. Dos (2) horas cada 4 meses en edades de 2 a 3 años. Asimismo, dicho beneficio podrá gozarse conjuntamente con las dos horas de uso particular. Las/os trabajadoras/es deberán solicitar las</p>

	<p>horas especiales con, al menos, 48 horas de anticipación y deberán presentar la constancia médica expedida por la institución de salud correspondiente.</p> <p>12.2. Licencia por Cuidados. En atención a un principio de protección a las personas que requieren cuidados y como un paliativo que se puede aportar desde el mundo del trabajo, se crea una licencia especial para aquellos trabajadores/as que tengan familiares directos (madres, padre, cónyuge o concubino, hijos/as, adolescentes, menores a cargo), con o sin discapacidad, enfermedades oncológicas, terminales, internación hospitalaria o domiciliaria. Tendrán también derecho a acceder a esta licencia aquellos trabajadores/as que tengan hijos/as o personas a cargo de entre 4 a 14 años, para el acompañamiento a controles de salud obligatorios pediátricos, establecidos por médicos, pediatras, médicos especialistas, oftalmólogos y odontólogos. El régimen de esta licencia funcionará en arreglo a los siguientes ítems: a. Tendrán derecho hasta tres días con goce de sueldo por año calendario, no acumulables año a año. b. La licencia se podrá usufructuar en forma fraccionada -no menor a un día- para consultas médicas en general, exámenes clínicos, tratamientos cualquiera sea vinculado a la patología, e internación hospitalaria o domiciliaria. C. La licencia, salvo en casos de emergencia, deberá ser solicitada con 48 horas de antelación como mínimo. d. En todos los casos, el/la trabajador/a deberá presentar certificado expedido por la institución médica o el especialista tratante. e. En los casos en que las instituciones tengan establecido en sus reglamentos internos un régimen más beneficioso en relación con este punto, se regirán por dichos reglamentos. La parte empleadora no difundirá</p>
--	--

oficialmente los motivos que generan esta licencia. (Modificativo del artículo 12.29 del acuerdo de Consejo de Salarios del 21 de noviembre de 2023 que recoge el artículo 13 del acuerdo de Consejo de Salarios de 29 de octubre de 2015, modificativo del artículo 19 del acuerdo de 25 de noviembre de 2013. Modificativo del artículo 12.34 del acuerdo de Consejo de Salarios del 21 de noviembre de 2023)

13.2. Canasta Estudiantil. Se establece que aquellos trabajadores/as con hijos/as y/o menores a cargo en edades desde los 3 años hasta los 18 años, que concurren a instituciones educativas, se les otorgará un voucher con rendición de cuentas u otro instrumento por un valor de 0,25 BPC por cada hijo/a o menor a cargo, para la compra de útiles y/o materiales escolares. Este beneficio se hará efectivo una vez al año junto con el pago del sueldo correspondiente al mes de febrero. (Modificativo del artículo 12.32 del Acuerdo de Consejo de Salarios de 21 de noviembre de 2023)

14.12. HORAS PARA USO PARTICULAR. Los trabajadores podrán disponer de un máximo de 2 horas mensuales de la jornada laboral para uso particular sin que ello afecte el cobro de la prima por presentismo, las cuales deben coordinarse con un mínimo de 48 horas de anticipación. Las 2 horas pueden fraccionarse en períodos de 1 hora y no serán remuneradas ni acumulativas (artículo 8 del Acuerdo de Consejo de Salarios de 25 de noviembre de 2013) 14.17. ESPACIO MATERNAL. Todas las instituciones deberán procurar un área con privacidad y dotado de las condiciones adecuadas dentro del local para que las trabajadoras con hijos en período de lactancia puedan disponerlo para fines vinculados al amamantamiento en el horario de trabajo (artículo 14 del Acuerdo de Consejo de Salarios de 29 de octubre de 2015); ello

sin perjuicio de lo dispuesto por la Ley No. 19.530. 14.18. LICENCIA POR MATERNIDAD. Culminado el período de licencia por maternidad, la trabajadora podrá optar por dos semanas más de licencia sin goce de sueldo. Deberá comunicar el uso de la opción con una antelación no menor a 72 horas hábiles del comienzo del goce del beneficio. El uso de la opción no afectará la prima por presentismo correspondiente (artículo 15 del Acuerdo de Consejo de Salarios de 17 de noviembre de 2010). 14.19. LICENCIA POR PATERNIDAD. Se agregan dos días más al beneficio dispuesto por la ley 18.345, manteniéndose el resto de las disposiciones que la ley reglamenta (artículo 14 del acuerdo de Consejo de Salarios de 17 de noviembre de 2010). Esta extensión de la licencia por paternidad, queda sin efecto, teniendo en cuenta el beneficio mayor que consagran para el trabajador los artículos 7° y 8° de la Ley 19.161. 14.20. CAPACITACIÓN. Toda Institución en la medida de sus posibilidades procurará arbitrar instancias de capacitación dentro del horario laboral, en cuyo caso tendrán preferencia para optar por dicho horario en primer lugar aquellos trabajadores/as con cargas familiares debidamente justificadas (menores, minusválidos etc) (artículo 9 del Convenio de 29 de octubre de 2008, recogido por Decreto No. 30/09, de 19 de enero de 2009) 14.21. PRIMA POR NACIMIENTO. Se abonará a partir del 1ero de enero de 2016 una y media BPC al trabajador por cada hijo nacido a partir de dicha fecha. El trabajador deberá presentar la Correspondiente partida de nacimiento dentro del plazo de 30 días de acontecido. La prima referida se abonará no más de 30 días de acreditado el nacimiento. En caso de que ambos padres trabajen en la misma institución la prima será para uno de ellos a convenir. Lo mismo será en caso de

	<p>adopción o legitimación adoptiva, debiéndose acreditar los hechos generadores, en el plazo referido, con testimonio de escritura o sentencia de ratificación de tenencia respectivamente (artículo 15 del Acuerdo de Consejo de Salarios de 29 de octubre de 2015)</p> <p>14.22. TRABAJO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD. Se acuerda que las instituciones, en la medida de sus posibilidades, desarrollarán políticas de admisión de personas con discapacidad en los distintos puestos de trabajo que las mismas puedan desempeñar (artículo 16 del Acuerdo de Consejo de Salarios de 29 de octubre de 2015).</p> <p>14.27. PERÍODO DE LACTANCIA. El beneficio sobre el período de lactancia establecido por este Consejo en la cláusula 8 del Convenio de 29/10/2008, modificado por el art. 7 del Acuerdo de Consejo de Salarios de 17/11/2010, ha sido superado por la Ley No. 19.161, por lo cual al respecto las instituciones deberán aplicar (únicamente) 16 establecido por dicha Ley.</p>
<p>GÉNERO</p>	<p>12.3. Licencia Especial para Víctimas de Violencia Doméstica o de Género. Hacer respetar en el ámbito laboral lo dispuesto por las Leyes 16.045, 17.514, 18.561 y 19.580. El/la trabajador/a, sin distinción de género, que haya sido víctima en persona de violencia doméstica o de género, podrá disponer de un día libre pago, adicional a los establecidos por la Ley 19.580, y a dos días adicionales -sin goce de sueldo- llevando a un máximo de hasta cinco días esta licencia especial (hasta 3 días pagos y 2 días sin goce de sueldo), para atender los requerimientos policiales y judiciales que la situación amerite. Esta licencia se hará efectiva a partir de la presentación de la denuncia en sede policial y/o para el caso en que se dispongan las medidas cautelares en sede judicial. Esta licencia especial no afectará el cobro de la prima por</p>

presentismo. En caso de posterior levantamiento de la denuncia se perderá el derecho a usufructuar este beneficio nuevamente. (Modificativo del artículo 12.15 del Acuerdo de Consejo de Salarios de 21 de noviembre de 2023 que recoge el artículo 11 del Acuerdo de Consejo de Salarios de 25 de noviembre de 2013). Asimismo, toda persona denunciante podrá hacer uso de esta licencia especial para acceder a servicios especializados de violencia basada en género, que orienten a la persona para la salida de la situación, debiendo para ello, presentar la constancia otorgada por el servicio especializado a tales efectos. En todo momento, la parte empleadora no difundirá los motivos que generan esta licencia.

14.16. LEYES DE GÉNERO. Las partes acuerdan exhortar el cumplimiento estricto de las siguientes leyes de género: 17514 sobre violencia doméstica; 17242 sobre exámenes médicos para la mujer; 17386 sobre compañía en el parto y 16045 sobre la no discriminación por sexo (artículo 11 del Convenio de 2 de octubre (de 2006, recogido por Decreto No. 463/06, de 20 de noviembre de 2006).

14.29. NO DISCRIMINACIÓN. Las partes ratifican asumir el compromiso propuesto por la CTIOTE acuerdan promover dentro del ámbito de la negociación colectiva el cumplimiento de la ley No. 16045, Convenios Internacionales de Trabajo No. 103, 100, 111 y 156 ratificados por nuestro país y la Declaración Sociolaboral del MERCOSUR. Reafirman el respeto por el principio de igualdad de oportunidades, trato y equidad en el trabajo, sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza-etnia, orientación sexual, credo u otras formas de discriminación de conformidad con las disposiciones legales vigentes.

SALUD Y SEGURIDAD LABORAL	<p>12.4. Comisión de trabajo. El sector trabajador y empleador acuerdan la conformación de una comisión bipartita de trabajo para generar espacios de reflexión y análisis conjunto, respecto de la realidad social en que se encuentran los trabajadores del sector, relacionadas con la salud mental y la violencia y el acoso laboral y sexual en el ámbito laboral. Esta Comisión se instalará en un plazo máximo de 60 días a contar desde la suscripción del presente acuerdo y estará conformada por Victoria Amy, Agustín Volpi y los Dres. Fernando Menéndez y Andrea Ventre, en representación del sector empleador y Anabela Espino, Nadia Dos Santos, Ana Paula Vico y Natalia Pereyra en representación del sector trabajador para este período, pudiendo modificarse las personas integrantes de la Comisión según lo requiera cada una de las partes. El contenido de los eventuales protocolos tendrá vigencia para incorporarse al sector en la fecha que las partes lo entiendan posible. Una vez acordados los protocolos, se procederá a ser presentados ante la instancia tripartita a fin de tomar conocimiento y adjuntar los mismos al presente.</p> <p>14.6. ROPA DE TRABAJO. Se entregará ropa de trabajo en condiciones según las estaciones climáticas para los trabajadores de este sector. Para los limpiadores camisa y/o pantalón y/o overol; para limpiadoras túnicas; para mantenimiento camisa y overol. Se otorgará el calzado adecuado para el cumplimiento de las tareas a los mencionados trabajadores. Al personal de guardería, portería, administración ventas y demás se otorgará el uniforme que corresponda a sus tareas cuando la institución lo requiera (artículo 7.b del Convenio de 2 de octubre de 2006, recogido por Decreto 463/06 de 20 de noviembre de 2006).</p>
----------------------------------	--

14.13. COMPLEMENTO DE DISSE Y BSE. Los trabajadores, en caso de enfermedad o accidente laboral debidamente justificado y certificado por DISSE o por el BSE, y hasta por dos veces en cada año calendario, tendrán derecho a percibir de parte de su empleador la sumas correspondientes a los días no cubiertos por el subsidio, siempre que la enfermedad o el accidente certificado requiera licencia de por al menos 15 días corridos. El monto a abonar por la institución será el mismo porcentaje que brinda DISSE o el BSE para los días que cubre (artículo 11 del Acuerdo de Consejo de Salarios de 29 de octubre 14.14. EXAMEN DE AUDIOMETRÍA. Se acuerda para los funcionarios de las categorías telefonista y telefonista especializado que deberán realizarse obligatoriamente una vez al año un examen de audiometría. Las Instituciones se harán cargo de las horas empleadas y del pago de la orden de la institución de salud a la que esté afiliado/a para la realización del mencionado examen. El trabajador deberá avisar a la institución con un plazo mínimo de 72 horas de antelación y posteriormente presentar las constancias debidas. El tiempo transcurrido en el referido examen no afectará la prima por presentismo (artículo 10 del Acuerdo de Consejo de Salarios de 17 de noviembre de 2010).

14.15. TABAQUISMO. Asumiendo la importancia en la mejora de la calidad de vida de los trabajadores, y visualizando como camino para ello el combate a las adicciones, se promoverá la implementación de cursos de cesación de tabaquismo en los lugares de trabajo, atendiendo la continuidad y el buen funcionamiento de la entidad. La institución otorgará una hora semanal remunerada al trabajador para que pueda asistir a dichas actividades, por un período máximo de 10 (diez) semanas. Como inicio de estas actividades, se

	<p>llevará a cabo un taller motivacional a cargo del equipo profesional, con una duración de dos horas el que se desarrollará en horario laboral. Se procurará de esta forma, que los empleadores brinden su apoyo a los fumadores que deseen abandonar su conducta adictiva, así como que estos acepten la ayuda profesional que se ponga a su disposición. Se deja constancia, que las entidades no tienen ninguna obligación de otorgar descansos especiales a los fumadores, para que puedan salir a fumar en horas de trabajo. En los casos en que se estén otorgando permisos de salidas, se sugiere que de adoptarse cambios, los mismos se realicen gradualmente (artículo 13 del Acuerdo de Consejo de Salarios de 25 de noviembre de 2013)</p> <p>14.28. LICENCIAS POR ANÁLISIS MÉDICOS. Se acuerda una licencia especial de hasta 3 días pagos en el año calendario, no acumulables, para que el trabajador/a se realice los análisis médicos que se detallan: 1) un día por la realización del estudio, a) curva de glicemia, b) fibrogastroscofia, c) fibrobroncoscopia, d) estudios eléctricos de miembros superiores e inferiores, e) ergometría, f) poligrafía respiratoria; 2) un día previo y el día de la realización, a) colon por enema, b) colon por enema doble contraste, c) fibrocolonoscopia; 3) un día de la realización y un día posterior del estudio, a) tomografías varias con contraste. El trabajador deberá solicitar la licencia con al menos 72 horas de anticipación y presentando el comprobante de la institución a la cual está afiliado por FONASA.</p>
DESARROLLO PROFESIONAL	<p>13.5. Capacitación. Las partes acuerdan convocar a la Mesa Sectorial del Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP) para el Grupo 20, espacio donde las partes analizan las demandas y requerimientos del sector</p>

	<p>con el fin de proponer las formaciones, certificación de saberes, reconversiones y capacitaciones necesarias. Asimismo, se comprometen a difundir y promover ante empleadores y trabajadores, la realización de capacitaciones para los trabajadores del sector, acudiendo a todos los mecanismos que brinda el INEFOP y/o cualquier otra institución que permitan buscar la excelencia en la prestación de los diversos servicios a los usuarios de los mismos. (Modificativo del artículo décimo primero del Acuerdo de Consejo de Salarios de 21 de noviembre de 2023).</p>
--	---

En resumen, el Grupo 20 Subgrupo 3 cuenta, específicamente, con una vasta regulación en relación a la temática de Cuidados, contando con cláusulas con las cuales se reafirma el contenido de lo ya dispuesto por la legislación y otras (una buena cantidad) que establecen beneficios que mejoran los marcos normativos generales y crean nuevos beneficios. A continuación y con base en el último convenio firmado muy recientemente, el 7 de noviembre de 2025 -sin perjuicio de que varias disposiciones vienen de convenios anteriores- se pasa revista a tales parámetros.

Se trata de un variado conjunto de beneficios que se ubican en un capítulo bajo la denominación genérica de **“Políticas de igualdad y equidad de género”**, a saber:

- ✓ Licencias Especiales para cuidados: quienes tengan familiares directos (madre, padre, cónyuge o concubino, hijos/as, adolescentes, menores a cargo), con o sin discapacidad, por enfermedades oncológicas, terminales, internación hospitalaria o domiciliaria, etc., de hasta 3 días con goce de sueldo y 2 días sin goce de sueldo.
- ✓ Licencias por controles de salud obligatorios pediátricos: para quienes tengan hijos/as o menores a cargo a partir de los 6 meses hasta los 3 años.
- ✓ Salida de dos horas mensuales para uso particular.
- ✓ Canasta Estudiantil: si se cuenta con hijos/as y/o menores a cargo en edades desde los 3 años hasta los 18 años, que concurren a instituciones educativas (un voucher con rendición de cuentas u otro instrumento por un valor de 0,25 BPC).

- ✓ Licencia especial por maternidad: (en forma adicional al parámetro legal se podrán adicionar hasta dos semanas más) y por paternidad (dos días adicionales al parámetro legal), sin goce de sueldo, y sin afectar el presentismo correspondiente.
- ✓ Apoyo para capacitación: se deberá procurar arbitrar instancias de capacitación dentro del horario laboral,
- ✓ Prima por nacimiento: una y media BPC por cada hijo nacido.
- ✓ Trabajo para personas con discapacidad: en la medida de las posibilidades.
- ✓ Apoyos especiales para casos de exámenes de audiometría (14.(14.14) o casos de atención por adicción por tabaquismo.
- ✓ Espacio maternal para personas en período de lactancia: reafirmación de su instalación efectiva.
- ✓ Licencia especial para realizar una serie de exámenes médicos pre-establecidos: de hasta 3 días pagos en el año calendario, no acumulable.
- ✓ Ratificación del compromiso de aplicación de todas las leyes en materia de género, a saber: violencia doméstica, exámenes médicos, sobre compañía en el parto y sobre la no discriminación por sexo.
- ✓ Licencia para víctimas de violencia doméstica o de género: se adiciona un día libre de pago adicional a los establecidos por la ley 19.580 y dos días adicionales (sin goce de sueldo) , llevando a un máximo de hasta 5 días esta licencia especial (3 días pagos y 2 sin goce de sueldo) para atender los requerimientos policiales y judiciales

BIBLIOGRAFÍA

- ✓ Alianza Cooperativa Internacional, Comité de Equidad de Género. (2024). Declaración del Comité de Equidad de Género de la ACI para el Día Internacional de la Mujer 2024: Las cooperativas aceleran el progreso de la equidad de género [Declaración]. https://genderequality.coop/sites/default/files/2024-02/2024_ica_gec_statement_on_iwd_es_1.pdf
- ✓ Alianza Cooperativa Internacional. (2018, 28 de marzo). Día Internacional de la Mujer – Las cooperativas hacen presión para progresar. <https://ica.coop/es/medios/noticias/dia-internacional-mujer-cooperativas-hacen-presion-progresar> Astiazarán, A., & Castiglia, A. (2025, abril). Empleo en cooperativas y sociedades de fomento rural: Registros

- oficiales – Uruguay 2024. Instituto Nacional del Cooperativismo (INACOOOP) y Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS).
- ✓ Barretto Ghione, H. (2022). Cinco tópicos a propósito de la Declaración de la salud y seguridad en el trabajo como derecho fundamental en la OIT. Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, XXXII, 167–181.
<https://revistas.fcu.edu.uy/index.php/jorntrab/article/view/3195>
 - ✓ Banco Interamericano de Desarrollo (BID). (2001). Reducción de la pobreza y fortalecimiento del capital social y la participación. Washington D.C.: BID.
 - ✓ Bourdieu, P. (1986). Las Formas del Capital. En J. Richardson (Ed.)
 - ✓ Castiglia, A., & Cosentino, J. M. (2025, noviembre). *Accidentabilidad laboral en Uruguay entre 2014 y 2024: Análisis retrospectivo y el compromiso del presente* Informe. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social (IGTSS).
 - ✓ Centro Cooperativo de Enseñanza Colegio y Liceo San Francisco de Asís. (s. f.). Historia. Sanfra.edu.uy. Recuperado de <https://elsanfra.weebly.com/historia.html>
 - ✓ Coleman, J. (1988). Social capital in the creation of human capital. American Journal of Sociology, 94(S), S95–S120.
 - ✓ Coraggio, J. L. (2011). Economía social y solidaria: el trabajo antes que el capital. Quito: Abya-Yala.
 - ✓ De León Torterolo, M. M. (2021). Las cooperativas de enseñanza en Uruguay: ¿Cómo se gestionan las instituciones educativas de enseñanza secundaria administradas por cooperativas de profesores? Estudio comparativo de cuatro casos. Tesis de maestría, Universidad Católica del Uruguay.
 - ✓ Delgado Soares Netto, Fernando, (2025), “Condiciones de trabajo (y empleo)” en Diccionario del futuro derecho del trabajo, Coordinador Hugo Barreto, FCU
 - ✓ Fauquet, George, (1975), El sector cooperativo, Ed. Intercoop, Buenos Aires
 - ✓ Gamba, S. B., & Diz, T. (Eds.), (2021), Nuevo diccionario de estudios de género y feminismos (1.ª ed.). Biblos. [https://observatoriodegenero.poderjudicial.go.cr/images/Biblioteca/Tesis/Nuevo diccionario de estudios de e gnero y feminismos.pdf](https://observatoriodegenero.poderjudicial.go.cr/images/Biblioteca/Tesis/Nuevo_diccionario_de_estudios_de_gnero_y_feminismos.pdf)
 - ✓ Gauthier, G. (2015), Derecho del trabajo y relaciones laborales en Uruguay. Montevideo: FCU.
 - ✓ Giordano, E., Costa Nunes, V., Patrón, J., Rojas, S., & Zabaleta, V. (2012, September 10–12). Escuela Cooperativa Vicmam: ¿un espacio educativo diferente?. XI Jornadas de Investigación Científica: La educación bajo la lupa, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República, Montevideo, Uruguay.
 - ✓ Giuzio, G. . (2022). La salud en el trabajo como derecho fundamental desde una perspectiva de género.: Con especial referencia a la visión de la OIT. Jornadas Uruguayas De Derecho Del Trabajo Y De La Seguridad Social, XXXII, 205-215.
<https://revistas.fcu.edu.uy/index.php/jorntrab/article/view/3198>

- ✓ Guerra, P., Reyes, S., (2024), Manual universitario de Economía social y solidaria en el Uruguay, FCU, UDELAR, Montevideo
- ✓ Guerra, P. (2012). Cooperativismo, participación y democracia económica, FCU, Montevideo
- ✓ Guerra Pablo, Reyes Sergio, Montes Gerardo, Maschi Lucía, García José Pablo; “Estudio de las particularidades de los procesos de negociación colectiva en entidades de la economía social en el contexto actual. El caso de las cooperativas”; INEFOP, INSTITUTO JUAN PABLO TERRA, CUDECOOP (capítulos III y V). Se accede en: https://www.cudecoop.coop/cudecoop/wp-content/uploads/2022/04/CUDECOOP_LITERAL%C3%91_LIBRO_v5.pdf
- ✓ Hospital BSE. (s. f.). Monitor de accidentes laborales [Tablero interactivo]. Recuperado de <https://hospital.bse.com.uy/portal-hospital/monitor-de-accidentes-de-trabajo#monitores-adt>
- ✓ Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay, División Evaluación y Monitoreo de la Gestión Institucional – APEP. (2025, mayo). Reporte derecho a vivir en familia. INAU.
- ✓ Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay. (2017, mayo). Casas comunitarias de cuidados: Proyecto y perfil de atención. Documento institucional.
- ✓ Instituto Nacional del Cooperativismo. (s. f.). PROCOOP – Formación cooperativa. Recuperado de <https://www.inacoop.org.uy/procoop>
- ✓ Kliksberg, B., (2000), Capital social y cultura: claves olvidadas del desarrollo. Washington D.C.: BID.
- ✓ Lambert, Paul, (1975), La doctrina cooperativa, Ed. Intercoop, Buenos Aires
- ✓ Lexartza Artza, L., Addati, L., Pastor Palacios, L., & Arancibia Román, P. (2022). Los cuidados en el trabajo: Invertir en licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad en el mundo del trabajo, informe regional complementario para América Latina y el Caribe [Informe]. Organización Internacional del Trabajo. <https://researchrepository.ilo.org/esploro/outputs/report/Los-cuidados-en-el-trabajo-invertir/995218973202676>
- ✓ López López, A., (2025), Cuidados. En H. Barretto Ghione (Coord.), Diccionario del futuro derecho del trabajo (pp. 73–82). Fundación de Cultura Universitaria.
- ✓ Ministerio de Desarrollo Social. Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres), (2019, febrero), Guía para implementación del Modelo de Calidad con Equidad de Género.
- ✓ Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, (2025, 7 de junio), Uruguay ratificó el Convenio N.º 187 y reafirma su compromiso con la salud y seguridad laboral. <https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/comunicacion/noticias/uruguay-ratifico-convenio-187-reafirma-su-compromiso-salud-seguridad-laboral>
- ✓ Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, (2023, 8 de setiembre), Normas comprendidas en el último Compendio normativo en materia de salud y seguridad en el trabajo. <https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad->

- [social/politicas-y-gestion/normas-comprendidas-ultimo-compendio-normativo-materia-salud-seguridad-trabajo](#)
- ✓ Nicolliello, A., (2006), Riesgos profesionales y responsabilidad de la empresa. Derecho Laboral. Revista De Doctrina, Jurisprudencia E Informaciones Sociales, 49(223), 621-626. <https://revistas.fcu.edu.uy/index.php/RDL/article/view/123>
 - ✓ ONU Mujeres, & Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), (2020, 19 de agosto), Cuidados en América Latina y el Caribe en tiempos de COVID-19: Hacia sistemas integrales para fortalecer la respuesta y la recuperación. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/1c41fa60-37ab-4f2f-80a6-3e15320aa08e/content>
 - ✓ Organización Internacional del Trabajo, (2022, 6 de junio), Resolución sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (ILC.110/Resolución I). Conferencia Internacional del Trabajo, 110.ª reunión.
 - ✓ Organización Internacional del Trabajo, (2020, 12 de junio), Uruguay, primer país en ratificar el Convenio sobre la violencia y el acoso. <https://www.ilo.org/es/resource/news/uruguay-primer-pais-en-ratificar-el-convenio-sobre-la-violencia-y-el-acoso>
 - ✓ Pérez del Castillo, M., & Inthamoussu, J. D., (2019), Manual de normas de seguridad y salud en el trabajo (1.ª ed.). Fundación de Cultura Universitaria.
 - ✓ Razeto, Luis, (1993), Los caminos de la economía de solidaridad. Santiago de Chile
 - ✓ Rodríguez Azcúe, Á., (2010, febrero), Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales: prevención y cobertura. CADE: Doctrina & Jurisprudencia, 2(5), 69–76.
 - ✓ Rovira Villademoros, F., (2014), Derecho sanitario y prevención de riesgos laborales. Derecho Laboral. Revista De Doctrina, Jurisprudencia E Informaciones Sociales, 57(253), 121-142. <https://revistas.fcu.edu.uy/index.php/RDL/article/view/1050>
 - ✓ Saldain, R. (2016). Obligaciones empresariales en seguridad y salud ocupacional. CADE. Profesionales & Empresas, 8(35), 17–30.
 - ✓ Stevenazzi Alén, F., (2010), Las cooperativas de educación hacia la educación cooperativa. Revista Estudios Cooperativos, 15(1), 72–79. https://www.extension.udelar.edu.uy/wp-content/uploads/2022/09/04_revista_UEC.pdf
 - ✓ Terra, Juan Pablo, “Proceso y significado del cooperativismo uruguayo”, (2015), Instituto Juan Pablo Terra https://institutojuanpabloterra.org.uy/wp-content/uploads/2019/12/Proceso-y-significado-del-cooperativismo-uruguayo-Juan-Pablo-Terra-ed-2015_compressed.pdf
 - ✓ Universidad de la República, Comisión Sectorial de Investigación Científica. (2022). Cooperativas de trabajo que gestionan centros y propuestas educativas en Uruguay. Relevamiento, dimensionamiento en

el campo de la educación, principales características, propuestas pedagógicas y cooperación. Informe final del proyecto. <https://www.extension.udelar.edu.uy/wp-content/uploads/2023/09/informe-cooperativas-de-trabajo-que-gestionan-centros-y-propuestas-educativas-en-uruguay.pdf>

INDICE

I. INTRODUCCION

II. LA BASE TEORICA Y DOCTRINARIA DE LA CUAL SE PARTE

1) EL MARCO DE LA ECONOMÍA SOCIAL Y SOLIDARIA

- a) Concepto general
- b) Breve reseña de los conceptos más relevantes de la ley 19.848
- c) Conexiones con las cooperativas analizadas y sus actividades

2) CAPITAL SOCIAL Y COOPERATIVISMO

- a) Introducción
- b) El capital social como categoría relacional e históricamente situada
- c) Capital social, poder y reproducción en organizaciones cooperativas
- d) Capital social, normas y acción colectiva
- e) Capital social y Democracia económica
- f) El enfoque del Banco Interamericano de Desarrollo
- g) Capital social, inclusión y desigualdades estructurales
- h) Capital social, cooperativas y desarrollo territorial
- i) Consideraciones finales

III. EL REGIMEN LEGAL DE LAS COOPERATIVAS

IV. EL REGIMEN JURIDICO DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

V. EL CONCEPTO DE “CONDICIONES DE TRABAJO”

VI. LA SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

- 1) Alcance del capítulo y precisión terminológica en el marco de las cooperativas:
- 2) Reconocimiento internacional y regional del derecho a un ambiente de trabajo seguro y saludable.
- 3) Fundamento constitucional y deber de protección en Uruguay
- 4) Marco normativo nacional: prevención y reparación en perspectiva histórica.

- 5) Gestión de la prevención y participación: el Decreto N.º 291/007 y su proyección al ámbito de las cooperativas.
- 6) Servicios de Prevención y Salud en el Trabajo.
- 7) Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo: Decreto N.º 246/024.
- 8) Consumo de drogas y alcohol en el trabajo: Decreto 128/2016.
- 9) Aproximación al marco normativo de la prevención del acoso sexual y la violencia laboral.

VII. LA FORMACIÓN PROFESIONAL (formación cooperativa y formación laboral)

1. Introducción
2. La Formación como Principio Histórico del Cooperativismo
3. La formación antes de la Ley 18.407
4. La institucionalización con la Ley 18.407
5. El rol del INACOOOP y los instrumentos de fortalecimiento
6. Las CEFIC y la planificación formativa
7. La Formación en el ámbito laboral:
8. A Modo de síntesis

VIII. LA EQUIDAD DE GÉNERO

1. La Equidad de Género
2. Equidad de Género y Cooperativismo

IX. LOS CUIDADOS

1. ¿Qué son los CUIDADOS?
2. ESTUDIO GENERAL DE LOS BENEFICIOS DEL DERECHO LABORAL Y LA SEGURIDAD SOCIAL EN MATERIA DE CUIDADOS EN EL SECTOR PRIVADO
 - a. MATERNIDAD: TRABAJADORA EMBARAZADA O MADRE RECIENTE.
 - i. Subsidio por maternidad.
 - ii. Cambio temporario de las actividades
 - iii. Despido especial:
 - iv. Lactancia:
 - v. Sala de lactancia:
 - vi. Controles de embarazo;
 - vii. Prohibición de exigir la realización o presentación de test de embarazo:

- b. PATERNIDAD
 - i. Licencia e inactividad compensada por paternidad:
 - ii. Despido Especial
- c. SUBSIDIO PARENTAL PARA CUIDADOS
- d. LICENCIA ESPECIAL POR ADOPCIÓN.
- e. LICENCIAS A TRABAJADORES/AS VINCULADOS CON PERSONAS CON DISCAPACIDAD O ENFERMEDAD TERMINAL
 - i. Por hijo con discapacidad severa
 - ii. Por hijo con discapacidad
 - iii. Por familiar a cargo que tuviere discapacidad o enfermedad terminal
- f. LICENCIA ESPECIAL PARA TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD

X. LA SALUD Y SEGURIDAD LABORAL, LA FORMACIÓN PROFESIONAL, LA EQUIDAD DE GÉNERO Y LOS CUIDADOS EN LAS “COOPERATIVAS DE CONSUMO”

1. Origen y evolución de las cooperativas de consumo
2. El desarrollo de las cooperativas de consumo en Uruguay
3. La situación actual de las cooperativas de consumo en Uruguay
4. La visión de los referentes
5. Las cooperativas de consumo: la negociación colectiva y la situación en cuanto a las condiciones de salud y seguridad laboral, formación profesional, perspectiva de género y atención a los cuidados
6. Análisis de la situación de las cooperativas que negocian en el grupo 10 “Comercio en general” sub grupo 24 “Cooperativas de consumo”
 - a) Salud y Seguridad Laboral
 - b) Formación Profesional
 - c) Perspectiva de Género
 - d) Cuidados
 - e) Aportes para una reflexión
 - f) Algunos elementos de profundización
 - g) A modo de conclusiones del Grupo 10 Sub grupo 24
- 7) Análisis de la situación de las cooperativas que operan y negocian en el área de la salud (grupo 15, salud general y anexos”)
 - a) Salud laboral: cuidar a quienes cuidan
 - b) Formación profesional: del mero entrenamiento a un derecho laboral reconocido
 - c) Equidad de genero
 - d) Cuidados: la atención a la vida más allá del centro asistencial
 - e) Una mirada laboralista al conjunto

XI. LA SALUD Y SEGURIDAD LABORAL, LA FORMACIÓN PROFESIONAL, LA EQUIDAD DE GÉNERO Y LOS CUIDADOS EN LAS “COOPERATIVAS DE EDUCACION”

EL ORIGEN Y EL DESARROLLO DE LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO QUE OPERAN EN LOS SERVICIOS DE EDUCACIÓN EN URUGUAY

- 1) Introducción: Qué se entiende por “cooperativas de educación” en Uruguay.
- 2) Antecedentes y matrices de surgimiento de las Cooperativas de Educación.
- 3) Desarrollo de las Cooperativas de Educación, dentro del cooperativismo de trabajo.
- 4) Gestión cooperativa dentro de la educación formal y no formal.
- 5) Diálogo entre cooperativismo de educación y los ejes de la investigación: La experiencia de tres cooperativas.
- 6) Salud y seguridad laboral
- 7) Formación profesional
- 8) Perspectiva de género
- 9) Cuidados y conciliación
- 10) Resumen
- 11) La evolución y el estado de la negociación colectiva en las cooperativas de educación en relación con salud y seguridad en el trabajo, desarrollo profesional y cuidados.

XII) LA SALUD Y SEGURIDAD LABORAL, LA FORMACIÓN PROFESIONAL, LA EQUIDAD DE GÉNERO Y LOS CUIDADOS EN LAS “COOPERATIVAS DE CUIDADOS”

- 1) La economía del cuidado y la economía social y solidaria
- 2) Los cuidados en Uruguay a partir de la ley del sistema nacional integrado de cuidados (snic)
- 3) Cooperativas. caracterización. desafíos
- 4) La perspectiva de género
- 5) La salud y seguridad laboral
- 6) Los cuidados
- 7) La formación profesional
- 8) Aspiraciones de las cooperativas
- 9) Sugerencias de orientaciones de fortalecimiento
- 10) Los beneficios del grupo 20 subgrupo 3 “entidades sociales”

BIBLIOGRAFÍA

INEFOP

INSTITUTO
Humanista Cristiano
Juan Pablo Terra

CUDECOOP
Confederación Uruguaya de Entidades Cooperativas