

**UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**  
**DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA**  
**Tesis Licenciatura en Sociología**

# **Las trabajadoras domésticas y su relacionamiento con el SUTD**

**María Gimena Vázquez**  
Tutora: Mariela Quiñones

Montevideo, agosto 2017

## Índice

1. Introducción .....	3
2. Antecedentes .....	5
3. Relevancia del tema.....	7
4. Marco teórico .....	9
4.1 Trabajo/Empleo .....	9
4.2 Identidades colectivas.....	10
4.3 Esferas de reconocimiento .....	12
4.4 No reconocimiento de las trabajadoras.....	15
5. Precisiones conceptuales .....	16
5.1 Trabajo doméstico .....	16
5.2 Perfil de las trabajadoras domésticas .....	17
5.3 Marco regulatorio .....	19
6. Contexto de la problemática .....	21
6.1 Evolución del movimiento sindical.....	21
6.2 Consejos de Salarios .....	22
6.3 Sindicato Único de trabajadoras domésticas .....	23
7. Metodología de la Investigación .....	24
7.1 Problema de investigación .....	24
7.2 Objetivo General .....	27
7.3 Objetivos específicos .....	28
7.4 Hipótesis .....	28
8. Análisis .....	29
9. Reflexiones finales .....	44
10. Bibliografía .....	48
11. Anexo.....	51

## 1. Introducción

Con la instauración de los gobiernos de izquierda en nuestro país, se abre un nuevo ámbito de oportunidades para estudiar los derechos y las obligaciones de las trabajadoras domésticas enmarcadas en la Ley N°18.065.

En efecto, a partir del año 2005 este fenómeno comienza a tomar mayor fuerza, a través de la elaboración y la materialización de la mencionada Ley, en el año 2006, donde se asientan los derechos de las trabajadoras individuales, así como los derechos colectivos. Otro de los importantes cambios referentes al servicio doméstico corresponde a los Consejos de Salarios a partir del 2008, así como las campañas de sensibilización y difusión de la información impulsada por el Banco de Previsión Social (BPS), inspecciones realizadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) junto con otras políticas enfocadas al sector que fueron promovidas. Conjuntamente, cobra vital importancia la participación del Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas (SUTD).

Con respecto a la relevancia social de estudiar al trabajo doméstico, señalamos que una de las razones radica en que una cantidad significativa de mujeres de nuestro país se dedican a esta tarea. Se trata de un empleo feminizado (por tal motivo hablaremos de trabajadoras domésticas de ahora en adelante). Otra característica de este colectivo es que la mayoría de las trabajadoras pertenecen a estratos económicos - sociales bajos (Batthyány: 2012). Muchas de ellas, son jefas de hogar y tienen a cargo tareas como la crianza de sus hijos, cuidado de adultos mayores y las tareas domésticas de su propio hogar. Ellas realizan sus tareas en hogares particulares, generalmente de forma individual, por lo cual, debemos tener en cuenta estas particularidades a la hora de pensar en la identidad como trabajadoras domésticas. Esto dificulta de cierta manera la agrupación, y dicha identidad resulta vital para reivindicar sus derechos.

Nos encontramos en una “nueva etapa” para el sindicalismo uruguayo a partir de la instauración del gobierno de izquierda en el poder, quien apuntó a una política de carácter societal, donde podemos resaltar la formación del Ministerio de Desarrollo Social (MIDES) en el marco de otros proyectos, “(...) se activaron mecanismos políticos y legales vigentes pero en desuso relativo como el de la inscripción obligatoria en el Banco de Previsión Social (es decir, políticas de control del trabajo negro o informal), políticas de empleo y diálogo social con la convocatoria de los Consejos de Salarios tripartitos para la fijación de los mínimos salariales básicos y la definición de las categoría socio-laboral para cada rama” (Quiñones, 2011:68). Por lo que consideramos esencial estudiar

este nuevo periodo del sindicalismo que cuenta con otro reconocimiento a nivel social y se aprecia un cambio en el relacionamiento con las trabajadoras domésticas, quienes tienen el apoyo del gobierno y muchas de ellas se alinean con el partido político.

La información fue recabada desde la perspectiva de las dirigentes sindicales para acceder, desde su visión, al relacionamiento que existe entre las trabajadoras y el SUTD.

Para su análisis utilizaremos las líneas teóricas de A. Honneth sobre las esferas de reconocimiento que distingue tres, amor, derecho y solidaridad.

Trabajaremos si existe falta de reconocimiento de las trabajadoras domésticas, resaltando ciertas características que estigmatizan a estas mujeres, para analizar en concordancia con nuestro objetivo general el papel del sindicato como promotor para amortiguar las situaciones vividas por dichas trabajadoras.

Nos basaremos en la teoría desarrollada por E. Goffman. En relación a lo expuesto, nos preguntaremos ¿Cuáles son las expresiones de falta de reconocimiento que podemos observar en las trabajadoras domésticas?, ¿Qué factores son posibles de detectar como causantes del impedimento de su reconocimiento como trabajadoras del sector?

Una de las autoras que consideramos de gran aporte para este trabajo es Alejandra Aquino, quien realiza contribuciones relevantes sobre la falta de reconocimiento, plantea *“A partir de los relatos de las mujeres zapotecas sobre su trabajo, pude ubicar cinco lógicas o formas en las que se expresa el no - reconocimiento y que provocan experiencias morales de desprecio entre las trabajadoras: la inferiorización, la infantilización, la invisibilidad, la sospecha y la dominación consentida.” Estas lógicas estructuran las relaciones laborales en el servicio doméstico y permiten, más que en otros trabajos, la existencia de relaciones sociales degradadas y discriminantes”* (Aquino, 2010: s/d). Algunas de estas lógicas son posibles de detectar en los relatos de las dirigentes entrevistadas de nuestro país.

Por los motivos expuestos y otros que analizaremos a continuación, podemos indicar que es más complejo para este sector agruparse y tener una participación activa en el movimiento sindical con referencia al resto de los sindicatos. En este sentido, podemos afirmar que el SUTD asume ciertas restricciones que bloquean su empoderamiento y generan dificultades al momento de agrupar y movilizar a las trabajadoras. Consideramos fundamental centrarnos en la ideología de estas mujeres trabajadoras del sector para analizar su compromiso hacia el SUTD.

## 2. Antecedentes

Por el objeto de estudio de nuestra investigación, nos basaremos en algunas investigaciones ya realizadas sobre las trabajadoras domésticas a nivel de la región. Uno de los trabajos que consideramos pertinentes es el llamado Empoderamiento de trabajadoras de casa particular sindicalizadas, realizado en Chile. Se utilizó metodología cualitativa para examinar si la participación sindical de las trabajadoras domésticas estimuló procesos de empoderamiento individual en sus relaciones laborales. Las características de este empleo conciben especialmente vulnerable a la trabajadora doméstica, en comparación con otros sectores de actividad. Generalmente, este tipo de empleada realiza su labor sin la cooperación de otras trabajadoras, donde las relaciones contractuales son aisladas y autónomas, y depende de ella para defender sus derechos laborales, así como la negociación de intereses. Así mismo, se reconoce una relación afectiva, que deriva en la estrecha convivencia. Muchas veces estos lazos afectan las decisiones de la trabajadora que, en desmedro de sus prioridades, cede ante el bienestar de sus empleadores (CEM, 1998; Gálvez & Todaro, 1993). En ocasiones, estas diferencias sociales y culturales, ubican a la trabajadora en una situación desigual y vulnerable. Las autoras indicaron, a modo de conclusión, que para aquellas trabajadoras sindicalizadas, contribuye al empoderamiento si se relacionan con otras condiciones, principalmente si la trabajadora hace valer sus derechos y cuenta en el país con leyes laborales que la protejan. Otro de los hallazgos tiene relación con la instrucción sobre sus derechos y deberes, ya que consideran que esa información las hace sentirse menos vulnerables frente a sus empleadores.

Otra de las investigaciones que utilizaremos es la realizada por la socióloga Magdalena León, llamada Proyecto de Investigación-acción: trabajo doméstico y servicio doméstico en Colombia. Esta investigación comenzó con el proyecto "Acciones para transformar las condiciones socio-laborales del servicio doméstico en Colombia", que tenía como objetivo entender la situación social y laboral del servicio doméstico en Colombia. Este documento presentó un análisis retrospectivo del proyecto, buscando dejar memoria<sup>1</sup> de su desempeño. Se analiza el servicio doméstico en relación con el trabajo doméstico de la mujer ama de casa. Su objetivo principal se encaminó a entender y transformar las relaciones laborales del servicio doméstico pero no fue posible descartar

---

<sup>1</sup>La autora menciona que este proyecto, en el cual basa su investigación, se inicia en la década del 80 por lo cual no cuenta con archivos ni documentos de la época. La memoria que es presentada es una versión revisada de Magdalena León.

las relaciones laborales. El proyecto alcanzó sus metas porque logro que muchas empleadas conocieran sus derechos y transformaran sus relaciones laborales. En el año 1988 consiguieron materializar la Ley N° 11.

Otra trabajo realizado sobre el tema que analizaremos es Domestic and hotel "Maids" - women's work, justice and inequality (Mar Del Plata, Argentina, 1956 to 1974) quienes otorgaron una contribución a la historia del servicio doméstico en Argentina. Utilizaron dos categorías, mucama “doméstica” y “de hotel”, comparando los derechos laborales obtenidos por cada una de estas condiciones. En la legislación argentina, las categorías profesionales dependen de las tareas y el lugar donde se realiza. Se aprecia una diferencia entre unas y otras, las dos estaban bajo la categoría de “mucamas” pero ya en 1944 las “de hotel” contaban con una Ley que las amparaba, que, entre otros, incluía el laudo. Mientras que las domésticas lograron su régimen legal en 1956, y su lugar desventajoso perduro más de 50 años. Muchas veces, los empleadores tomaron en su beneficio este criterio difuso entre mucamas “domésticas” y “de hotel”. Por otro lado, tomaremos la investigación sobre El trabajo de las empleadas domésticas: entre lo doméstico (privado) y lo asalariado (público). En ésta se presentan consideraciones sobre el empleo doméstico de larga data, inmerso en el contexto de desocupación o situaciones laborales precarias. El trabajo doméstico, muchas veces, es una salida de trabajo inmediata para las mujeres cuando tienen que insertarse al mercado laboral luego de un despido o por subocupación. Como lo explica Elizabeth Peredo Beltrán (2003), el trabajo doméstico consiste en diversas actividades sumamente necesarias para la subsistencia y reproducción de la familia y a nivel social, pero en la pirámide familiar, constituyen la base de la misma, realizando las tareas más pesadas. Desde pequeñas, se las socializa para el desempeño de tareas domésticas y de reproducción, y este es un trabajo invisibilizado y no se percibe remuneración por dicha tarea. Simone de Beauvoir (1999: 422), aduce que *“El trabajo que la mujer realiza en el interior del hogar no le confiere ninguna autonomía, no es directamente útil a la comunidad, no desemboca en ningún porvenir y no produce nada. Solo adquiere su sentido y dignidad si es integrado a existencias que trascienden a la sociedad en la producción o la acción”*. A raíz de lo expuesto, es que en esta investigación se plantea la pregunta de si es posible definir al empleo doméstico como un trabajo asalariado, o analizar la tensión que existe entre el ámbito privado y el público. Esta desvalorización social que reciben las trabajadoras domésticas tiene relación con que su labor en el ámbito privado es explicada como un aspecto “propio” de la mujer que lo realiza por “amor” a su familia. Además desarrollan sus labores en hogares particulares, por lo que no se extiende en instituciones capitalistas,

lo que hace más difuso aún el límite entre la esfera pública y privada. A lo que podemos agregar que además de las tareas realizadas dentro de su horario laboral, divide su tiempo con las tareas que realiza en su propio hogar, y lo que provoca “sobredosis” por la reiteración del mismo trabajo. Sobre la identidad de la trabajadora doméstica, se plantea que hay un elemento constitutivo fundamental que dificulta la definición hacia ellas mismas como trabajadoras. Es el tipo de relación laboral que se enmarca en el ámbito privado, es una relación entre la empleada y sus patrones, así como otros integrantes del hogar o personas que se relacionen con él. En la mayoría de los casos no es un requisito las cualidades laborales de estas mujeres sino buscar “alguien de confianza” o tener la recomendación de alguien conocido que otorgue buenas referencias “personales” de la trabajadora. Por estas características especiales es que no es posible considerar el trabajo doméstico como un empleo asalariado más. También existe un “cuidado” de la familia por parte de la empleada, corrientemente silencioso pero de la cual esperan reciprocidad, dicha particularidad no es posible encontrarlo en un empleo asalariado. La mencionada reciprocidad no se visualiza y es en ese punto que la trabajadora siente la falta de reconocimiento por parte de la familia que la emplea. Entonces, cuando la empleada no observa la reciprocidad de parte de la familia, se toma la decisión de renunciar al hogar. Estas investigaciones desarrolladas de forma breve, son las que tomaremos como antecedentes principales para la investigación que se presenta.

### **3. Relevancia del tema**

#### Significación social y sociológica

Además de la relevancia social que tiene el sector doméstico a nivel cuantitativo en nuestro país, debemos destacar su significación a nivel sociológico.

Históricamente, el trabajo doméstico tiene una representación social desvalorizada y no jerarquizada. A su vez, presenta la característica de invisibilidad a nivel social y económico, ya que no era reconocido por la sociedad, y no adoptaba modalidad de trabajo remunerado. A nivel de ejemplo, se argumenta que *“La empleada doméstica, queda confinada a la esfera privada, ocupándose de un trabajo socialmente desvalorizado, y cuya desvalorización hunde sus raíces en la misma subvaloración del trabajo doméstico por considerarse éste, propio, natural de la mujer (ama de casa) realizado por amor a su familia”* (De Dios. 2006: s/d). Como es expresado por la autora, el trabajo doméstico se desarrolla en el seno de una familia, no quedando enmarcado dentro de la institución capitalista aunque es un trabajo asalariado. Observamos que cuyos bienes y servicios son consumidos directamente por la familia empleadora, por lo tanto,

no circula en el mercado dentro de relaciones de cambio y lucro. Mary García Castro (1982, citada en Magdalena León 1993:283), indica que *“El servicio doméstico es una reminiscencia de las relaciones precapitalista de trabajo en el actual estado de la economía de países capitalistas subdesarrollados.”* En este punto, es interesante preguntarnos si determinados elementos heredados del trabajo doméstico y por otro lado, la ideología patriarcal, ¿puede trascender la noción de trabajadora? Se aprecian “solapamientos” entre lo público y lo privado, donde la trabajadora doméstica construye significados y representaciones acerca de su trabajo y luego los deconstruye a nivel de las relaciones laborales y al interior de su vivienda familiar.

Se aprecia el ingreso de muchas mujeres al mercado laboral en la década del ochenta, como consecuencia del desempleo que afectó a los asalariados, su ingreso buscó amortiguar el nivel de vida que tenía la familia hasta el momento. Las mujeres ingresan al mercado, percibiendo sueldos muy bajos, en tareas de relativa precariedad, ampliando la brecha del sector informal en nuestro país. Estas mujeres que ingresaron al mercado laboral ya no se retiraron e incluso debemos señalar que las tasas de actividad se presentan en crecimiento. Podemos citar en cifras la tasa de actividad de las mujeres donde en 2005 era de 49,5%, en 2010 53,7% y 2012 55,4%. Las mismas nos permiten apreciar que es una tendencia ascendente que persiste.

A partir de la instauración de los gobiernos de izquierda en el Uruguay se aprecian diversos avances para el sector, podemos resaltar la Ley N° 18.065 como gran puntapié para esta nueva etapa. El trabajo doméstico presenta otras particularidades, en el espacio de trabajo se establecen relaciones personales, incluso afectivas que enmarcan la relación laboral. En este marco, se aleja de las condiciones formales de los trabajos en general (Pucci, F. et al, 2015: 111). Con respecto a la relación laboral en sí misma, como ya hemos planteado, el empleo doméstico no presenta generalmente características contractuales, usualmente se trata de una convivencia en una unidad doméstica. Un argumento pertinente que nos permite apreciar la desvalorización a la cual hemos aludido, es el desarrollado por la autora De Dios, quien plantea *“Tanto la conceptualización del trabajo asalariado como el doméstico, deviene del capitalismo, mientras uno se asocia a la producción, valorización y masculinidad, el otro es vinculado a la reproducción, desvalorización y feminidad.”* (De Dios, 2006: s/d) Para muchas mujeres que cuentan con bajo nivel de educación, y sin experiencia laboral previa encuentran en el empleo doméstico una oportunidad para su inserción laboral. Es una ocupación subvalorada (Pucci, F. et al, 2015: 111). Reconocemos que las trabajadoras domésticas presentan



dificultades para construir su identidad como asalariadas y en este mismo sentido, para organizarse en el colectivo como tales.

#### **4. Marco teórico**

##### 4.1 Trabajo/empleo

La crisis de la sociedad salarial ha convertido en realidad cotidiana aquella que Hannah Arendt considerara la peor de las situaciones que cabría sospechar, estaríamos frente a la perspectiva de una sociedad de trabajo sin trabajo.

Los trabajadores sin trabajo se convierten así en ciudadanos sin ciudadanía, lo que podemos tomar como “inútiles para el mundo” (Castel: 1997). El autor plantea que hemos transitado una transformación desde la sociedad industrial hacia la sociedad salarial, proceso que se inició desde la Segunda Guerra Mundial.

La sociedad salarial no es en absoluto una sociedad de igualdad. Sino que existe una gran disparidad en los salarios y patrimonios en el acceso a los bienes sociales, como la cultura y la educación por nombrar algunas de ellos.

*“No es tampoco una sociedad calma, sin conflictos, sino una sociedad donde la conflictividad social se redistribuye en función de diferencias que existen en el seno del salariado (salarimat), en lugar de cristalizarse alrededor de dos bloques antagónicos.”* (Castel, 2001:17)

La sociedad salarial, vista desde el punto de vista de su estructura, constituye un continuo y diferenciado de oposiciones, continuo porque diferentes estratos del salariado comparten aspectos comunes, y particularmente el derecho al trabajo y la protección social. Sin embargo, diferenciado porque las distancias permanecen entre los distintos estratos, más aún cuando parecen más próximas, en la medida que no parecen inaccesibles la una a la otra. Dicha sociedad funciona sobre la base de la competencia y la distinción. Pierre Bourdieu (1979), al respecto, señala que cada grupo se posiciona a la vez en relación con el estrato inferior, buscando distanciarse, a su vez, en relación con el estrato superior, cuyas ventajas se propone conseguir.

Los sujetos pertenecientes a cada estrato creen que no tiene lo suficiente y se plantean como objetivo a futuro obtener más, este pensamiento lo podemos atribuir a los sindicalistas, que aspiran a mejorar el sector al cual pertenecen y continuar obteniendo logros para el colectivo. *“Cada grupo comienza a planificar a término el mejoramiento de su condición, lo que desarticula la radicalidad de los conflictos en el presente y queda crédito, credibilidad a término, al ideal social-demócrata de borrar progresivamente las desigualdades.”* (Castel, 2011:18). Con la recomposición de las relaciones de trabajo

que se dio en 1970, aparecieron por lo menos dos nuevos riesgos, la precariedad y el desempleo. Los riesgos mencionados “golpean” de forma diferencial a las distintas categorías, por ejemplo, el desempleo afecta mucho más a los obreros no calificados en referencia a los obreros calificados, de la siguiente manera es explicado por el autor “(...) por un lado, un proceso de precarización, que atraviesa el conjunto de las situaciones de trabajo, y golpea, aunque de forma desigual, las diferentes categorías socio-profesionales. Por otro lado, una desigualdad ante el riesgo de la precariedad y el riesgo del desempleo, que se instala en el ser de cada categoría social e introduce una suerte de disparidad entre los pares, lo que arruina toda solidaridad dentro de las categorías” (Castel, 2001: 20). Dichas desigualdades entre individuos con características semejantes como edad, e igual calificación hace que las regulaciones colectivas se debiliten, que estos colectivos se encuentren debilitados y que cada vez más individuos se encuentran apartados de sus pertenencias colectivas. Esta dimensión tiene que ver con la individualización del trabajo que observamos en la sociedad moderna. Los procesos de individualización además de cortar la pertenencia a los colectivos, rompen la ligadura a la protección colectiva. Lo que se aprecia desarrollarse de ahora en adelante es la *mínima socialis* con una lógica de discriminación colectiva que reemplaza los grandes dispositivos generales de asistencia

#### 4.2 Identidades colectivas.

Para este trabajo consideramos pertinente estudiar las identidades colectivas. Inicialmente, plantearemos el concepto de pertenencia social “*el hombre moderno pertenece en primera instancia a la familia de sus progenitores, luego, a la fundada por él mismo, y por lo tanto, también a la de su mujer; por último, a su profesión que ya de por sí lo inserta frecuentemente en numerosos círculos de intereses (...) además, tiene conciencia de ser ciudadano de un Estado y de pertenecer a un determinado estrato social. (...)*” (Simmel, citado por Pollini, 1987: 32). Dichas pertenencias definen y constituyen la identidad personal. La pertenencia social implica la inclusión de la personalidad individual en una colectividad hacia la cual experimenta un sentimiento de lealtad. En varias oportunidades dicha inclusión se observa por la participación activa en algún rol dentro de la colectividad y mediante la apropiación e interiorización al menos parcial del complejo simbólico-cultural. Los colectivos a los que el individuo puede pertenecer son los grupos y colectividades a las que refiere Merton. Según el autor, se entiende por grupo a “*un conjunto de individuos en interacción según reglas establecidas*” (Merton, 1965: 240).

En cambio, las colectividades se definen como conjuntos de individuos que aun en ausencia de toda interacción y contacto próximo, experimentan un sentimiento de solidaridad porque comparten determinados valores y cierta “obligación moral” que los impulsa a responder debido a las expectativas ligadas a la colectividad. Concomitantemente con las palabras descritas sobre la pertenencia social, debemos hacer hincapié en el término de identidad, tan valorado y tan necesario en el caso de las trabajadoras domésticas.

Definimos la identidad como “(...) *es un predicado que tiene una función particular; por medio de él una cosa u objeto particular se distingue como tal de los demás de su misma especie*” (Habermas, 1987: 145). Toda identidad, ya sea individual o colectiva requiere del reconocimiento social, a partir de ellos, existe social y públicamente. Tomando las palabras de Melucci, una identidad colectiva “*es una definición interactiva y compartida, producida por varios individuos que interactúan y que hace referencia a las orientaciones de la acción, así como al ámbito de oportunidades y restricciones en el que tiene lugar su acción*” (Melucci, 1989: 34). De la siguiente manera es presentado por Sader quien comprende al sujeto como un colectivo o insertado en una pluralidad, y la identidad debido a sus interacciones. “*Las posiciones de los diferentes temas son desiguales y clasificados en orden, pero este orden no es antes de los acontecimientos, pero resultados de ellos*” (Sader, 1988:55).

Concluimos que la identidad del actor social emerge y se afirma únicamente en la confrontación con otras identidades en el proceso de interacción social, la cual frecuentemente implica relación desigual, y, por ende, luchas y contradicciones. Si nos centramos en las identidades colectivas, hay autores como Berger quien plantea: “*no es aconsejable hablar de “identidad colectiva” a causa del peligro de hipo estatización falsa (o reificadora)*” (Giménez, 1997: 10, en Berger, 1982:363)

En la identidad colectiva, se trata de identidades relacionales que se presentan como totalidades diferentes de los individuos que las componen y en cuanto tales obedecen a procesos y mecanismos específicos (Lipiansky, 1992:88).

Dichas entidades relacionales están constituidas por individuos vinculados entre sí por un sentimiento común de pertenencia, lo que implica compartir un núcleo de símbolos y representaciones sociales; por lo tanto, podríamos concluir que es una orientación común a la acción. Estos actores colectivos son capaces de operar a través de sus representantes mediante la delegación. En el caso de un Sindicato, este rasgo es fundamental ya que piensa y habla mediante los delegados sindicales, quienes son los representantes de este grupo de pertenencia.

Es posible observar la relevancia de la actividad laboral de los sujetos como constituyente de la identidad social, por lo tanto, debemos reconocer la relación mutua de determinación entre el trabajo y la identidad (Coutinho. 1999: s/d) y, por ende, la formación de una identidad profesional, que resulta entre el ser humano y una actividad laboral, teniendo en cuenta el contexto y las características de la actividad, y sus implicaciones en este sistema de identidad (Krawulski, 2004: s/d).

#### 4.3 Esferas de reconocimiento

Honneth presenta la teoría sobre las esferas de reconocimiento, útil para esta investigación ya que nos permitirá estudiar el relacionamiento de dichas esferas para analizar el sector doméstico.

No menos importante es el papel del sindicato, por tanto debemos analizar si la relación de dichas esferas es reconocida por el sindicato y si este contribuye a un mejor desempeño de la actividad laboral de las trabajadoras.

En este punto, es relevante mencionar ciertas características pertinentes para analizar con esta teoría, una de ellas es que las trabajadoras se hallan en el ámbito privado de un hogar; donde este aislamiento hace aún más vulnerables a las mujeres y extiende la invisibilidad del sector. Es relevante destacar la falta de reconocimiento en el sector, donde dicho reconocimiento intersubjetivo debe expresarse en las diferentes esferas, el de las cualidades y facultades concretas de los individuos, a través del derecho y dentro de las relaciones personales. En el “mundo doméstico” (hablamos de la esfera de la solidaridad para el autor) es donde se establecen relaciones que desarticulan las otras esferas y conduce a la invisibilidad de las mujeres como trabajadoras domésticas con sus competencias para dicha tarea y pasa a ser, en la mayoría de los casos, una relación basada en la confianza. Por lo tanto, la relación queda supeditada a la confianza que tienen los patrones con las empleadas domésticas, dejando de lado las competencias que tienen estas mujeres como trabajadoras, por lo cual se apartan de la esfera del derecho. En esta misma línea, debemos destacar que a menudo estas trabajadoras son provenientes de hogares modestos con limitado acceso a la educación, lo que restringe las oportunidades de otros empleos y nuevas opciones de trabajo. Otra particularidad es que la tarea de las domésticas se lleva a cabo bajo la dirección y supervisión de los dueños de la casa, estableciendo relaciones de confianza mutua y en ocasiones, de cariño por las horas diarias que son compartidas. Estas relaciones tan cercanas pueden opacar los derechos y deberes establecidos en la Ley N° 18.065, porque las trabajadoras se apartan de la misma; entonces, por estas características expuestas y otras que analizaremos más adelante, es

que consideramos pertinente estudiar cada una de las esferas para las domésticas y a su vez, observar, si existe relación entre las esferas de reconocimiento planteadas por el autor. Su trabajo, describe la noción de esferas en la teoría del reconocimiento, distingue tres, que las presenta con los siguientes nombres, amor, derecho y solidaridad.

Como punto de partida de su teoría, Honneth plantea, basándose en la obra temprana de Hegel y Mead, que el ser humano solo se constituye como tal, en relación con otros seres humanos, dentro de un medio intersubjetivo de interacción. Por eso, es que el reconocimiento es el elemento fundamental de constitución de la subjetividad humana. Así mismo, las estructuras en que se encuentran sedimentadas las formas de reconocimiento son fundamentales para la existencia, así como la integración de la sociedad (Basaure. 2011: s/d)

La teoría de Mead, al igual que la esbozada por Hegel, trata sobre la distinción de tres formas de reconocimiento recíproco, por un lado, la dedicación emocional, que distinguimos en las relaciones de amor o amistad, el reconocimiento jurídico, y la adhesión solidaria. Honneth se basa en estas tres formas de reconocimiento. Empíricamente, se deberá confirmar si estos tres modelos de referencia pueden realmente distinguirse entre sí en tanto formas de reconocimiento. Es planteado por el autor de la siguiente manera *“Para Hegel, el amor representa el primer estadio de reconocimiento recíproco, ya que en su culminación los sujetos recíprocamente se confirman en su naturaleza necesitada y se reconocen como entes de necesidad; en la experiencia recíproca de atención amorosa los dos sujetos se saben unificados, porque en su necesidad son dependientes del otro ocasional”* (Honneth, 1996: 118).

Honneth plantea la segunda forma de reconocimiento la que define como la relación de derecho, la cual distingue en todos sus aspectos del amor. Son dos esferas de interacción dentro de un mismo modelo de socialización solamente porque su lógica ocasional no puede ser explicada de forma adecuada sin referencia al mismo mecanismo de reconocimiento recíproco. Honneth (1997), sostiene que, para entendernos como portadores de derechos, debemos conocer nuestras obligaciones normativas frente a los otros ocasionales. En el Estado, el hombre es reconocido como ser racional, libre, en tanto que persona, y en singular, se hace merecedor de este reconocimiento, se somete a una generalidad, a la voluntad en sí y para sí, a la ley, por consiguiente, lo que lo porta frente a los otros en una forma con validez general.

El sistema de derecho se entiende como la expresión de los intereses generalizables de todos los miembros de la sociedad, de manera que su pretensión, a pesar de excepciones o privilegios, no debe consentirse. Solo a partir de esto, puede esperarse

una disposición al cumplimiento de las normas de derecho por los sujetos en interacción. En tanto, seres libres e iguales, se inserta en la relación de reconocimiento de derecho una forma de reciprocidad nueva, los sujetos de derecho se reconocen bajo la misma ley, con la capacidad de decidir racionalmente acerca de las normas morales dentro de su autonomía individual. Dicha esfera de reconocimiento otorga la libertad individual de los sujetos.

Una tercera forma de reconocimiento más amplia que es planteada por Mead y Hegel es aquella que los sujetos necesitan, más allá de la relación afectiva y el reconocimiento jurídico, una valoración social que les permite referirse positivamente a sus cualidades y facultades concretas. (Honneth, 1997: 148). Uno de los autores que trabaja con esta última esfera y al cual consideramos de gran aporte es M. Supervielle, quien lo expone de la siguiente manera *“(…) la esfera de la solidaridad que Honneth toma en el sentido de solidaridad orgánica de Durkheim, es decir, la solidaridad que se construye en la unidad colectiva a partir de la división del trabajo. En este caso, el reconocimiento es de competencias y cualidades de los trabajadores individualmente considerados, medidas en torno a los valores sociales que regulan la actividad productiva de bienes o servicios de la organización”* (Supervielle, 2016: s/d). El autor la define como la esfera de las competencias. Retomando a Honneth, se plantea *“El autoentendimiento cultural de una sociedad proporciona los criterios según los que se orienta la valoración social de las personas, porque sus capacidades y actuaciones pueden ser intersubjetivamente estimadas en la medida cooperan en la realización de valores socialmente definidos”* (Honneth, 1997: 150). Estamos frente a una vida social cohesionada, donde los miembros son parte de una comunidad valorativa por la orientación a objetivos comunes. En las sociedades modernas, las relaciones de las valoraciones sociales, están sometidas a una lucha de forma permanente, donde los diferentes grupos, utilizando los medios simbólicos de la fuerza, intentan alcanzar objetivos generales ligados a su modo de vida.

Honneth utiliza el concepto de solidaridad y plantea que *“El esclarecimiento de esta cuestión solo es posible si previamente, con brevedad, se expone el tipo de autocomprensión individual que va junto con la experiencia de la valoración social”* (Honneth, 1997: 157) En la relación que existe en la interna de tales grupos, con respecto a las formas de interacción, cada cual se sabe valorado por los otros, y estas mismas adoptan el carácter de solidarias. Entendemos por solidaridad un tipo de relación de interacción donde los sujetos recíprocamente participan en sus vidas diferenciadas, hay una valoración simétrica entre los sujetos. Este concepto de solidaridad se aplica

preferentemente a relaciones de grupo, como respuesta a cierta opresión política.

Honneth define las relaciones solidarias en las sociedades modernas, como aquellas relaciones sociales de valoración simétrica entre sujetos individualizados, sería considerarse simétricamente y de forma recíproca a la luz de los valores de cualquier otro como significativas para la praxis común. En la medida que los demás sean capaces, contando con mi apoyo, de desarrollar cualidades que no son parte de mis cualidades propias, nos conduce a realizar los objetivos que nos son comunes. Con “simétrico” se alude a que todo sujeto tiene la oportunidad de considerarse con sus propias capacidades como un ser sumamente valioso para la sociedad.

Con respecto a los límites entre una esfera de reconocimiento y las otras, observamos que dicho límite es difuso, de acuerdo a Honneth (1997), el autor señala que la esfera del amor es el sustrato de las restantes esferas, y que la esfera del derecho entrega unos parámetros necesarios para el desenvolvimiento de los sujetos en las distintas esferas de reconocimiento, sin embargo, el autor no establece una jerarquía entre ellas, señalando que esto se remite solo a una elección personal. Por lo tanto, Honneth no establece formas de relación entre las esferas de reconocimiento, sin embargo, es posible observar interacción e influencias mutuas.

#### 4.4 No reconocimiento de las trabajadoras domésticas

Para analizar el tema sobre la falta de reconocimiento de las domésticas, desarrollaremos la teoría proyectada por Erving Goffman sobre el estigma.

Según las palabras del autor “(...) *es probable que al encontrarnos frente a un extraño las primeras apariencias nos permitan prever en que categoría se halla y cuáles son sus atributos, es decir, su “identidad social” (...)*” (Goffman, 2006: 12). Se plantea que cuando nos encontramos con un individuo al cual desconocemos, lo ubicamos según sus atributos dentro de una categoría porque tenemos cierta “noción” de cómo puede ser. Goffman plantea el concepto de estigma, el cual en nuestra investigación se encuentra sostenido en las trabajadoras domésticas. De la siguiente manera es esbozado por el autor “*Mientras el extraño está presente ante nosotros puede demostrar ser dueño de un atributo que lo vuelve diferente de los demás (dentro de la categoría de personas a las que él tiene acceso) y lo convierte en alguien menos apetecible (...)* De este modo, dejamos de verlo como una persona total y corriente para reducirlo a un ser inficionado y menospreciado. Un atributo de esa naturaleza es un estigma, en especial cuando él produce en los demás, a modo de efecto, un descredito amplio; (...)” (Goffman, 2006: 12). En este sentido, podemos señalar algunos aspectos que “estigmatizan” a las

domésticas, como la “ocupación” en sí, ya que es un empleo desvalorizado, a su vez, generalmente son mujeres con poca instrucción educativa formal, provenientes de familias modestas o con bajos recursos, entre otros atributos. Todos estos aspectos mencionados o alguno de ellos nos inducen a pensar ciertas características atribuibles a estas trabajadoras. El individuo estigmatizado, es decir, la trabajadora doméstica en este caso, puede manifestar que se siente insegura frente a su patrón, en palabras de Goffman, el “normal”. La doméstica no conoce cómo será la relación que tendrá con su patrón, la cual puede ser de rechazo o aceptación. En palabras del autor *“El individuo estigmatizado puede descubrir que se siente inseguro acerca del modo en que nosotros, los normales, vamos a identificarlo y a recibirlo.”* (Goffman, 2006:25) La persona estigmatizada no conoce que es lo que “realmente” piensan de él y en este punto, es que radica la inseguridad.

Como es planteado por Goffman, *“Es probable que en las situaciones sociales en las que interviene un individuo cuyo estigma conocemos o percibimos, empleemos categorizaciones inadecuadas, y que tanto nosotros como él nos sintamos molestos. Existen, por supuesto, frecuentes cambios significativos a partir de esta situación inicial. Y, como la persona estigmatizada tiene más oportunidades que nosotros de enfrentarse con estas situaciones, es probable que las maneje con mayor pericia”* (Goffman, 2006: 31). Se aprecia que luego de conocer a la trabajadora, los empleadores suelen modificar la imagen que tenían sobre su empleada doméstica.

## **5. Precisiones conceptuales**

### 5.1 Trabajo doméstico

Concepto de trabajo doméstico:

Antes de entrar en las líneas teóricas que respaldarán este trabajo es necesario realizar una conceptualización del trabajo doméstico.

*“Trabajo doméstico es el que presta, en relación de dependencia, una persona a otras u otras, a una o más familias, con el objeto de consagrarles su cuidado y su trabajo en el hogar, en tareas vinculadas a éste, sin que dichas tareas puedan representar para el empleador una ganancia directa”* (Art.1).

De acuerdo con esta definición de la Ley, se amplía lo que anteriormente se consideraba trabajo doméstico, ya que incluye tareas de cuidados por lo que se incorporan los cuidadores de niños y cuidadores de enfermos.

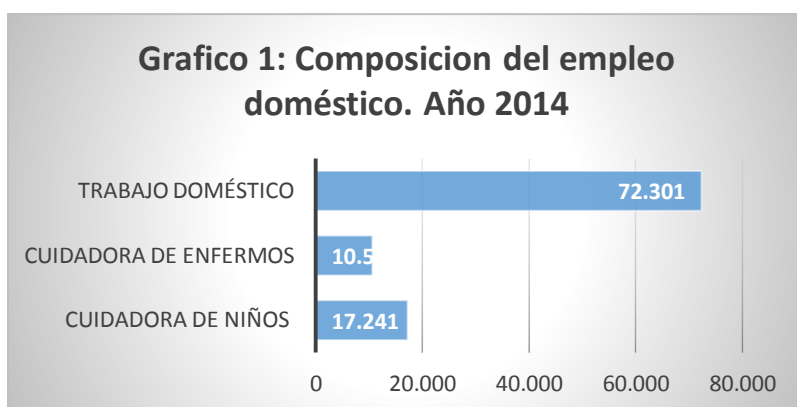
### 5.2 Perfil de las trabajadoras domésticas

En el año 2014, se estima que los trabajadores domésticos ascienden a 100 mil



personas. El empleo doméstico representa una proporción muy significativa de la ocupación femenina, siendo 13,6 % la participación en 2014.

**Gráfico 1.** Composición empleo doméstico



Fuente: MTSS/UTSS, en base

Al observar la composición del empleo doméstico en el año 2014, se puede visualizar que la mayoría realizan las tareas “clásicas” asociadas a esta actividad (limpiadoras, cocineras, mucamas). En un segundo lugar, se encuentran las tareas de cuidado de niños, sin embargo, se observa que esta tarea se ha incrementado entre 1996 y 2011, es probable que se deba a la tercerización de cuidado de niños y ancianos (Batthyány: 2012), mientras que la minoría de las trabajadoras del sector se dedican al cuidado de enfermos.

**Cuadro 1.** Trabajadores domésticos según sexo. Año 2014

Sexo	Cantidad	Porcentaje
Hombre	639	0,6
Mujer	99.435	99,4
Total	100.074	100,0

Fuente: MTSS/UTSS, en base a ECH.

Como se había reseñado anteriormente, este sector se compone principalmente por mujeres de sectores “populares”, con características de alta movilidad y aislamiento, quienes realizan tareas desvalorizadas socialmente. Observando el grado de escolaridad de las trabajadoras domésticas que realizan las tareas “clásicas” del sector, podemos concluir que el nivel general es bajo (Pucci, 2015). La mayoría de las trabajadoras cuentan con primaria ya sea completa o incompleta. Con respecto a las características contractuales, históricamente en la relación empleador-trabajadora doméstica no se apreciaban características de tipo convencional, sino que se enmarca dentro de una convivencia en una unidad doméstica, debemos considerar que, dentro de la división

sexual del trabajo, las tareas domésticas no siempre fueron consideradas un trabajo. *“El trabajo doméstico tiene características especiales que lo diferencian del resto de los sectores laborales. Tiene sus antecedentes históricos en la esclavitud y una representación social ambigua: por un lado, es valorada la persona y sus cualidades como requisito para su ejercicio, pero, por otro lado, se la descalifica y tiene escaso reconocimiento social y económico”* (Pucci, 110: 2015). En esta línea, debemos considerar la falta de identificación de las propias trabajadoras como tales, lo que dificultaba la sindicalización y el acceso masivo a los derechos laborales. Actualmente, se aprecian grandes avances en buena medida impulsados por la Ley N° 18.065, que regula los derechos laborales, así como la seguridad social.

Se presenta un análisis de los trabajadores domésticos en Uruguay y el impacto de las principales políticas públicas hacia el sector en estos últimos años, información que se obtuvo a partir de la Encuesta Continua de Hogares, (ECH), INE. Los puestos de trabajo doméstico se caracterizan por ser una muy importante fuente de empleo para las mujeres, difícilmente acompañados de empleos de calidad.

Principales conclusiones que se desprenden de este informe:

El empleo doméstico representa una proporción relevante de la ocupación femenina. En el período 1998-2012, en promedio, el trabajo doméstico representa 15,8% del total de mujeres ocupadas. Si bien hay fluctuaciones en su peso relativo, en el año 2012 la participación es de 15.4 %.

Es una ocupación feminizada en extremo, el 99,3% de los empleados del sector son femeninos. Otra de las conclusiones a las cuales se abordó en el informe, con respecto al nivel educativo de las trabajadoras domésticas, se denotó que la mayoría tiene hasta primaria, por lo que podemos concluir que el nivel educativo es bajo, en cuanto años de escolaridad, así como en relación al nivel educativo del conjunto de ocupados. Este bajo nivel educativo implica un desafío para el desarrollo de políticas de capacitación, que conduce a la mejora de la calidad del trabajo, para el usufructo de derechos laborales, entre otros. Se destaca el alto peso de la jefatura de hogar entre las trabajadoras domésticas, girando alrededor de un 40%.

La mayor parte de las trabajadoras domésticas se encuentran en el área metropolitana, Montevideo y Canelones, departamentos que concentran la mayoría de la población del país.

Uno de los principales problemas sobre la calidad del trabajo se encuentra relacionado con una jornada laboral reducida, característica muy visible entre las empleadas domésticos (trabajan menos de 20 horas semanales casi la mitad del total).

La cobertura de Seguridad Social no alcanza a la mitad de las trabajadoras del sector, y si se compara al porcentaje de cobertura promedio de los ocupados del país, es muy inferior. Sin embargo, siguiendo la evolución general del Mercado de Trabajo, hay un importante aumento de trabajadoras domésticas formales en el periodo al comparar con el año 2009. Como bisagra fundamental, podemos destacar la promulgación de la Ley N° 18.065 en noviembre 2006 a 2012, el número de cotizaciones al BPS realizada por las trabajadoras domésticas ha tenido un incremento de 48.7%, constituye un crecimiento anual superior a 7% impulsado por la expansión del empleo doméstico, el incremento de la cobertura de seguridad social y por el impacto de la referida ley. Con respecto a las remuneraciones, se aprecia el fuerte aumento que experimento el salario real por hora de los trabajadores domésticos entre el 2006 y 2012 así también como el porcentaje del salario por hora promedio del total de ocupadas pasó del 55.5% al 70.1%, lo cual implica una reducción en la desigualdad de remuneraciones del mercado de trabajo asociado a un mayor aumento en las categorías de ocupación de menor nivel de calificación. Si se observa el acceso a beneficios, más de la mitad de los trabajadores domésticos dice tener derecho al cobro de aguinaldo.

### 5.3 Marco regulatorio

El sector doméstico cuenta con la cobertura de Seguridad Social desde varios años atrás, dependiendo del tipo de riesgo a cubrir.

Las trabajadoras domésticas desde 1942 cuentan con las prestaciones de Invalidez, Vejez y Sobrevivencia, que cubren los riesgos de invalidez, vejez y muerte de este sector. Debemos hacer la salvedad, de que el sector doméstico cuenta con la cobertura en el marco legal, pero no se corresponde con la cobertura “real”.

En nuestro país contamos con una avanzada legislación previsional pero el acceso a los beneficios no fue generalizado, sino de forma estratificada de acuerdo a cada categoría ocupacional. Es necesario señalar que la actividad impulsada desde los grupos de presión de cada sector, fue de vital importancia para el acceso a los beneficios. El seguro de enfermedad para el servicio doméstico rige desde 1984. Comprende la atención de salud y el subsidio por enfermedad. A partir del 2007 rige el Sistema Integrado de Salud, para la cobertura médica a nivel nacional, lo cual introdujo modificaciones al régimen de amparo de la asistencia médica. Las condiciones que se establecen para acceder a la cobertura médica, implica que el trabajador debe cumplir un mínimo de 13 jornadas de trabajo por mes, o 104 horas mensuales o percibir una retribución mayor o igual a 1.25 BPC. Por lo recién expuesto en el caso de los trabajadores zafrales muchas

veces no logran reunir las condiciones mencionadas. El subsidio de Maternidad y Asignaciones Familiares para el sector doméstico rige desde 1980. En el caso puntual del servicio doméstico bajo la aportación rural, con respecto a la asignación familiar, se adquirió a partir del año 1954. La prestación que cubre el riesgo de paro forzoso (Subsidio por desempleo), fue el último en incorporarse en el año 2006. Dicho subsidio comienza a regir a partir de 2007 y a la fecha diciembre 2009, se habían registrado 723 beneficiarias del sector doméstico. Concluimos que antes de la entrada en vigencia de la Ley N° 18.065 ya había derechos que amparaban a las trabajadoras, pero dadas las características del servicio doméstico (lo que incluye zafralidad, falta de organización sindical, dificultades para la inspección de los trabajadores del sector y los aportes, entre otros) estos derechos no se veían reflejados en la práctica. El sector doméstico cuenta con la cobertura de Seguridad Social desde varios años atrás, dependiendo del tipo de riesgo a cubrir.

Las trabajadoras domésticas desde 1942 cuentan con las prestaciones de Invalidez, Vejez y Sobrevivencia, que cubren los riesgos de invalidez, vejez y muerte de este sector. Debemos hacer la salvedad, de que el sector doméstico cuenta con la cobertura en el marco legal, pero no se corresponde con la cobertura “real”.

En nuestro país contamos con una avanzada legislación previsional pero el acceso a los beneficios no fue generalizado, sino de forma estratificada de acuerdo a cada categoría ocupacional. Es necesario señalar que la actividad impulsada desde los grupos de presión de cada sector, fue de vital importancia para el acceso a los beneficios.

El seguro de enfermedad para el servicio doméstico rige desde 1984. Comprende la atención de salud y el subsidio por enfermedad. A partir del 2007 rige el Sistema Integrado de Salud, para la cobertura médica a nivel nacional, lo cual introdujo modificaciones al régimen de amparo de la asistencia médica. Las condiciones que se establecen para acceder a la cobertura médica, implica que el trabajador debe cumplir un mínimo de 13 jornadas de trabajo por mes, o 104 horas mensuales o percibir una retribución mayor o igual a 1.25 BPC. Por lo recién expuesto en el caso de los trabajadores zafrales muchas veces no logran reunir las condiciones mencionadas. El subsidio de Maternidad y Asignaciones Familiares para el sector doméstico rige desde 1980. En el caso puntual del servicio doméstico bajo la aportación rural, con respecto a la asignación familiar, se adquirió a partir del año 1954.

La prestación que cubre el riesgo de paro forzoso (Subsidio por desempleo), fue el último en incorporarse en el año 2006. Dicho subsidio comienza a regir a partir de 2007 y a la fecha diciembre 2009, se habían registrado 723 beneficiarias del sector doméstico. Concluimos que antes de la entrada en vigencia de la Ley N° 18.065 ya había derechos

que amparaban a las trabajadoras, pero dadas las características del servicio doméstico (lo que incluye zafralidad, falta de organización sindical, dificultades para la inspección de los trabajadores del sector y los aportes, entre otros) estos derechos no se veían reflejados en la práctica.

## **6. Contexto de la problemática**

### 6.1 Evolución del movimiento sindical

Observaremos el sindicalismo como actor político-social desde la transición hacia la democracia en nuestro país y en su consolidación. Los sindicatos emergieron relegitimados como agentes democratizadores y como representantes de los trabajadores.

Se apreciaron grandes “logros” para el sindicato, como la alta tasa de afiliación conseguida, una alta participación de los trabajadores afiliados, y la buena evaluación conseguida por parte de la opinión pública. Sin embargo, la importante participación conseguida se interrumpe repentinamente al tiempo de consolidarse el régimen democrático. Comienza una etapa de debilitamiento como organización corporativa.

Podemos afirmar que desde 1987 el sindicalismo uruguayo entra en una etapa de crisis que es posible visualizar por la pérdida de representatividad. A partir de 1991, el gobierno de turno suspendió los Consejos de Salarios, dejando a los sindicatos fuera de las negociaciones salariales. En su lugar, el Poder Ejecutivo estableció por decreto el salario mínimo nacional, así como el salario mínimo del sector doméstico y el rural. Como excepción, debemos señalar que continuó participando en sectores “estratégicos”; tanto por su impacto en la economía o en la sociedad. Como punto de inflexión con respecto a las relaciones laborales podemos marcar el ascenso del gobierno del Frente Amplio en nuestro país. Por un lado, se reanuda la negociación colectiva y, por otro lado, el fortalecimiento del Estado a través del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para los trabajadores, alcanzando un lugar central para la regulación de las relaciones laborales.

Ambas decisiones del Estado, son elementos que otorgaron mayor solidez al sistema de negociación colectiva.

### 6.2 Consejos de salarios

Comencemos observando la situación de Uruguay cuando asume el gobierno de izquierda en el año 2005 y las medidas adoptadas a nivel laboral: *“El gobierno de izquierda (...) basó su triunfo en una crítica al modelo neoliberal implementado en las últimas décadas en el país. Desde el punto de vista laboral, una de sus primeras medidas fue retomar los procedimientos de negociación colectiva tripartita, realizando algunas modificaciones de los grupos que conforman los Consejos de Salarios e incorporando a*

*los trabajadores rurales y a las empleadas domésticas. La implementación de la negociación colectiva facilitó la organización de sindicatos en muchas ramas en las que nunca hubo sindicatos fuertes, y en otras en las que el sindicalismo se había debilitado.”* (Pucci, 2007: 15-16)

Hablamos del concepto de Consejos de Salarios como comisiones tripartitas integradas por el gobierno, el sindicato y empleadores. Dichas comisiones tienen la facultad de fijar salarios mínimos por categoría y por rama de actividad, previstas en una ley en el año 1944, vigente desde ese momento. Considero importante mencionar que en ciertos periodos históricos los Consejos de Salarios asumieron una aplicación muy intensa mientras que en otros momentos no fueron utilizados.

Es el Poder Ejecutivo quien posee la facultad de convocarlos o no, por lo expresado, en algunas ocasiones se convocaron y funcionaron correctamente, pero en otros momentos estas comisiones no desempeñaron su función.

Visualizamos tres etapas en la historia de los Consejos, una de las etapas va desde su creación hasta 1968, luego de esta etapa se deja de convocar, y se mantiene dicha resolución durante la dictadura.

La segunda etapa comienza con la reinstitucionalización democrática en 1985, se extiende hasta 1990, en ese periodo se convoca nuevamente a los Consejos de Salarios. En ese periodo se deja de convocar, iniciando su tercera etapa de reactivación en el 2005.

En nuestro país, donde no había prácticamente negociación colectiva, se reactivaron los consejos de salarios y en casi todas las ramas de actividad se llegó a acuerdos o decretos.

Durante el año 2005, se aprecia un moderado aumento del salario real, fueron los consejos quienes propiciaron una recuperación moderada, luego de un largo periodo con características de disminución y estancamiento.

Otro aspecto del ámbito laboral que fue tratado por los Consejos de Salario fue la mejora de la calidad del empleo, donde se negocian otras condiciones de trabajo como descanso semanal, medidas de seguridad e higiene, entre otras. Dichas negociaciones, determinaron que varios sectores mejoraron las condiciones de trabajo. Así mismo, también incremento el índice de formalidad, podemos afirmar que se detuvo un largo proceso de informalización de la mano de obra. El funcionamiento de los Consejos de Salarios, restableció la estructura tradicional de la negociación de nuestro país, retornando a la negociación centralizada por rama de actividad. Además, provocó un aumento de la sindicalización, donde surgieron nuevos sindicatos y aumento la presencia y protagonismo de los existentes. A comienzos del

22

2005 alrededor del 20% de los asalariados de la actividad privada estaba cubierto por convenios colectivos, a fines del mismo año, prácticamente toda la población asalariada exceptuando los trabajadores rurales y domésticos, quedo alcanzada por algún convenio.

La reinstalación de los consejos de salarios significo un gran fortalecimiento de la negociación colectiva y de la acción sindical. En el año 2006, se aprobó la ley de protección de la actividad sindical promulgada por el Poder Ejecutivo.

### 6.3 Sindicato Único de trabajadoras domésticas SUTD

A partir del boletín difundido por el SUTD plantearé una breve historia de este sindicato. Los intentos de organización sindical de las trabajadoras domésticas data de 1963, en plena época de revolución en el ámbito social. En aquella época, se realizan encuentros informales en los barrios, hasta que se consolidan, formando lo que conocemos actualmente como el Sindicato Único de trabajadoras domésticas.

A partir del año 2005 se comienza a pensar una ley que regule el trabajo doméstico, si bien este sindicato tiene antecedentes previos al periodo dictatorial y su reactivación con la reapertura democrática. La elaboración de la Ley es un trabajo conjunto entre el SUTD y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. La finalidad era regularizar el trabajo doméstico y mejorar las condiciones laborales como el reconocimiento de derechos sociales y económicos.

En el año 2006, el 27 de noviembre, se materializa la ley N°18.065, donde expresa los derechos de los trabajadores como el reconocimiento de derechos colectivos de participación en los Consejos de Salarios, este último entra en vigencia en el 2008.

El 19 de agosto de 2008 se lleva a cabo el primer Consejo de Salarios de acuerdo tripartita (Participa el SUTD, La liga de Amas de Casa, Consumidores y Usuarios del Uruguay por los sectores patronales y delegados del Poder Ejecutivos), constituyendo un hecho histórico en la lucha de la reivindicación de los derechos laborales. Es el 19 de agosto, el día escogido para festejar el día de la trabajadora doméstica en el Uruguay, es feriado no laborable y pago para las trabajadoras del sector.

## **7. Metodología de investigación**

El diseño metodológico se orientará a un estudio con finalidad descriptiva-explicativa, describiremos la relación entre las domésticas y el SUTD y la forma que las primeras tienen de acceder a la información para un mejor desempeño de sus tareas. Explicativa en el sentido de explorar y entender esa relación desde el punto de vista de aquellas que participan activamente del Sindicato y aquellas que no. Analizar su

aproximación con respecto a la información sobre avances y derechos.

Para acceder a esta información, se optó por una metodología cualitativa. Dicha investigación se basará en una muestra teórica, seleccionando los casos en función de ciertas características relevantes de acuerdo a lo que nos proponemos estudiar.

Las técnicas de recolección que consideramos más adecuadas según el objeto de estudio son las entrevistas y análisis de documentos, lo cual nos permitirá acercarnos a las opiniones de las dirigentes sindicales que están empleadas en el trabajo doméstico uruguayo.

Las entrevistas están enfocadas hacia dirigentes sindicales del Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas (SUTD) a nivel nacional, tomando aquellos departamentos que actualmente cuentan con filiales sindicales. Las mujeres seleccionadas realizan las tareas más “clásicas” (limpiadoras) dentro del sector doméstico.

#### 7.1 El problema de investigación a abordar:

En los congresos sindicales realizados en 1987, 1990 y 1993, se apreció un fenómeno poco alentador para el colectivo sindical dado que la afiliación descendió considerablemente, llegando a su punto más crítico en el año 2003, luego de la crisis económica experimentada en nuestro país en el año 2002.

A partir del 2005, con la coalición de izquierda instalada en el gobierno, empieza una nueva coyuntura para los sindicatos. Se conforman nuevos y crece notoriamente la afiliación sindical, en esa misma línea, se reinstalaron los Consejos de Salarios y fueron aprobadas leyes sindicales de fuero sindical en el caso del Sindicato Único de Trabajadoras domésticas.

En esta monografía, el problema de investigación es analizar el relacionamiento de las trabajadoras domésticas con el SUTD, desde la perspectiva de las trabajadoras afiliadas y comprometidas con el Sindicato, convencidas de que la agrupación es el camino que tienen como colectivo para continuar la etapa de reivindicaciones comenzada a partir del año 2005, con el ascenso del Frente Amplio al poder.

Analizaremos la tasa de sindicalización de las domésticas que constituye la problemática del sindicato, donde observamos que en el 2017, asciende a 350 aproximadamente la cantidad de trabajadoras afiliadas al mismo. A partir de dicha información, nos preguntamos ¿cómo es posible que un colectivo con tanta desprotección e invisibilizado en el plano de los derechos, donde muchas de las características formales del trabajo se encuentran vulneradas, no se afilian al SUTD? Así como también aquellas que se afilian, ¿Por qué lo hacen?



Esta relación puede ser problematizada en varios sentidos, dentro de nuestra sociedad consta un creciente proceso de individualización. La historia del Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas es de corta historia, pero surgió en una coyuntura favorable del país, sin embargo, los vínculos colectivos se encuentran en un transcurso de debilitamiento. A raíz de lo expuesto, nos planteamos ¿cómo el SUTD logra sostenerse y cumplir su tarea de defender los derechos de las domésticas? Observamos que las funciones que se le asignan al sindicato se encuentran generalmente ligadas a satisfacer intereses individuales más que los intereses colectivo. Entonces nos preguntamos ¿cómo es posible que estas trabajadoras se organicen y se unan en un sindicato? ¿Qué es lo conduce a algunas trabajadoras a encontrarse afiliadas y comprometidas con el SUTD y otras mujeres pertenecientes al sector, alejadas del mismo?

Nos encontramos en un contexto cultural donde observamos que los sindicatos pierden fuerza, esto nos lo podremos responder estudiando si el proceso de individualización del que hablamos llega a tal punto para explicar la no afiliación al sindicato. En este sentido, surgen las siguientes interrogantes, ¿el sindicato desplegó algún tipo estrategias para acercar a las trabajadoras que no participan del SUTD? Entonces, brindarles algún tipo de beneficio mediante el sindicato, ¿podría atraer a un mayor número de trabajadoras con el objetivo de afiliarse al mismo?

Otro aspecto que interfiere en la relación entre las domésticas y el sindicato tiene que ver con el lugar físico donde desarrolla su tarea, que en este caso, es la vivienda particular. Esta característica puede complejizar la relación entre patrón y empleada, a su vez, que estas mujeres se encuentran aisladas del colectivo al momento de reivindicar sus derechos. En esta misma línea, podemos visualizar que esa relación tan cercana que implica una convivencia diaria puede generar otro tipo de conexiones que trasciendan el ámbito estrictamente laboral. En este punto, observamos que se aleja de forma considerable de las características normales del trabajo. Podemos plantear que este aspecto puede ser central para explicar la baja afiliación que tiene el sindicato.

Otra consideración a destacar, dentro del contexto que influye en la relación analizada, tiene que ver con la desvalorización que sufren las trabajadoras del sector. Podemos señalar que ellas mismas se desvalorizan al considerar que esta tarea es prácticamente innata de la mujer y no se aprecian como trabajadoras competentes para la labor desarrollada, que además van adquiriendo calificaciones por el conocimiento alcanzado y los años de experiencia. Por otro lado, es un empleo que tiene muchos prejuicios por parte de la sociedad. Por nombrar algunos de ellos, se plantea que son mujeres de hogares muy modestos y con baja escolarización, y consideran que el trabajo

doméstico es la única oportunidad laboral a la que pueden acceder. Sin embargo, apreciamos que en muchos casos, son las trabajadoras quienes eligen este empleo por diversas razones, como por ejemplo la flexibilidad del trabajo, y no exclusivamente porque no tienen oportunidad en otros empleos.

Analizaremos la identidad de las trabajadoras y su relación con el colectivo. Dicha identidad, es un rasgo que no observamos presente en la mayoría de las domésticas o consideramos que es un aspecto frágil en el cual hay que continuar trabajando. Podemos analizarlo desde el punto de vista de la baja adhesión al sindicato, donde en todos los departamentos del país se extiende esta tendencia, sin embargo, es posible reconocer que en los departamentos del interior aparecen otros factores como es el miedo a pertenecer a una agrupación sindical. Por otra parte, muchas de ellas no se sienten parte del colectivo porque individualmente no se consideran trabajadoras del sector analizado. A su vez, hace que no se adhieran a sus derechos como empleadas domésticas ni estén enteradas de los beneficios que fueron logrando a partir del trabajo realizado por las dirigentes en el sindicato. Por otro lado, analizaremos como se trabaja desde el SUTD frente a los problemas de reconocimiento que presentan las trabajadoras domésticas y las cuales, como ya fue mencionado anteriormente, cuentan con características particulares frente a otros sectores de actividad que están representados por el movimiento sindical. Nos preguntamos; ¿El Sindicato cumple con las expectativas que tienen las trabajadoras afiliadas al mismo? ¿Se sienten representadas por sus delegadas? Debemos continuar trabajando en esta línea de análisis, procurando lograr una consciencia colectiva de las trabajadoras del sector, por medio de una identidad común que las lleve a encontrar en el sindicato un espacio de relacionamiento entre ellas y con otros sindicatos, así como otras fracciones de la sociedad, donde puedan llegar a ser visualizadas como un colectivo que puede trabajar en unidad en pro de luchar por más derechos.

Para dar cuenta de todos estos aspectos recurriremos a la teoría de A. Honneth, esto bajo el entendido de que el problema que afecta hoy a las trabajadoras está asociado a un problema de demandas de reconocimiento. Es justamente a nivel teórico que se manifiesta la falta de reconocimiento, y su demanda, lo que define la situación actual de este colectivo y oficia de contexto para especificar su relación con el mundo sindical. Incluso podemos decir que el problema se transfiere al interior del sindicalismo y afecta la relación del SUTD con la Central Sindical. Con relación al movimiento sindical, nos preguntamos ¿El SUTD reconoce estas dimensiones y se trabaja en consecuencia?

Complementariamente otro de los temas a los cuales abordaremos es la falta de reconocimiento de las trabajadoras domésticas en base al concepto de estigma

desarrollado por E. Goffman. Pretendemos indagar de qué forma es tratado este no reconocimiento por parte del sindicato y que respuestas otorga a la problemática. Asimismo, profundizaremos en el concepto de identidades colectivas apoyándonos en la representación de la ideología e identidad individual.

## 7.2 Objetivo general

El objetivo general de esta investigación gira en un aspecto fundamental a tener en cuenta: **Analizar la relación entre las trabajadoras domésticas y el movimiento sindical.** Tomaremos para dicho análisis la teoría sobre el reconocimiento planteado por A. Honneth, (amor, derecho y solidaridad) para las trabajadoras. Analizar, si desde el Sindicato, se reconocen las tres esferas mencionadas y actúan en consecuencia.

## 7.3 De dicho objetivo general, se desprenden los siguientes objetivos específicos:

- ❖ Definir el trabajo doméstico desde las tres esferas de reconocimiento.
- ❖ Analizar las limitaciones que se aprecian en la acción colectiva en el campo definido por las esferas de reconocimiento.
- ❖ Examinar, desde la perspectiva del SUTD, los mecanismos que operan en las trabajadoras domésticas a nivel de las subjetividades para profundizar en las esferas de reconocimiento y no reconocimiento y como interfieren en la acción sindical.
- ❖ Analizar el papel del SUTD como promotor de los mecanismos de información existentes en la sociedad. Analizar los canales de información impulsados por el SUTD hacia las filiales ubicadas en el interior del país, desde el Sindicato, ¿se toman dos mecanismos distintos (afiliadas y no afiliadas) para que la información llegue a todas las trabajadoras del país?

## 7.4 Hipótesis

De acuerdo a los objetivos planteados y en concordancia con el marco teórico surgen diferentes hipótesis.

### La siguiente hipótesis general que manejamos es:

Estamos frente a un sector de actividad con características particulares si lo analizamos como sector propiamente dicho. En esta línea de pensamiento, el sector doméstico presenta una fuerte atomización entre las trabajadoras quienes realizan sus tareas en unidades domésticas particulares, lo cual genera “dificultades” si se pretende encontrar en ellas una ideología sindical fuertemente arraigada.

Dadas las particularidades de este sector, entre las que encontramos el género, el espacio laboral, estigma, entre otras, el sindicalismo reconoce esta categoría en su singularidad, pero no actúa más allá de la defensa de los derechos comunes.

Observamos que las trabajadoras presentan dificultades para construir su identidad como asalariadas, y en este sentido, organizarse colectivamente como tales. Registramos que muchas de ellas lo hacen, pero continúan sufriendo este problema porque otras continúan teniendo dificultades para reconocer su identidad laboral.

## **8. Análisis**

### **I. Esferas de reconocimiento**

Interpretaremos las esferas de reconocimiento planteadas por Honneth para las trabajadoras domésticas y cómo se desempeña el sindicato desde el punto de vista de estas tres esferas que reconocemos en el sector.

Una de las esferas planteada es la del amor, donde registramos relaciones de cercanía entre la empleada y la familia ya que la relación laboral queda determinada en la vivienda familiar, rasgo que supone desde el inicio una relación más cercana. En esta misma línea de análisis, observamos que generalmente son empleadas de varios años en la misma vivienda lo que refuerza la esfera que estamos analizando. Así mismo, no es una relación unilateral con el empleador, sino que se comparten numerosas vivencias con la familia lo que conduce a relaciones de cariño y confianza. En este aspecto, observamos notorias diferencias entre un empleo de características “normales” y el empleo analizado, así mismo, debería ser diferente la actuación del SUTD en relación a otros sindicatos “tradicionales”, sin embargo, no observamos estas diferencias contempladas desde el sindicato.

Si analizamos a la esfera del derecho, apreciamos a las trabajadoras domésticas que cuentan con la Ley que las ampara, pero como su trabajo se realiza al interior de las viviendas, muchas no se hacen fuertes teniendo en cuenta sus derechos, en este caso, es individualmente que deciden si apartarse o apegarse de la Ley N° 18.065. Actualmente, es la esfera del derecho la que procura la libertad individual de los sujetos posibilitando el libre ejercicio de sus capacidades. Es en esta esfera donde podemos reconocer que el sindicato interfiere y trabaja en consecuencia, donde, entre otros logros, apreciamos la Ley que fue central para las trabajadoras del sector, y el principio para otros beneficios conseguidos desde el movimiento sindical.

Mientras que la esfera de la solidaridad remite a las cualidades o capacidades que tenemos como individuos valiosos para la sociedad, que en las trabajadoras domésticas

este aspecto no lo reconocemos ampliamente extendido entre el sector. Relacionado por la falta de reconocimiento que señalamos en estas trabajadoras porque no se reconocen como capacitadas para la labor, sino que se aprecia un rasgo “naturalizado”, como un aspecto innato y no como una cualidad adquirida. A partir de las entrevistas realizadas, concluimos que desde el Sindicato se estaba trabajando en las categorías ocupacionales, donde se reconoce a las domésticas capacitadas para la tarea a realizar en la vivienda. A partir de estas categorías, a su vez, se incrementaría el laudo porque se diferencia a las trabajadoras según las tareas que desarrolla. Las dirigentes sindicales entrevistadas reconocen que si cada una de las trabajadoras se considerara a sí misma como un ser valioso y capacitado para la tarea que realiza, se obtendrían mayores logros y confianza para el colectivo así como nuevas oportunidades a nivel personal.

Entonces, reconocemos, por un lado, a las dirigentes sindicales quienes concluyen la importancia de la agrupación sindical para alcanzar nuevas metas a nivel del colectivo, mientras que por otro lado, apreciamos a otras mujeres que no asisten al sindicato, donde muchas de ellas ni se consideran trabajadoras domésticas por lo que esta última esfera mencionada no la reconocemos en estas mujeres. En la sociedad existe una idea generalizada de que la persona que realiza las tareas domésticas en una vivienda no es una persona que se encuentra capacitada para dicha tarea, cuando en realidad es un trabajo para el cual se necesita de ciertas cualidades. Observamos cómo es la influencia entre las esferas de reconocimiento para las trabajadoras del sector, según las entrevistas realizadas podemos concluir que las mencionadas esferas se encuentran íntimamente influenciadas unas con las otras. Sin embargo, para las domésticas podemos señalar un predominio del “mundo doméstico”, en palabras de Honneth, hablamos de la esfera de la solidaridad, quien otorga determinadas particularidades a las otras dos esferas (amor y derecho). La esfera del derecho se torna más flexible y no queda regida por la Ley que las resguarda. Tenemos dos realidades, porque diferenciamos a las dirigentes, quienes se apegan a la Ley y se encuentran convencidas que esta esfera es la que les permitirá continuar creciendo como colectivo con el amparo del marco legal; mientras que por otro lado, encontramos a aquellas trabajadoras que no tienen interés en este aspecto y se apegan al “mundo doméstico”, el cual se encuentra separado de la esfera legal. En este ámbito, la mayoría de los aspectos quedan regidos por el cariño y a la confianza depositada en la empleada doméstica. Tiene estrecha relación con el no reconocimiento de las mujeres como trabajadoras del sector, que a su vez, debilita al colectivo porque mayor cantidad de trabajadores otorga más vigor al movimiento sindical.

## II. Esferas de no reconocimiento

Analizaremos el no reconocimiento de las trabajadoras domésticas mediante la teoría de estigma desarrollada por Goffman. Consideramos pertinente estudiar el estigma que en esta investigación se asienta en las trabajadoras domésticas y nos permite adentrarnos en sus experiencias laborales al interior de la vivienda. Generalmente, los empleadores cuentan con pre-nociones hacia las domésticas que, en la mayoría de los casos, degradan a estas trabajadoras. Se basan fundamentalmente en aspectos personales y se toman en cuenta los barrios donde residen, el grado de escolaridad y la escala social entre otros atributos que pueden lograr estigmatizar a estas mujeres. Cuando comienzan a trabajar con ellas, reconocen que el individuo estigmatizado no presenta las características que se plantearon en una primera instancia; por ejemplo, con respecto al nivel de instrucción, observamos en las entrevistas realizadas que muchas de ellas estudiaron oficios en UTU o terminaron el bachillerato, con lo cual presentan cierta calificación que era desconocida para los patrones y son personas capacitadas para la tarea que realizan. Muchas veces, estas pre-nociones se basan en experiencias anteriores que han tenido con otras domésticas. Por otro lado, podemos asegurar que la “ocupación” ya se encuentra estigmatizada en sí, porque es un empleo desvalorizado por la sociedad. A su vez, esto genera cierta inseguridad en la “estigmatizada”, quien desconoce cómo será la relación que surgirá entre empleada y empleador, generando relaciones de verticalidad basadas en el miedo. La trabajadora se siente “minimizada” en relación con su patrón o sus patrones. Lo que la inhibe, en muchos casos, al momento de defender sus derechos y obligaciones como trabajadoras, en este punto, debemos recordar que la mayoría se encuentran solas en la vivienda particular donde realizan su labor. Desde el SUTD no se trabaja puntualmente sobre el “estigma”, sino que es un aspecto que queda generalmente librado a la trabajadora quien tiene que derribar estas nociones al interior de la vivienda. Lo que sucede es que hay mujeres muy determinadas, que son capaces de defender su postura y su trabajo pero existen otras que no logran esta postura frente a su empleador y se sienten minimizadas en la vivienda. A su vez, son trabajadoras que presentan total vulnerabilidad frente a los derechos por su labor.

## III. Individualización

La sociedad moderna presenta un rasgo característico que es la individualización del trabajo. En el caso de las trabajadoras domésticas puntualmente es una particularidad relevante porque nos permite explicar, en parte, la falta de compromiso que se aprecia en muchas trabajadoras con respecto al SUTD. A partir de la mencionada individualización,

se corta la pertenencia a los colectivos y a su vez, se alejan de la protección colectiva. En este sentido, se puede observar que cada trabajadora del sector busca su bienestar laboral de forma personal y deja de lado el progreso del Sindicato. Además, se debilita al colectivo porque muchas de las trabajadoras no hacen valer sus derechos; supongamos, en el caso del cobro de aguinaldo, si una de ellas lo plantea en su vivienda y su empleador se niega a pagárselo, y como consecuencia esta persona decide abandonar ese trabajo o su empleador la despide, luego otra trabajadora doméstica ingresa a esa vivienda con las mismas condiciones, es decir, sin recibir ese pago que le corresponde, entonces es en esas acciones es que podemos observar que el colectivo pierde fuerza. Los patrones saben que siempre van a conseguir otra trabajadora dispuesta a emplearse aunque no se respete la Ley que las ampara. En muchos casos, podemos explicarlo por la necesidad que presentan estas mujeres de conservar su empleo. Por lo tanto, estas conductas no fortalecen al Sindicato.

En este mismo sentido, se debilita la identidad colectiva, ya que se afirma únicamente en confrontación con otras identidades en el marco de la interacción social. El SUTD reconoce esta falta de apoyo que traduce en cantidad de asistentes al Sindicato, que a su vez, se encuentren implicadas con la ideología, y conscientes de la importancia de la agrupación para el colectivo.

#### IV. Derechos de las trabajadoras domésticas

En ocasiones, las trabajadoras se enfrentan a empleadores que no respetan sus derechos como domésticas, para analizar dicho punto, se les consultó sobre su ingreso al trabajo doméstico y el acercamiento al SUTD. Con respecto al ingreso al trabajo doméstico, la mayoría plantea que fue para ayudar económicamente al hogar familiar. Muchas de ellas nacieron y se criaron en hogares de bajos recursos y cuando llegaron a cierta edad donde fueron conscientes de la necesidad que tenían de comenzar a trabajar, resolvieron que era el sector doméstico el más acertado para hacerlo. Incluso, algunas de ellas ya contaban con historia en el sector por su madre o hermanas. De la siguiente manera nos relatan:

*“Yo ingresé a trabajar cuando tenía doce años, (...) venía de una familia muy humilde, (...) y se me ocurrió ir a trabajar (...) y así empecé (...) siempre en el servicio doméstico (...)”* (E4)

*“(...) de jovencita cuidando niños (...) cuando fuimos siendo más grandes, a pesar que íbamos al liceo siempre teníamos algo como para cuidar a algún niño o algo como para ayudar a la casa, y así empezamos (...)”* (E8)

Observamos que desde niñas se aprecia un no reconocimiento dentro de la esfera del derecho porque se desconoce la Ley que prohíbe el trabajo infantil. Debemos tener presente que para muchas personas las tareas domésticas no constituyen un trabajo, y puede ser una de las razones por la cual no se tomaba este cuidado de niños como trabajo asalariado. Otro rasgo que es destacado por la entrevistada es que comenzó a trabajar por una racionalidad económica, entonces, observamos que no eligieron su labor por vocación. Sin embargo, analizamos que desde niñas reconocen sus cualidades para cuidar niños por ejemplo, pero no se valorizan, ni se reconocen a ellas mismas como trabajadoras, nos referimos a la esfera de la solidaridad, donde se aprecian las cualidades. Ellas no lo ven como un trabajo para el cual están formadas y capacitadas sino como una opción última por la falta de formación o porque en su familia tienen historia laboral en este sector.

Otra de las entrevistadas, resalta la flexibilidad que le proporcionó el trabajo doméstico en referencia a otro tipo de empleos, como una característica positiva que le permitió trabajar en ciertos horarios y cuidar a sus hijos pequeños.

*“(...) por un tema de horarios que los manejo yo, porque soy jornalera (...) principalmente eso para estar en mi casa, (...) o una reunión de escuela o liceo...poder estar, que en otros trabajos no lo tengo.” (E1)*

Habitualmente, los empleos tienen un horario estipulado de 8 horas diarias, o incluso más, sin embargo, aquellas que son jornaleras cobran por hora de trabajo y pueden trabajar las horas que consideren pertinentes, algunas de las mujeres consultadas nos mencionan que se encuentran empleadas en más de una vivienda.

## V. Ingreso de las dirigentes sindicales al SUTD

Según el acercamiento al Sindicato, la E2, E3 y E8 comparten que se acercaron al mismo porque sus parejas participaban activamente en otras actividades sindicales, y fueron ellos quienes incentivaron a estas mujeres a participar del SUTD. En estos casos, podemos apreciar cierta ideología sindical al interior de la vivienda particular, ya que otro integrante de la misma participa en agrupaciones sindicales.

*“(...) en el 2011 mi compañero que es dirigente sindical, hace muchísimos años (...) me decía, anda al Sindicato, (...) entonces yo vine, me acerqué al Sindicato, (...) yo vine porque quise, (...) sabía que existía por mi pareja pero no tenía idea de nada...ni que tienen una ley...nada!” (E2)*

Otras de las dirigentes señalan que se acercan al Sindicato por conocidas o amigas del sector doméstico, en circunstancias donde sus derechos como trabajadoras se



encontraban vulnerados. Lo desarrolla de la siguiente manera

*“Por un reclamo...por un tema en el año 2009 que me adeudaron en un año de trabajo...no me hicieron los aportes, no cobre licencia ni salario vacacional ni aguinaldo y me acerque al sindicato, ahí me asesoraron y después continué.”* (E1). Aquí no es posible asociar una ideología sindical, sino que lo que se manifiesta es un acercamiento basado en la necesidad por solicitar asesoramiento al constatar aspectos vulnerados en su actividad. La E7, al igual que la E1, también se acercó al SUTD porque no le pagaban los aportes que le correspondía por su tarea, se interiorizó sobre sus derechos mediante una conocida que ya asistía a la filial.

*“Fue por una compañera si...y bueno como que ahí abris los ojos, los derechos, porque yo pensaba (...) nunca me pagaron aguinaldo! Nada! Era solo el mes...todo en negro, nada nada...y ahí viste ella empezó a leer todo el derecho al aguinaldo, a la licencia, todo (...)”* (E7)

Podemos señalar que al ingresar al Sindicato conoció sobre sus derechos y este hecho la incentivó a continuar trabajando para el colectivo.

Concluimos que todas las entrevistadas ingresan al SUTD incentivadas por sus parejas o por compañeras que ya conocían al colectivo. La mayoría de ellas, acceden cuando perciben que sus derechos se encuentran vulnerados.

Debemos destacar que muchas de las trabajadoras reciben su sueldo, ya sea jornalera o mensual, y no tiene ningún otro pago. Algunas de ellas tienen “licencia” según relatan pero no es así, porque no se les paga como tal, sino que ese tiempo que no trabajan no reciben salario. Quedan como “desempleadas” en ese periodo, sin recibir despido. Tampoco podríamos hablar de licencia propiamente dicho porque libran los días que sus patronos tienen sus vacaciones, no son las domésticas quienes eligen cual es la fecha en que a ellas les conviene tomarse sus días de descanso, que les corresponde por derecho.

## VI. SUTD

Las dirigentes consultadas explican que las trabajadoras domésticas, cuando se acercan por primera vez al sindicato, generalmente lo hacen porque presentan alguna dificultad en su lugar de trabajo o porque no se les respeta algunos aspectos de sus derechos laborales. En la mayoría de los casos, estos aspectos se encuentran principalmente asociados a lo económico, como el salario, aguinaldo o pago de licencias. De esta manera lo plantea la E5 *“La mayoría, estee cuando tienen problemas. Cuando quieren consultar con un abogado...estee hay algunas que van estee porque se enteran que hay un Sindicato y eso...la mayoría se acerca cuando tiene problemas en el trabajo,*

*estee que va a averiguar alguna cosa y cosas así.” (E5) Otra de las entrevistadas también menciona que acuden al Sindicato cuando necesitan resolver alguna cuestión laboral, pero hace la salvedad, que no son trabajadoras que participen continuamente del SUTD pero en general vuelven en diferentes momentos a participar de la filial, nos cuenta: “(...) las compañeras (...) cuando se acercan es porque sus derechos son vulnerados, (...) en general, son muy cíclicas (...) otra particularidad que pasa en Paysandú y supongo que en el resto del Uruguay también son las viviendas sindicales y entonces como que ahí creció el número (...) ahí está el tema de concientizarlas de por qué el Sindicato, de por qué les sirve, no solo porque vayan a tener su vivienda, ese es un gran tema: concientizar, eso es lo que más cuesta pero de a poquito (...) lo vamos a ir logrando”. (E4). Se suma el hecho de que en muchas ocasiones las empleadas domésticas asisten al Sindicato porque necesitan asesoramiento de sus compañeras o profesionales que se encuentran en la filial, la mayoría deja de asistir cuando logra solucionar su problema. Algunas de las entrevistadas relacionan esta falta de compromiso por parte de las trabajadoras hacia el Sindicato con el “miedo” a que sean vistas por sus patrones en alguna actividad sindical, característica más visible en los departamentos del interior del país. En esta misma línea, debemos tener en cuenta que aquellas trabajadoras domésticas que asisten a un Sindicato, en este caso al SUTD, se supone que obtienen mayor información sobre sus derechos y deberes y esto le podría causar problemas al empleador. “(...) hace unos años atrás afiliaban para...para el derecho a la vivienda, que iban a hacer un proyecto no sé qué....el proyecto no se dio, de setenta, de setenta afiliadas pasaron a treinta, ahora somos veinte, pero de las veinte el día de la votación fuimos doce, viste? Como que...no hay interés, el interés es cuando hay algo, por eso, que vos tenés algo para...para llamarlas, si...si no, viste? Sino no...es como miedo que si te ven en el sindicato, como que....como que...ellos saben los patrones que nos pagan que si ven a la empleada en el sindicato estate seguro que al otro día ya te echaron...” (E7) Como lo plantea la E4, las viviendas sindicales han acercado a varias trabajadoras domésticas a la filial, ya que para el acceso a este beneficio el requisito es pertenecer a un Sindicato. Como lo explica la E7, cuando las trabajadoras se enteraron que el proyecto de vivienda propia mediante la ayuda sindical había quedado trunco en esa localidad, muchas de ellas perdieron interés en continuar participando del mismo. Entonces, reconocemos a trabajadoras que se afilian al Sindicato en búsqueda de un beneficio propio, pero que no participan activamente del colectivo. Apreciamos que no cuentan con una ideología, y las dirigentes plantean que desde el sindicato se reconoce la necesidad de concientizar a las domésticas de que el movimiento sindical es la manera que tienen*

como colectivo para alcanzar sus objetivos y derechos. *“Es el gran problema...las compañeras se afilian, solamente que sea para el abogado(...) tuvimos que hacer eso (...) Hay compañeras que sí, vienen todos los meses y pagan, (...) una vez al mes nos reunimos, (...) estaría bueno empezar a hablar, (...) también explicarles, que es el sindicato, (...) hay una ley, pero que dice la ley? (...) que dice el estatuto? (...) que dicen los convenios? Tenemos tres convenios firmados, hay de muchas cosas que no tienen ni idea, (...) porque tenemos que aprovechar ahora que tenemos un gobierno frenteamplista (...)”* (E3). Las trabajadoras domésticas, desde el punto de vista ideológico cuentan con el reconocimiento social y público. Lo que falta es la ideología particular de cada trabajadora; donde la identidad colectiva se encuentra apoyada en las dirigentes sindicales quienes interactúan y orientan su accionar hacia los objetivos planteados por el SUTD. Es la interacción social el ámbito donde el actor social emerge y se afirma en la confrontación con otras identidades, como en el ámbito laboral patrón-empleada lo que implica una relación desigual.

## VII. Relación del SUTD con el gobierno de izquierda

Todas las trabajadoras entrevistadas destacan la buena relación que existe entre el Sindicato Único de Trabajadoras y el gobierno de Izquierda desde la primera presidencia del Dr. Tabaré Vázquez (2005). Impulsadas desde el gobierno a nivel nacional que continuó con el gobierno del Sr. José Mujica y se extiende hasta la actualidad, en el segundo mandato del Dr. Tabaré Vázquez.

*“yo creo que tiene muy buena relación...no nos olvidemos que este gobierno fue el que hizo que los Consejos de Salarios volvieran a tratarse (...) reactivó los Consejos de Salarios que ahí fue como un boom de nuestro sindicato, de crecer a nivel nacional (silencio), y no solo a nivel nacional, sino también a nivel internacional, no nos olvidemos que la OIT en el 2012 (...) decretó (...) que el servicio doméstico es declarado como trabajado doméstico, y Uruguay fue uno de los primeros países que ratificó ese convenio...porque obviamente Uruguay es un referente a nivel mundial en la ley del trabajo doméstico, en la regularización del trabajo.”* (E4)

*“Muy bueno....muy bueno...hemos...esteee....gracias a estos gobiernos se han logrado los convenios, que hemos tenido...los laudos han sido...este...en lo personal ha sido (...) BPS, Ministerio de Trabajo, (...) por lo general...en lo personal, creo que a nivel de todo el sindicato a nivel nacional esteee....es bueno, bah...no sé si a nivel nacional pero a nivel de Montevideo nos ha servido bastante...”* (E1)

Ambas entrevistadas resaltan la buena gestión del gobierno de izquierda con

respecto al SUTD. La E4 señala lo relevante que fue la ratificación del convenio de la OIT para el trabajo doméstico uruguayo a nivel internacional, mientras que la E1 resalta los convenios que se han conseguido, en este caso, es a nivel de la capital del país para las trabajadoras domésticas.

Con respecto a los convenios alcanzados, se pretende mejorar la calidad de vida de las trabajadoras domésticas y a su vez, la calidad de los familiares más cercanos. Por mencionar uno de ellos, el convenio conseguido con el Club Biguá es para hijos y nietos de las trabajadoras del sector. *“(...) yo pienso todos los logros que hemos tenido han sido gracias al gobierno de izquierda...no podemos poner duda en nada porque digo...se ganaba dos pesos yyy y es con este gobierno, a pesar de todavía el sueldo es poco, o sea, se ha aumentado mucho...las leyes, los derechos...digo, los beneficios que hemos tenido...en Maldonado también ha sido más accesible todo...porque ehheh viste al estar el gobierno de la izquierda en (...) la Intendencia nosotros precisamos para venir un viaje que nos llamen de acá que hay asamblea o lo que sea y llamamos a la encargada de género que está en la Intendencia y se viene con un ómnibus o un micro entiendes? Las de INMUJERES también, no tenemos problema ninguno, nunca nos negaron nada...”*

(E6) Tanto las dirigentes sindicales de la capital del país como las del interior resaltan la buena gestión del gobierno a nivel nacional, incluso en aquellos departamentos donde su Intendencia no es del partido del gobierno, fundamentan “buena relación y apoyo” hacia al Sindicato. En ciertas ocasiones y departamentos del país, se les brinda el transporte para que las dirigentes puedan participar del Secretariado en Montevideo, se incentiva la reunión a nivel nacional y los aportes desde Montevideo para continuar creciendo en cada departamento del país.

Así lo comentan las entrevistadas: *“(...) el gobierno de izquierda es una parte fundamental, relación? que la mayoría de las que estamos en el sindicato somos de izquierda...pero si se ve que es cercano el gobierno con nosotras (...) ehheh el departamento es blanco...verdad? Tenemos intendente blanco...pero con los... como te voy a decir...con los que se tiran a intendente tenemos muy buena relación...por lo menos con uno...hay una muy buena relación...tenemos el apoyo...”* (E5)

*“Rivera somos un caso especial tenemos un gobierno colorado, es decir, nuestra Intendencia, por eso mucha gente, que sigue esaaaa, esa línea entonces, que es respetable porque nosotros no hacemos socias porque sos frenteamplista no? ....gracias a Dios, gracias a este gobierno nosotras...nosotras hemos podido superar, superarnos, tenemos los derechos que tenemos, tenemos el primer país que fue el convenio 189 , bueno viste? Entonces tenemos muchos beneficios, estamos en el grupo 21 para los Consejos de*

*Salarios digo, hemos tenido muchísimos beneficios” (E8)*

Con respecto a la ideología política, existe un pensamiento común entre las entrevistadas de que el Sindicato no tiene bandera partidaria, si bien aceptan que la mayoría se alinea con el gobierno de izquierda.

Así mismo, afirman que no es un Sindicato que “cierre sus puertas” a ninguna trabajadora del sector por ideología política ni religiosa, pero sostienen que hay ciertos “sectores” que por una ideología propia no se acercan al mismo, y probablemente tampoco lo hagan en un futuro.

*“ acá el sindicato es libre...hay libertad para todo el mundo, es libre porque acá pueden entrar blancas, coloradas, frenteamplistas, de una religión, de lo que quieran pueden entrar (...) Nosotros no podemos prohibirle entrada a una compañera (...) vos no podes tocar el tema de los partidos políticos, ni de religión porque lo dice clarito el estatuto(...) porque acá vienen...y acá es todo libertad...pueden entrar todo tipo de compañeras, nosotras tenemos compañeras que hay venido que son coloradas, del partido blanco...que son las menos (...) (E3)*

#### VIII. Sindicato como promotor de información hacia las trabajadoras domésticas del país

Como podemos observar en las entrevistas que se exponen más adelante, la herramienta más utilizada para enviar información desde la filial de Montevideo hacia los demás departamentos es la folletería impresa. También son importantes las reuniones mensuales que actualmente se realizan en la central del PIT CNT, donde asisten las dirigentes sindicales de la mayoría de los departamentos del país. En esas instancias, comentan sus experiencias dentro del Sindicato y evacúan dudas, se informan sobre logros alcanzados y comparten sugerencias a nivel de todo el país. Las dirigentes que asisten transportan la información que obtienen en las asambleas para comentar con las trabajadoras domésticas que acudan a su filial. La folletería lo que tiene como aspecto positivo es que se puede acercar también a las trabajadoras que no asisten a la filial. Las mismas nos comentan

*“(...) por el sindicato es más bien es, es folletería (...) y estamos viajando por lo menos una vez al mes a Montevideo, a las reuniones, a los secretariados, a las asambleas y ahí nos enteramos y somos las que...las que tenemos la información.” (E2) “(...) se logró hacer un secretariado nacional que tenemos compañeras que asisten una vez al mes al secretariado que ellas vienen con sus posturas, ehhh con sus inquietudes, con lo que está pasando en cada departamento, por supuesto que nos falta llegar a*

*montones, hemos logrado por medio de convenios hacer folletería, (...) donde no hay filial, generalmente se llama, llaman a la central de PIT CNT y ahí hacen su consulta y los compañeros que están en en...en la centralita ahí estee, los derivan” (E1)*

Diferente es la situación en aquellos departamentos que al momento no tienen una filial. Para ese caso, lo que se utiliza es asesorar por teléfono en la medida de lo posible o solicitar a las trabajadoras, si necesitan otro tipo de asesoramiento, por ejemplo, legal, que se acerquen a la filial más próxima a su localidad.

*“ehhh es complicado, estee te llaman por teléfono acá, y nosotras las podemos asesorar estee, nosotras, por ejemplo tenemos un secretariado nacional,(...) entonces una vez por mes nos reunimos todo el secretariado y cada compañera, cada filial viene una o dos compañeras delegadas y plantea como esta Maldonado, que se ha hecho, que convenios tiene, por que también hacen convenios, por ejemplo, la que más tiene convenios es Rocha, Maldonado, que hacen convenios en los departamentos, está buenísimo eso!” (E3)*

Otro medio de comunicación emergente pero muy utilizada actualmente por la sociedad son las redes sociales. Las trabajadoras domésticas cuentan con una página en Facebook donde pueden comunicarse desde todo el país para brindar información sobre reuniones o plantear inquietudes. Así lo plantea la E5, al igual que la E3. *“(...) Lo que se ha implementado ahora es (...) mediante el Facebook, viste que Facebook es el furor, por ahí mucha gente se informa, tenemos página del SUTD (...)” (E5).* Sin embargo, con respecto a la difusión de la información, muchas veces se observa que no es generalizable, porque se presenta una notable diferencia entre las trabajadoras que participan del SUTD y aquellas trabajadoras que no se acercan al mismo. Como ya fue planteado, la información se envía hacia todas las filiales del país desde la capital, pero actualmente hay departamentos que no tiene filial por lo cual es difícil que accedan a la información, mientras que aquellos que si cuentan con filial, se apropian de la información y la dan a conocer entre las trabajadoras que participan activamente del SUTD. Podemos afirmar que muchas de ellas están desinformadas. En ocasiones, el medio informativo que se utiliza no es el más generalizado.

#### IX. Ley N° 18.065: Artículos más y menos difundidos.

Dentro de los artículos más difundidos para las dirigentes sindicales entrevistadas se encuentra el tema de las horas de trabajo. La E4 destaca las cuarenta y cuatro (44) horas de trabajo semanales, ocho (8) horas de lunes a viernes y cuatro (4) horas los sábados. Como consecuencia de este artículo, las domésticas están informadas que fuera

de este horario se consideran horas extras las cuales se deben pagar de forma diferencial. Además, con la ley, queda asentado cuantas son las horas de descanso tanto para las trabajadoras domésticas que hacen su horario y retornan a sus hogares como para aquellas que son trabajadoras “con cama”, quienes tienen otros descansos, ellas cuentan con dos horas como mínimo en la tarde y nueve horas de descanso nocturno. La E2, al igual que la E4, considera que dentro de los artículos más difundidos se encuentra lo referente a las horas de descanso y la media hora dentro de la jornada laboral. Otra de las entrevistadas que plantea algo similar es la E3, ella nos cuenta: “(...) *el descanso media hora si se trabaja por ejemplo ocho horas, veinte minutos para las que hacen seis horas, (...) esteee por ejemplo vos podés pedir...viste cuando esteee no te pagan la caja, tenés un problema...de violencia, vos podés mandar una inspección al trabajo, eso está también en la Ley, claro, también corres el riesgo de que te echen...pero si vos no decís nada (...)*” (E3) . Esta dirigente también señala lo referente a la inspección del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que es anónima y puede enviarse a la vivienda para evaluar en qué condiciones se encuentra la empleada doméstica.

La E9 considera que el aumento salarial obtenido en estos años es el tema con mayor trascendencia para las trabajadoras del sector. De esta manera, reciben por su trabajo el aporte correspondiente.

Es relevante mencionar que todas las dirigentes entrevistadas están al tanto de la existencia de la Ley N° 18.065, pero debemos hacer la salvedad de que no todas conocen cada uno de los artículos sobre sus derechos y deberes como trabajadoras del sector.

Con respecto a los artículos menos difundidos la E5 considera que las trabajadoras no tienen conocimiento sobre antigüedad y presentismo, las domésticas no reconocen su derecho y el patrón, si sabe que le corresponde, no se los informa y evita su pago. Otras entrevistadas, comentan que todos los artículos son difundidos de igual manera, pero no se cumple dicha Ley en el lugar de trabajo. Se plantea que, como ya vimos, este empleo tiene determinadas características que lo diferencian de otros. Para el cumplimiento de la Ley, en muchos casos, son las trabajadoras quienes tienen que negociar con el patrón para hacer cumplir la misma.

En ocasiones, para las trabajadoras, tener que hacer valer sus derechos puede implicar la pérdida de su empleo. Por eso, más allá de que aún persiste mucha desinformación dentro del sector, muchas de ellas trabajan en condiciones irregulares por la necesidad de conservar su empleo.

## X. Compromiso asumido por las dirigentes hacia cada filial departamental

Solicitamos a las dirigentes sindicales que evaluaran subjetivamente que tan informadas consideran que están las trabajadoras del sector. Las respuestas obtenidas fueron variadas. La mayoría plantea cierta relatividad dentro del sector, por un lado, están aquellas mujeres que participan en la filial y podemos decir que cuentan con cierta información respecto a su labor, mientras que hay otro importante grupo de trabajadoras que desconocen sus derechos, los cuales les corresponden por Ley. Por la desinformación algunos aspectos son violados. Muchas veces es difícil acercar las trabajadoras a la filial. De esta manera nos relata la entrevistada: “(...) *es bastante moroso como es en todo lados (...) Les mandamos mensajes, mire que nos reunimos tal día, todas las mañanas, mensajitos, llamadas, (...) el día de las elecciones nomas eran cuarenta para votar y fueron veinte, ¿entendés? Es horrible si*” (E6)

Sin embargo, la E3 de forma categórica plantea que la información que tienen es nula, explica: “*Cero, (...) las compañeras no están informadas, pero aparte (...) hay compañeras que te dicen no quiero, no me interesa, ¡no necesito acercarme al sindicato (...) y hay compañeras que te mienten, yo estoy bárbara! (...) es como que es un rechazo (...)*” En este punto, podemos entender este “rechazo” señalado por la dirigente a partir del miedo al asistir a un Sindicato.

Otro grupo de dirigentes consideran que las trabajadoras domésticas de su departamento están muy bien informadas porque desde la filial se les brinda toda la información posible. “(...) *las que están afiliadas, están informadas, (...) después, al llevar la folletería, cada una lleva y tratamos que esa compañera que lleva dos folletos o tres para la casa, que uno lo ponga en la casa de la vecina, (...) queremos que los patrones (...) vean los derechos que tenemos (...)*” (E8)

En muchos casos, es la información que se brinda “boca a boca” la más difundida hacia aquellas trabajadoras que no tienen interés de participar del SUTD.

#### XI. Dificultades asociadas a la instalación de una filial en el interior del país/ Compromiso de las trabajadoras hacia el Sindicato.

Con respecto a la instalación de una filial en aquellos departamentos que no cuentan con la misma, la E3 al igual que la E8 plantea el tema de la falta de trabajadoras domésticas en el SUTD. Lo que se precisa son trabajadoras que se sientan comprometidas con la actividad sindical, que asistan y lleven adelante la filial, característica que generalmente no presentan las trabajadoras del sector. Por otro lado, también se refleja la falta de lugar físico donde reunirse, así nos relata la dirigente “(...) *no podes poner una filial si no te apoyan las mismas trabajadoras, porque mira que se lucha a veces para*



*reunir tres...y sin tener local...a veces en la casa de amigos o algo ahí...hay reunión, (...) viste ahora nosotros nos prestan allá en la liga de fútbol (...) siempre conseguimos algún lugar que nos prestan cuando tenemos que reunirnos” (E7)*

Retomando la idea planteada sobre la falta de compromiso de las trabajadoras, observamos que en los departamentos del interior del país la misma está fuertemente ligada al miedo, generalmente asociado a la pérdida del empleo, lo que las inhibe a participar del SUTD. De esta manera es planteado por las dirigentes *“Ehhh precisamos gente! En todo necesitamos gente!! (...) cómo te voy a decir, (...) el problema es ese, yo no puedo abarcar todo, (...) es un colectivo, no es una persona, acá cuando se habla de Sindicato, es un colectivo, (...) para mi es el colectivo que tiene que trabajar, (...) hay que abrir el abanico, y hay que abrir las cabezas” (E3)*

*“(...) los departamentos que no tienen filial es por el miedo (...) mira que cuando nosotras empezamos (...) que no sabíamos que íbamos a hacer...y teníamos que salir en la tele y teníamos que salir en la radio, (...) pero cuando salís en la tele...o más...en el diario por ejemplo, pueblo chico, infierno grande”. (E8).* Debemos destacar que los pueblos del interior presentan una característica relevante a tener en cuenta porque la mayoría de la población se conoce entre sí, entonces las trabajadoras domésticas no quieren que se las vincule con el Sindicato porque para muchos patrones, no está “bien visto” pertenecer al mismo. Así lo mencionan las entrevistadas

*“Es por las propias compañeras porque (...) muchas veces hay mucho miedo, las compañeras a veces, a ser despedidas, (...) o algo así... en el interior se ve mucho más (...) existe eso de que si estas afiliado a un sindicato o vas a un sindicato, te despidan (...) la palabra sindicato en el interior es como que surge muy fuerte, (...) hubieron personas que se pusieron al frente del sindicato o de la filial mejor dicho para continuar, para que crezca, para que siga...que se pongan al frente es lo que más cuesta...hay muchos miedos” (E4)*

Este mismo miedo al que hacemos referencia en muchos casos, también limita la instalación de nuevas filiales en los departamentos del interior. Las trabajadoras lo expresan de la siguiente manera: *“Yyy es por el miedo...porque incluso...esteee tengo unas amigas en Treinta y Tres viste que...que me dicen que sería bueno armar un sindicato allá pero tienen mucho miedo”. (E5).* Como lo plantea esta entrevistada, se observa una falta de compromiso por parte de las trabajadoras de iniciar y propagar la filial hacia la mayoría de las trabajadoras que residen en esos departamentos.

Algunos departamentos de nuestro país son polos turísticos por excelencia como Maldonado, con Piriápolis y Punta del Este, especialmente este último, con la importante

llegada de turistas con alto nivel adquisitivo que tienen trabajadoras domésticas en su vivienda de verano. Las dirigentes consultadas de este departamento nos relatan que, a pesar de este incremento en el número de trabajadoras domésticas, no se ve reflejado en la participación en el SUTD; sino todo lo contrario, porque son mujeres que trabajan generalmente con cama y las horas de descanso no se respetan, así mismo consideran las entrevistadas que frenadas por el miedo a que las vean tampoco asistirían al mismo. Por supuesto, en estos casos, hay muchos de sus derechos que no se respetan, y las trabajadoras tampoco los hacen valer. Incluso hay menos trabajadoras en general porque aquellas que asisten al Sindicato, en los meses de verano, tienen menos horas libres como para asistir al SUTD. Así nos relata la dirigente: “ (...) es al revés (...) porque nosotros casi que en enero y febrero no nos reunimos porque justamente, no tenemos libre, las extranjeras no aparecen para nada, yo a veces me encuentro a alguna (...) y veo que es cara que no es de ahí, porque se conoce, y le pregunto de donde es y ahí le informo, (...) de los derechos que tiene, si quiere, le doy la dirección, si quiere ir al sindicato, pero no, es que a ellas las tienen como secuestradas, (...) no las dejan salir nunca (...) Es ahí nomás, (se refiere a Punta del Este) es donde están los ricos, donde explotan a la gente, es ahí!!” (E6) . En su caso particular, ella trata de informar sobre sus derechos a las trabajadoras del sector que no pertenecen al SUTD, pero no es la conducta general y como nos cuenta, no todas se sienten atraídas de conocer sobre sus derechos y participar de la actividad sindical. Muchas veces son las trabajadoras quienes se niegan a participar, entre otras cuestiones muy dispares y personales, puede explicarse por el miedo ya mencionado.

## XII. Proyectos del Sindicato

Uno de los temas planteados por las dirigentes consultadas tiene que ver con los Consejos de Salarios y analizar, como ya quedó establecido desde el convenio anterior, lo relacionado con las categorías ocupacionales, la E4 comenta: “ (...) va a comenzar un nuevo Consejo de Salario ...tenemos un tema muy importante (...) que son las categorías, (...) porque si somos cocineras, o somos limpiadoras o somos cuidadoras de niños (...) y tenemos en él debe Uruguay (...) que es la licencia sindical que no la tenemos ...y que deberíamos tenerla como sindicato, (...) eso es un gran tema para nosotras...muchas veces no podemos participar de un montón de actividades y cosas por el tema de las horas sindicales, (...) nos condiciona muchísimo no tener eso (...) sobre todo a las que somos dirigentes no? (...)” (E4) La licencia sindical también está presente como un tema a tratar por parte de las dirigentes. Dicha licencia sería un aspecto positivo para el SUTD,

ya que sus dirigentes y trabajadoras tendrían el tiempo necesario para participar activamente del mismo, así mismo como concurrir a jornadas de integración, actividades, entre otras. También sería una instancia de conocimiento entre las trabajadoras y mayor difusión del Sindicato. También se plantea como objetivo la mayor difusión del SUTD e intentar comprometer a las trabajadoras con el Sindicato. El propósito es difundir y atraer más trabajadoras. Como ya se mencionó, en muchos casos sucede que las domésticas se acercan cuando tienen un beneficio, ya sea vivienda sindical o cuando se les brinda algo a cambio, como puede ser una fiesta con juegos para los hijos, por ejemplo. Si no hay beneficio alguno, por lo menos en algunas localidades del país sucede, la asistencia es muy escasa. Entonces, se pretende crear conciencia en las trabajadoras y que tomen otra postura hacia la tarea sindical. Así nos relata la situación una de las entrevistadas: *“nosotros somos un grupo (...) el problema es que a trabajar: son dos o tres...las otras van (...) o a pagar...o asisten a alguna asamblea y de ahí vos le decís...vamos a trabajar? Y no no no...porque no puedo, porque no me da la hora (...)”* (E9)

La E10 plantea que hay que darle mayor difusión al SUTD porque no es un Sindicato de larga data en comparación con otros que están funcionando hace muchos años y cuentan con mucha más historia. Además, menciona la vulnerabilidad de las trabajadoras del sector.

*“ (...) comunicar más, (...) inclusive a nivel nacional (...) tener más contacto, (...) estamos preparados pero digo, recién se arranca,(...) la ley ya hace años que esta acá, en el Uruguay, (...) y (...) aparte totalmente inexpertas en todo, (...) estamos aprendiendo todas,(...) es un Sindicato muy vulnerable porque somos mujeres, por lo general solas, madres solteras casi todas con mucha vulnerabilidad económica y este, y más de información porque digo, imagínate, la empleada doméstica en todo el país es porque o no ha tenido la posibilidad de estudiar o porque no tenés otro medio de ingreso económico (...)”* (E10) Consideramos que lo relatado por la E10 se encuentra relacionado en gran parte, por la falta de ideología sindical y el asumirse comprometidas con el Sindicato que nuclea al sector.

## **9. Reflexiones finales**

En este último capítulo consideramos relevante destacar ciertos aspectos sobre la realidad de las trabajadoras domésticas de nuestro país desde la óptica de las dirigentes sindicales del SUTD, analizando la relación existente entre trabajadoras y Sindicato.

Luego de realizadas las entrevistas, y analizadas las mismas, podemos concluir que las dirigentes señalan un punto de inflexión marcado por la promulgación de la Ley

Nº 18.065 y el apoyo del gobierno del Frente Amplio desde su primera presidencia en el año 2005. Indican significativos logros reflejados fundamentalmente en la calidad del empleo del sector. En correspondencia con el primer objetivo planteado, consideramos las esferas de reconocimiento (amor, derecho y solidaridad) para las trabajadoras del sector. Empíricamente observamos que estas tres esferas planteadas por el autor no se encuentran de forma independiente, sino que son sumamente influenciadas una con las otras. Consideramos central fortalecer la esfera de la solidaridad para las trabajadoras domésticas, íntimamente ligado con la identidad e ideología recientemente aludidas, ya que la valoración social les permite referirse de forma positiva sobre sus cualidades y facultades como trabajadoras pertenecientes al sector. A su vez, al fortalecer la esfera de la solidaridad, la esfera del derecho lograría mayor vigor y relevancia ya que ellas serían más reflexivas sobre sus derechos como tales y conocerían la relevancia de actuar dentro de la colectividad conservando una ideología común. Mientras que la esfera del amor, dentro de las unidades particulares donde realizan su tarea, tomaría el lugar que le corresponde, más allá de los lazos de cariño que pueden existir, se respetaría a la trabajadora doméstica como trabajadora en sí misma, teniendo presente que son portadoras de derechos y deberes, y que cuentan con la Ley Nº 18.065 que las preserva.

El sector analizado, tiene diferencias con otros trabajos como ya hemos analizando, porque para las empleadas del sector, la esfera del amor se encuentra muy presente en su lugar de trabajo ya que experimentan relaciones afectivas muy cercanas dentro de un ambiente familiar. Esta particularidad, a su vez, desdibuja la esfera del derecho ya que lo aleja de las condiciones normales de trabajo.

Según lo expuesto en el segundo objetivo, utilizamos el concepto de E. Goffman sobre estigma para analizar la falta de reconocimiento de las domésticas. Partimos de la base de que los patrones y parte de la sociedad, asumen ciertas pre-nociones sobre las empleadas domésticas por determinadas características que presenta el colectivo cómo es posible mencionar el grado de escolaridad, el estrato social y el género. Posteriormente, cuando el empleador comienza a tener más contacto con la doméstica reconoce que estas opiniones previas se disipan. La gran utilidad que reconocemos en este autor es que nos permite acercarnos a la relación empleada y patrón y abordamos a la conclusión de que estas relaciones, generalmente, presentan tensión entre las partes.

Con relación a otros sindicatos de nuestro país, no observamos importantes diferencias entre dichos sindicatos y el SUTD, en el sentido que éste último no contempla varias de las características que asociamos al sector doméstico. Concluimos que no se reconocen muchas de las especificidades –que ya fueron analizadas- de las trabajadoras

domésticas en relación a otros trabajadores sindicalizados que se acercan a las condiciones “normales” del trabajo. Sin embargo, destacamos algunas características que son examinadas desde el sindicato e impulsadas desde el mismo como la afiliación al BPS, conjuntamente con el BSE, el cobro del aguinaldo, licencia vacacional y horas extras. Según las dirigentes entrevistadas, podemos confirmar que se contempla mayormente desde el SUTD el aspecto económico de las trabajadoras.

Según el tercer objetivo planteado, identificamos que aquellas trabajadoras que son dirigentes sindicales se encuentran comprometidas con su labor sindical y le otorgan suma importancia al colectivo, consideran que si luchan por sus derechos todas juntas se alcanzarían mayores logros. Ellas cuentan con una ideología marcada, pero reconocen que esta característica no es generalizable entre las trabajadoras del sector. La escasez en el número de trabajadoras domésticas comprometidas con el sindicato dificulta también su expansión, porque son pocas las que “trabajan” activamente para el colectivo. Este es un aspecto muy criticado por las dirigentes que intentan difundir al SUTD. También podemos explicarlo por la individualización que existe en la sociedad, donde se especula en una mejora a nivel personal pero no se tiene en cuenta en colectivo.

Si en estas mujeres encontráramos una ideología común, continuarían participando del Sindicato, porque entenderían que todas juntas pueden acceder a nuevos derechos y reivindicar en ciertos casos a la trabajadora doméstica. Consideramos que esta falta de ideología puede estar asociada a que ellas se encuentran diseminadas en unidades domésticas particulares y esta separación física obstaculiza la idea de pensar en el colectivo como tal. Relacionado con la falta de ideología se encuentra el concepto de identidad, insuficiente en las mujeres que pertenecen al sector. Son dos situaciones que consideramos, se retroalimentan, porque si la mujer trabajadora del sector no se reconoce a sí misma como trabajadora doméstica, no va a presentar una ideología arraigada para la lucha de reivindicaciones, ni va a considerar la importancia de pertenecer al colectivo. Por esta razón, como nos explicaban las entrevistadas, es muy difícil extender el alcance del SUTD porque no tienen pares comprometidas con la causa, y las veces que consiguen que más trabajadoras se acerquen a la filial, es porque tienen un estímulo a cambio como es el caso de las viviendas sindicales.

Tal como fue planteado en el cuarto objetivo, con respecto a la difusión de la información, observamos importantes avances, porque llegó a lugares donde anteriormente era muy escasa. Sin embargo, se establece una sustantiva diferencia entre la información que llega a las trabajadoras que asisten al Sindicato y aquellas que no tienen ninguna relación con el mismo. Estas últimas, quedan excluidas de información

relevante para las trabajadoras o se enteran varios meses después. Desde el sindicato se trabaja mucho para difundir la información, pero no es fácil el acceso a aquellos departamentos que actualmente no tienen instalada una filial. Las entrevistadas reconocen que la televisión es sumamente masiva, pero este es un medio poco accesible para costearlo desde el Sindicato. Una de las campañas publicitarias más extendida entre las trabajadoras fue la impulsada por el BPS, donde se les informaba a las mismas sobre sus aportes jubilatorios y que deben contar con el seguro por accidente de trabajo cubierto por el Banco de Seguros del Estado. Desde el Sindicato se utilizan las redes sociales, especialmente el Facebook, donde cuentan con un grupo para interactuar y plantear inquietudes desde todo el país, y desde la capital se envía folletería a todas las filiales instaladas en el interior. El SUTD promueve la información hacia la mayor cantidad de trabajadoras, incluso en aquellos departamentos más aislados porque no tienen instalada una filial del sindicato, se trabaja con ellas mediante comunicación telefónica por asesoramiento, o frente a diversas inquietudes.

Las dirigentes sindicales observan en la folletería un aspecto positivo porque permite el acercamiento a aquellas trabajadoras que se niegan a relacionarse con el sindicato, porque el papel puede dejarse en una casa o en un buzón sin depender de que la persona quiera informarse o no.

A su vez, indirectamente, se está informando a los patrones de cuáles son los derechos de las domésticas, y, por ende, las obligaciones por parte de ellos. La Ley N° 18.065 es relevante para las dirigentes del sector porque es quien las ampara frente a su empleador. Al conocer sus artículos, saben cuáles son sus derechos como trabajadoras y cuando el patrón se maneja estrictamente aferrado a la Ley. Además, las alberga como colectivo y visibiliza a las domésticas como trabajadoras dotadas de derechos.

Por otro lado, el papel del gobierno del Frente Amplio como ya fue señalado, es vital para este sector, ya que impulsó desde el primer momento la creación de la Ley para esta actividad que cuenta con población muchas veces vulnerada e invisibilizada. Muchas de ellas son mujeres jefas de familia que observan en este trabajo la única oportunidad para insertarse en el mercado laboral.

Quedan abiertas muchas aristas para continuar analizando e indagando sobre este extenso tema de las trabajadoras domésticas en nuestro país, en algunos casos de difícil acceso como a las trabajadoras con cama, quienes muchas veces se encuentran alejadas del amparo de la Ley, incluso hasta en casos más extremos, desconociendo la misma.

Por otro lado, están las trabajadoras domésticas extranjeras que son empleadas en viviendas de barrios privados, donde un trabajo de campo con ellas sería sumamente

complejo, pero de gran riqueza y de relevancia sociológica su estudio. En estos barrios, según lo relatado por algunas de las entrevistadas, un vehículo las transporta hasta la parada del ómnibus a la hora estimada del transporte, por lo tanto, el acceso a ellas es dificultoso. Además, encontramos otro aspecto negativo porque ellas mismas se niegan a cualquier relacionamiento que incluya algún intento de conocimiento con respecto a las condiciones del trabajo. En la mayoría de los casos, por temor a perder su única fuente de ingresos.

Plantearé una serie de aportes o recomendaciones hacia el SUTD para optimizar el vínculo con las trabajadoras del sector. Consideramos de gran aporte, reforzar la identidad de las domésticas mediante instancias grupales de esparcimiento con las familias, donde se concientice a las mujeres del sector sobre la importancia del colectivo en ámbitos ajenos al laboral. A su vez, sería un buen momento para comentar con todas las trabajadoras sobre los convenios alcanzados por el SUTD.

Así mismo, desde el SUTD es beneficioso que se logre identificar ciertas características fundamentales para las domésticas, más allá de los aspectos económicos que en muchas ocasiones, ya se encuentra cubierto por parte del SUTD.

Por otro lado, es conveniente contar con un apoyo jurídico constante y a nivel de todo el país como sostén y regulador del Sindicato.

## 10. Bibliografía

- Acosta, Y. et al; Pensamiento crítico y sujetos colectivos en América Latina. Perspectivas Interdisciplinarias. Trilce, 2011.
- Basaure, M. “Reificación y crítica de las patologías sociales en el marco del proyecto de teoría crítica de Axel Honneth”, Enrahonar, 46, pp. 75-91 (2011).
- Batthyány, Karina. Estudio sobre trabajo doméstico en Uruguay, Serie Condiciones de Trabajo y Empleo No. 34, 2012.
- Boletín SUTD realizado por PIT-CNT, 2013.
- Brenes, A. et al; Barriendo la invisibilidad: Sistematización del trabajo con el Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas. En Comp. Berrutti, L; Dabezies, M.; Barrero, G. Apuntes para la Acción II. Sistematización de experiencias de extensión universitaria (2012).
- Castel, R. et al; Desigualdad y Globalización. Cinco conferencias. Facultad de Ciencias Sociales (UBA) 2001
- Goffman, E. Estigma La identidad deteriorada. Amorrortu editores. Buenos Aires-Madrid (2006)
- Honneth, A. “Reconocimiento y obligaciones morales”, Revista Internacional de Filosofía Política, 8, pp. 5-17 (1996).
- Honneth, A. “La lucha por el reconocimiento – Por una gramática moral de los conflictos sociales”, Critica, Barcelona (1997).
- Pugliese, Leticia. Santos, Silvia. Situación del Trabajo Doméstico en el Uruguay, Actualización del Informe. BPS, 2009
- Rodríguez, U. Visconti, S. Chagas, J. Trullén, G. El sindicalismo Uruguayo: a 40 años del congreso de unificación. Ediciones Santillana SA., 2006.
- Salarios sumergidos en 2012: análisis por sectores de actividad. Instituto Cuesta Duarte-PIT CNT
- Situación de las mujeres en el mercado de trabajo Uruguay. Evaluación y Monitoreo de las RRLLY empleo. Observatorio de Mercado de Trabajo (OMT). Marzo, 2013.



- Supervielle, Marcos. Gari, Gabriel. El sindicalismo uruguayo estructura y acción. Encuesta a delegados al V congreso de PIT CNT. FUNDACION DE LA CULTURA UNIVERSITARIA, 1995.
- Tello, F. “Las esferas de reconocimiento en la teoría de Axel Honneth”, Revista de Sociología, N° 26, pp 45-57 (2011).
- Trabajo Doméstico e impacto de las políticas públicas en Uruguay, Evolución reciente, Ministerio de trabajo y Seguridad Social. Unidad de Evaluación y monitoreo de relaciones laborales y empleo 2013. (Observatorio de Mercado de Trabajo)
- Uriarte, Oscar Ermida “La nueva legislación laboral uruguaya”, 2006

#### Revistas

- Pucci, F. Inercias y transformaciones en las relaciones laborales del Uruguay en el marco de los procesos de integración regional. Cuaderno CRH N° 51: Globalizaçao e Trabalho //Universidad Federal de Bahía, Facultad de Filosofía y Ciencias Humanas. Recursos Humanos. Salvador, Brasil, 2007.

#### Paginas consultadas

Aquino, A. (2010) Las lógicas del no-reconocimiento y la lucha cotidiana de las migrantes zapotecas en Estados Unidos. Breve etnografía del servicio doméstico. México

Recuperado de: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0185-16592010000200012](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-16592010000200012)

Coutinho, M. (2007) La identidad y el trabajo en contemporaneidade: Rethinking articulaciones posible. Porto Alegre. Recuperado de:

[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-71822007000400006](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822007000400006)

De Dios Herrero, M. (2006). El trabajo de las empleadas domésticas: entre lo doméstico (privado) y lo asalariado (público). Recuperado de:

[http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1669-57042006000100010](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1669-57042006000100010)

Del Campo, A., Ruiz, S. (2013). Empoderamiento de Trabajadoras de Casa Particular Sindicalizadas. Universidad de Chile. Recuperado de:

[http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-22282013000100002](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-22282013000100002)

León, M. (2013) Proyecto de Investigación-acción: trabajo doméstico y servicio doméstico en Colombia. Recuperado de:

[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0123-885X2013000100016](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-885X2013000100016)

Pérez, I., Garazi, D. (2014) Mucamas y domésticas - trabajo femenino, justicia y desigualdad (Mar del Plata, Argentina, 1956-1974). Recuperado de: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0104-83332014000100313](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-83332014000100313)

Pucci, F. et. al.; Sindicalización y negociación en los sectores rural y doméstico (2014). Uruguay. Recuperado de <http://ruralesydomesticas.wordpress.com/>

Supervielle, M. (2016) Una aproximación sociológica a la gestión de los recursos humanos. Mirada a partir de la lucha por el reconocimiento. (Montevideo) Recuperado de: [http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S0797-55382016000100002&script=sci\\_arttext&tlng=pt](http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S0797-55382016000100002&script=sci_arttext&tlng=pt)