



# UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE ADMINISTRACIÓN

TRABAJO MONOGRÁFICO PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE CONTADOR PÚBLICO

# TRABAJO DOMÉSTICO: CARACTERÍSTICAS, EVOLUCIÓN Y DESAFÍOS



NICOLÁS BENE

**DIEGO DÍAZ** 

**JAVIER RAMELLA** 

**TUTORA:** 

DRA. TERESITA LO PRETE

**MONTEVIDEO** 

**URUGUAY** 

2012

## Página de Aprobación

## FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRACIÓN

El tribunal docente integrado por los abajo firmantes aprueba la Monografía:

Título:
Trabajo Doméstico: características, evolución y desafíos
Autores:
Nicolás Bene C.I.: 4.151.534-1
Diego Díaz C.I.: 4.598.799-4
Javier Ramella C.I.: 4.194.975-8
Tutor:
Dra. Teresita Lo Prete
Carrera:
Contador Público
Cátedra:
Relaciones Laborales
Puntaje:
Tribunal:
Profesor:
Profesor:(nombre y firma)
Profesor:(nombre y firma)
Fecha:

### AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, a nuestras familias y amigos por el apoyo que nos brindaron durante este tiempo de dedicación y esfuerzo.

A nuestra tutora, la Dra. Teresita Lo Prete, por su guía y confianza en nosotros.

A las integrantes del Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas por las horas que nos prestaron, en especial a Matilde Castillo y Líliana Serrat.

A la Presidenta de la Liga de Amas de Casa, Mabel Lorenzo, por su cordialidad y cooperación.

Al Director del BPS, Ariel Ferrari, por su colaboración al presente trabajo.

A Anna Carísto, Clara Pereira y el resto de los compañeros de trabajo que de alguna manera brindaron sus aportes a esta monografía.

A Gracíela Godoy del MTSS por la información que tan amablemente nos proporcionó.

A Guillermo Puchiele, por diseñar la imagen de portada.

#### **RESUMEN**

El trabajo doméstico remunerado, actividad tradicionalmente "olvidada" por las distintas legislaciones, se ha constituido recientemente en un especial foco de interés a nivel nacional e internacional. En Uruguay, la sanción de la ley nº 18.065 en el año 2006 intentó dar solución a las desigualdades en materia de derechos laborales y de seguridad social que este colectivo presenta en relación a los demás, contemplando para ello las particularidades de esta labor. Asimismo, el cuerpo normativo que surge a partir de la mencionada ley y las negociaciones entre los representantes de trabajadores y patronos, fueron tomados como ejemplo por la OIT en el proceso de elaboración de un convenio para la protección del trabajador doméstico.

En este documento se analizan primeramente las características especiales del trabajo doméstico, su situación a nivel mundial y su regulación por las diferentes legislaciones de la región, con especial atención en el Uruguay. Más adelante se estudia para el caso uruguayo la evolución de un conjunto de indicadores relevantes en cuanto a cobertura de seguridad social y remuneraciones, culminando con la mención de algunos de los desafíos que tiene por delante este sector a nivel nacional.

#### **DESCRIPTORES**

Trabajo doméstico, servicio doméstico, contrato de trabajo, licencias, limitación de la jornada, despido, indemnización por despido, subsidio por desempleo, subsidio por enfermedad, subsidio por maternidad, relaciones laborales, Convenio Colectivo, Consejo de Salarios, Convenio OIT, normativa Mercosur.

## <u>ÍNDICE</u>

1)	INTRODUCCIÓN	12
C	Objetivos	14
	Objetivo General	14
	Objetivos Específicos	14
Λ	Metodología de Trabajo	15
2)	DEFINICIÓN DE TRABAJO DOMÉSTICO	16
2	2.a) NORMATIVA URUGUAYA	18
	2.b) NORMATIVA REGIONAL	
	a) BRASIL	
	b) CHILE	
	c) PARAGUAY	
	d) ARGENTINA	23
	e) BOLIVIA	23
2	2.c) COMPARACIÓN DE LAS DEFINICIONES DE LA NORMATIVA REGIONAL	23
2	2.d) DEFINICIONES DE LA OIT	25
	Definición del Convenio 189 de la OIT	25
3)C	CARACTERÍSTICAS Y CONDICIONES LABORALES DEL TRABAJO DOMÉSTICO	26
3	3.a) TRABAJO DENTRO DEL HOGAR	27
3	B.b) TRABAJO PREDOMINANTEMENTE FEMENINO	27
	a) Algunas cifras de América Latina y el Caribe	29
	b) Cifras de Uruguay	30
	c) Causas de la predominancia femenina	30
3	B.c) ALTO NIVEL DE INFORMALIDAD	30
	a) Informalidad del trabajo doméstico en América Latina y el Caribe	31
	b) Informalidad del trabajo doméstico en Uruguay	33
3	B.d) CONCENTRACIÓN IMPORTANTE DE TRABAJADORES MIGRANTES	34

	3.e) INVISIBILIDAD	36
	a) Invisibilidad estadística	36
	b) Invisibilidad para fiscalizar	37
	3.f) PATERNALISMO Y VÍNCULOS EMOCIONALES ENTRE PATRÓN Y TRABAJA	DOR37
	3.g) DIFICULTAD PARA LA SINDICALIZACIÓN	39
	Situación en Uruguay	40
	3.h) BAJO NIVEL EDUCATIVO	41
	a) Datos de América Latina y El Caribe	41
	b) Datos de Uruguay	42
	3.i) DISCRIMINACIÓN	44
	3.j) BAJAS REMUNERACIONES	45
	a) Datos de América Latina y El Caribe	46
	b) Datos de Uruguay	47
	3.k) DIFICULTAD PARA LA MOVILIDAD VERTICAL O ASCENDENTE, Y	
	PREPONDERANCIA DE MOVILIDAD HORIZONTAL	48
	3.I) PLURALIDAD SIMULTÁNEA DE PATRONES	49
	a) Pluralidad de patrones en un mismo hogar	49
	b) Pluralidad de patrones como consecuencia del pluriempleo	50
	3.m) PROPORCIÓN SIGNIFICATIVA DE TRABAJO INFANTIL	50
	a) Definición de trabajo infantil doméstico	50
	b) Trabajo infantil doméstico y las peores prácticas de trabajo infantil	51
	c) Situación en América Latina y el Caribe	52
	d) Situación en Uruguay	53
	3.n) OTRAS CARACTERÍSTICAS	54
4)	ANÁLISIS DE LA NORMATIVA QUE REGULA EL TRABAJO DOMÉSTICO	) 55
	4.a) ANÁLISIS DE LA NORMATIVA LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL DEL SEG	CTOR EN
	IIDIICIIAV	55

4.a.1) Ley nº 18.065 (Trabajo doméstico. Normas para su regulación) y decreto	
reglamentario nº 224/2007	55
a) LIMITACIÓN DE LA JORNADA LABORAL Y DESCANSOS	55
a.1) Limitación de la jornada diaria y semanal (Art. 2 ley nº 18.065 y arts. 5 y 7	
decreto reglamentario nº 224 / 2007)	55
a.2) Descanso intermedio (Art. 3 ley nº 18.065 y art. 7 decreto reglamentario nº	224 /
2007)	57
b) INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO	59
b.1) Indemnización por despido "común" y "parcial" – Art. 7 ley nº 18.065, y cláu	sula
decimosegunda del convenio colectivo aprobado el 10 de noviembre de 2008	59
b.2) Indemnización por despido especial – Art. 8 ley n° 18.065	60
c) CAPACIDAD PARA CONTRATAR – Art. 11 ley n° 18.065 y art. 4 decreto reglament	ario
n° 224/007	60
d) SUBSIDIO POR DESEMPLEO – Art. 9 ley n° 18.065 y arts. 13, 14 y 15 decreto	
reglamentario n° 224 / 2007	61
e) COBERTURA MUTUAL Y SUBSIDIO POR ENFERMEDAD COMÚN – Art. 10 ley n° 18	.065
y arts. 16, 17 y 18 decreto reglamentario n° 224 / 2007	61
f) NORMAS DE CONTROL E INFRACCIONES LABORALES – Arts. 12 y 13 ley n° 18.065	63
g) APLICACIÓN DE LAS NORMAS LABORALES Y SEGURIDAD SOCIAL GENERALES— Art	. 14
ley n° 18.065 y art. 3 decreto reglamentario n° 224 / 2007	63
4.a.2) Afiliación y aportación a la seguridad social	64
a) INSCRIPCIÓN DEL TRABAJADOR DOMÉSTICO	64
b) BAJA DEL TRABAJADOR DOMÉSTICO	64
c) COBERTURA MÉDICA	65
d) APORTACIÓN	66
d.1) Materia gravada	66
d.2) Tasas de aportación	66
d.2.1) Tasas de aportación personal al SNS	67
d.2.2) Complemento de Cuota Mutual (CCM)	69
Cobertura por única actividad	69
Cobertura por acumulación de servicios	69
d.3) Facturación de obligaciones y pagos	70
4.a.3) Afiliación y aportación al Banco de Seguros del Estado	70

a) S	OLICITUD DEL SEGURO	70
b) M	10DIFICACIONES	.71
c) C	ARACTERÍSTICAS DEL SEGURO	71
d) P	RIMA DEL SEGURO	.72
4.a.4) (	Convenios colectivos aplicables al servicio doméstico	73
a) R	ONDA 2008	73
a	.1) Ajustes salariales	74
a	.2) Gratificación extraordinaria	75
a	.3) Esfuerzos conjuntos en procura de la formalización y la legalidad	.76
a	.4) Prima por antigüedad	76
a	.5) Condiciones de trabajo e igualdad de oportunidades	77
a	.6) Despido parcial e imposibilidad de despedir por reclamos	.77
a	.7) Compensación por la realización de labores fuera del lugar de trabajo habitual	.78
a	.8) Horas extras	78
a	.9) Día del trabajador doméstico	78
a	.10) Otras disposiciones del convenio	78
b) R	ONDA 2010	79
b	.1) Ajustes salariales	79
b	.2) Compensación por nocturnidad	.82
b	.3) Otras cláusulas	.82
4.b) ANÁ	LISIS DE LA NORMATIVA LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL DEL SECTOR	ł
EN LOS P	AÍSES DE LA REGIÓN	.83
4.b.1) (	Contrato de trabajo	84
a)	Normativa de la región	.84
b)	Comparación con la normativa uruguaya	85
4.b.2) F	Regulación del salario	86
Sala	rio Mínimo, Deducibilidad del Salario y Horas Extraordinarias	.86
a	) Normativa de la región	.86
	> Paraguay y Argentina	87
	➤ Bolivia y Brasil	88
	> Chile	88
b	) Comparación con la normativa uruguaya	.88
4.b.3) J	lornada de trabajo y descansos	.90

ā	a) No	ormativa de la región	90
	4.b.3.	1) Jornada de trabajo y descanso diario	90
	4.b.3.	2) Descanso semanal y descanso durante la jornada	91
	4.b.3.	3) Vacaciones	92
ŀ	o) Co	mparación con la normativa uruguaya	92
4.b.	.4) Prote	ección contra despido injustificado	94
ā	a) No	ormativa de la región	94
	4.b.4.	1) Preaviso y estabilidad laboral	94
	4.b.4.	2) Indemnización por despido	95
	4.b.4.	3) Protección contra despido por maternidad	96
ł	o) Co	mparación con la normativa uruguaya	97
4.b.	.5) Prest	aciones de seguridad social para los trabajadores domésticos	100
â	a) No	ormativa de la región	100
	4.b.5.	1) Jubilación ordinaria y por invalidez, accidentes de trabajo y enfermed	dades
	profe	sionales	101
	>	Argentina	101
	>	Bolivia	
	>	Brasil	102
	>	Chile	
	>	Paraguay	104
	>	Uruguay	
	4.b.5.	2) Asistencia Médica	
	>	Argentina	
	>	Bolivia	
	>	Brasil	105
	>	Chile	
	>	Paraguay	
		Uruguay	
		3) Protecciones y prestaciones por maternidad	
		4) Asignaciones familiares	
		5) Sistemas de seguro de desempleo	
	>	Chile	
		Argentina	109

	> Uruguay	110
	> Brasil	110
b)	Comparación con la normativa uruguaya	111
4.c) ANÁ	LISIS DE LA NORMATIVA LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL	
INTERNA	CIONAL DEL SECTOR	114
4.c.1) A	Antecedentes del convenio 189 de la OIT	114
	Disposiciones del convenio 189	
4.c.2	2.1) Alcance	114
4.c.2	2.2) Derechos básicos de los trabajadores domésticos	115
S	ituación en Uruguay	117
4.c.2	2.3) Contrato de trabajo	118
S	ituación en Uruguay	119
4.c.2	2.4) Condiciones de empleo	119
а	. Jornada de Trabajo y Descanso	119
b	. Remuneración	120
S	ituación en Uruguay	120
4.c.2	2.5) Protección de la seguridad social	121
S	ituación en Uruguay	121
4.c.2	2.6) Mecanismos de contralor y resolución de conflictos	121
S	ituación en Uruguay	122
4.c.2	2.7) Seguridad y salud	123
S	ituación en Uruguay	123
4.c.2	2.8) Edad mínima	123
S	ituación en Uruguay	124
4.c.2	2.9) Trabajadores migrantes	124
S	ituación en Uruguay	124
4.c.2	2.10) Implementación	125
4.c.2	2.11) Resultados esperados luego de la aprobación del convenio y la rec	comendación
		125
МРАСТО	OS DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS SOBRE EL SECTOR EN URU	GUAY 128
5.a) SEGl	JRIDAD SOCIAL	129
-	Puestos cotizantes al BPS	

	5.a.2	2) Informalidad	133
	5.a.	3) Prestaciones de actividad: subsidios por maternidad, enfermedad y desemp	<b>leo</b> 140
	a	) Subsidio por maternidad	140
	b	) Subsidio por enfermedad	140
	c)	Subsidio por desempleo	141
	5.a.4	4) Cobertura pasiva: jubilaciones	144
Į.	5.b) RE	EMUNERACIONES	147
6)	DES	SAFÍOS DEL SERVICIO DOMÉSTICO A NIVEL NACIONAL	152
(	6.a) EF	ECTIVO CUMPLIMIENTO DE LA LEY 18.065 Y DE LOS CONSEJOS DE SALA	RIOS
•			152
	a)	Incumplimiento de la normativa laboral del sector	152
	b)	Desconocimiento por parte de los trabajadores de la normativa laboral del se	ctor.153
	c)	Desconocimiento por parte de los empleadores de la normativa laboral del se	ctor 154
(	6.b) CA	APACITACIÓN	155
(	6.c) DI	SMINUCIÓN DE LA INFORMALIDAD	156
	a)	Aportación al Banco de Previsión Social	156
	b)	Seguro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales	158
(	6.d) FL	JTUROS PUNTOS A NEGOCIARSE EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS	159
	a)	Categorización	160
	b)	Contrato de trabajo escrito	161
	c)	Licencia sindical	162
(	6.e) DI	ESAFÍOS RELATIVOS AL CONVENIO 189 Y A LA RECOMENDACIÓN 201 D	E LA
(	OIT		163
(	6.f)	DESAFÍOS DE LAS ORGANIZACIONES REPRESENTATIVAS DE TRABAJAD	ORES
,	Y EMP	LEADORES	164
	a)	Desafíos organizativos para el SUTD	165
	b)	Desafíos organizativos para la Liga de Amas de Casa	166
<b>7</b> 1	601	NELLICIONES	4.00

Bibliografía	177
ANEXO A – Metodología empleada para trabajar con la ECH	180
ANEXO B – Entrevista a la Liga de Amas de Casa	182
ANEXO C – Entrevista a Ariel Ferrari	203
ANEXO D – Entrevista al Sindicato de Trabajadoras Domésticas (SUTD)	209
ANEXO E — Información sobre las campañas desarrolladas por BPS para el	
Servicio Doméstico	232

### 1) INTRODUCCIÓN

El presente documento se enmarca dentro del trabajo de investigación monográfica de realización obligatoria para la obtención del Título de Contador Público en la Facultad de Ciencias Económicas y de Administración de la Universidad de la República.

El tema elegido ha sido el trabajo doméstico, y más específicamente el trabajo doméstico remunerado, puesto que es en este último caso donde se configura la existencia de un vínculo laboral, y por ende, caería dentro del campo de estudio del Derecho Laboral.

Se aclara que, si bien es un trabajo mayoritariamente femenino, en la presente monografía se usará el término "trabajadores domésticos" para referirse a la totalidad de personas que trabajan en el sector, considerando que dicha expresión comprende adecuadamente tanto a hombres como a mujeres. Se entiende que así se evita también un uso excesivo del lenguaje.

El trabajo doméstico remunerado, entonces, se presenta con un conjunto de particularidades que lo distingue claramente de otros servicios laborales que se ofrecen en el mercado de trabajo. Factores tales como la realización de labores en un hogar ajeno, la predominancia femenina, la creencia generalizada de que se trata de una actividad que no agrega valor económico, la invisibilidad de este tipo de trabajo, la "atomización" de los trabajadores y su consecuente dificultad para sindicalizarse, el bajo nivel educativo, la dificultad para la movilidad vertical o ascendente y los posibles abusos por parte de los empleadores, son sólo algunas de esas peculiaridades a las que nos referimos.

Históricamente ha sido uno de los sectores más desprotegidos y relegados de la fuerza laboral, negándosele derechos laborales básicos, percibiendo sueldos bajos, siendo muchas veces excluido de la protección social, entre otros aspectos. Como se puede apreciar, este colectivo ha sufrido una discriminación considerable en el

mercado laboral, que suele relacionarse con la discriminación de género, a tal punto que ha llegado a decirse que "la discriminación contra las empleadas domésticas es causa y resultado de la discriminación contra las mujeres".

En el plano internacional, se puede apreciar que se trata de un sector que suele ser excluido de la legislación laboral o que se le otorgan beneficios más restrictivos que al resto de los colectivos de trabajadores<sup>2</sup>. No obstante, recientemente se han percibido esfuerzos crecientes por regularizar este tipo de trabajo. Países como Brasil, Francia, Marruecos y Filipinas han establecido normas sobre el tema, aunque con diferentes matices. La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en junio de 2011, aprobó en la 100ª Conferencia Internacional de Trabajo el Convenio nº 189 y la Recomendación nº 201, las cuales versan sobre el trabajo doméstico.

A nivel local se dieron avances significativos que llevaron a que la normativa uruguaya fuera tomada como modelo por la OIT para confeccionar el borrador de convenio internacional sobre trabajo doméstico<sup>3</sup>. Dentro de estos logros, se puede mencionar la sanción el 15 de noviembre de 2006 de la ley nº 18.065 (Trabajo Doméstico. Normas para su regulación), que reconoce a estos trabajadores derechos laborales y de seguridad social tales como el goce de descanso intermedio, semanal y nocturno, la inclusión del sector en los Consejos de Salarios y su incorporación al Seguro por Desempleo, entre otros.

Actualmente, según cálculos de la OIT, hay 53 millones de trabajadores domésticos en el mundo, aunque se estima que esa cifra podría llegar en realidad a

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup>CEPAL. (2007). El aporte de las mujeres a la igualdad en América Latina y el Caribe, p.71. Santiago de Chile: Autor.

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup>Ramírez, J. (2000). Domestic work, conditions of work and employment: a legal Perspective. *Conditions of Work and Employment Series No.7*, p. 64. Ginebra: OIT. Citado en: D'Souza, A. (2010). *Camino del trabajo decente para el personal el servicio doméstico: panorama de la labor de la OIT*, p. 71. Ginebra: OIT.

<sup>&</sup>lt;sup>3</sup>OIT toma a Uruguay como modelo para legislar en trabajo doméstico. (2011, Febrero 12). Diario La República. [Versión en línea]. Disponible en :http://www.larepublica.com.uy/politica/441057-oit-toma-a-uruguay-como-modelo-para-legislar-en-trabajo-domestico

los 100 millones en virtud de las altas tasas de informalidad y de la invisibilidad característica de este tipo de trabajo<sup>4</sup>. También influyen en la mencionada medición, la proporción significativa en este sector de trabajo clandestino de inmigrantes indocumentados o irregulares, y de trabajo infantil doméstico que no suele ser captado por las encuestas de hogares<sup>5</sup>.

Se estima que en Uruguay hay aproximadamente 118 mil personas empleadas en el servicio doméstico, de las cuales el 62,8% se encuentra sin cobertura de seguridad social<sup>6</sup>.

#### **Objetivos**

#### Objetivo General

Analizar las características propias del trabajo doméstico, el impacto de las políticas públicas que se han implementado en Uruguay sobre el tema y las mejoras que se podrían introducir en el sector a nivel nacional.

#### Objetivos Específicos

- Conocer las particularidades del trabajo doméstico que lo diferencian de las demás actividades laborales remuneradas.
- Realizar un análisis comparativo de su realidad nacional e internacional.
- Analizar las diferentes políticas que se han llevado a cabo en Uruguay para mejorar las condiciones de trabajo del sector, incluyendo su regularización, y cuáles han sido sus efectos.

<sup>&</sup>lt;sup>4</sup> OIT. (2011a). *La 100<sup>a</sup> Conferencia de la OIT adoptó normas laborales para proteger a entre 53 y 100 millones de trabajadores domésticos en el mundo*. Noticias de la OIT. Disponible en: http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/100thSession/media-centre/press-releases/WCMS\_157892/lang--es/index.htm

<sup>&</sup>lt;sup>5</sup>Rodgers, J. (2009). Cambios en el servicio doméstico en América Latina. *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente*, p.81 y 82. Santiago de Chile: OIT

<sup>&</sup>lt;sup>6</sup>Elaboración propia en base a Encuesta Continua de Hogares (ECH) de 2010.

 Dejar planteadas algunas medidas que aún quedan por implementar en Uruguay para continuar con este proceso de mejora de la situación laboral y de formalización del vínculo laboral.

#### Metodología de Trabajo

Para el presente trabajo se recurrió a la utilización de bibliografía específica sobre el tema, al estudio de la normativa aplicable, a la realización de entrevistas con las partes involucradas y al análisis estadístico. Con respecto a este último punto, vale aclarar que en varias oportunidades se ofrecen datos estadísticos de Uruguay, los cuales se obtuvieron utilizando los microdatos de la Encuesta Continua de Hogares del Instituto Nacional de Estadística (INE). Para trabajar con dichos datos, nos basamos en la metodología usada en un informe del Ministerio de Trabajo sobre trabajo doméstico<sup>7</sup>, que contiene información del sector para el año 2009. Esta metodología se describe con mayor detalle en los anexos del presente trabajo. En dichos anexos también se transcriben las entrevistas realizadas a: Matilde Castillo y Liliana Serrat, militantes del Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas (SUTD); Mabel Lorenzo, presidenta de la Liga de Amas de Casa, Consumidores y Usuarios del Uruguay (grupo representante de los empleadores en los Consejos de Salarios del sector); y Ariel Ferrari, director del Banco de Previsión Social (BPS) en representación de los trabajadores.

<sup>&</sup>lt;sup>7</sup> Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2011). *Trabajo doméstico e impacto de las políticas públicas en Uruguay*. Montevideo: Autor

### 2) DEFINICIÓN DE TRABAJO DOMÉSTICO

En este apartado se presentan las definiciones de trabajo doméstico manejadas tanto a nivel nacional (normativa uruguaya) como regional, así como las brindadas por la Organización Internacional de Trabajo (OIT).

Se analizarán las diferencias y similitudes entre las distintas definiciones. Con respecto a dichas comparaciones, debemos tener en cuenta que el trabajo doméstico presenta ambigüedades y dificultades tanto desde el punto de vista de la definición como de medición, por lo tanto algunos datos recabados que surjan posteriormente a lo largo del trabajo pueden basarse en la definición dada por la fuente. No obstante, la definición que utilizaremos en los siguientes capítulos será la manejada por la legislación uruguaya, dado que este trabajo de investigación hace foco en la realidad nacional.

El primer aspecto observado surge de la propia terminología de las palabras "trabajo doméstico". El Diccionario de la Lengua Española de la RAE define "trabajo" como "acción y efecto de trabajar" y "ocupación retribuida". Por otra parte define "doméstico" como "perteneciente o relativo a la casa u hogar". De estas definiciones, se desprende, entonces, que estamos frente a una ocupación retribuida en el ámbito de un hogar. El aspecto espacial toma un rol predominante en la definición.

Uno de los caracteres más importantes que hacen difícil definir en forma clara el trabajo doméstico es la multiplicidad de tareas que pueden estar asociadas al mismo. Esto surge de la esencia de este tipo de trabajo, que es realizado en el ámbito del hogar. Esta variedad de tareas genera zonas grises donde no se puede determinar con certeza si estamos frente al régimen de trabajo doméstico propiamente dicho.

<sup>&</sup>lt;sup>8</sup> Real Academia Española. (2001). *Diccionario de la Lengua Española*, Vigésima Segunda Edición. [Versión en línea]. Disponible en: http://www.rae.es

En forma genérica, se puede decir que el trabajo doméstico es aquel que tiene como referentes a un conjunto de procesos cuyo objeto es la producción de bienes y servicios para satisfacer las necesidades de los miembros de una unidad doméstica<sup>9</sup>.

Por otra parte, en un análisis de la normativa vigente de 60 países del mundo<sup>10</sup> (entre los cuales se encuentran 17 países latinoamericanos), José María Ramírez-Machado subraya que la mayoría de las legislaciones nacionales que contienen normas específicas sobre trabajadores domésticos, incluyen una definición o del "trabajo doméstico" o del "trabajador doméstico" o del "contrato de servicio doméstico". Destacan de estas definiciones las siguientes características comunes respecto al servicio doméstico:

- El lugar de trabajo es un hogar privado.
- Las tareas consisten en un servicio a las personas del hogar, para su bienestar y conveniencia.
- El trabajo se ejecuta bajo la autoridad, las órdenes y la supervisión directa del empleador y/o de la empleadora.
- Para constituir una relación laboral, el trabajo debe ser regular y con continuidad.
- El empleador no debe obtener beneficio pecuniario de la actividad del empleado doméstico.
- El trabajo se hace a cambio de una remuneración en efectivo y/o en especie (por ejemplo, alimentos, alojamiento u otros artículos).

<sup>10</sup> Ramírez-Machado, J. (2003). *Domestic work, conditions of work and employment: a legal perspective*. Ginebra: OIT. Citado en: Rodgers, J. (2009). Op. Cit., p.80.

<sup>&</sup>lt;sup>9</sup>Saldivia, M. (2009). La nueva normativa sobre Trabajo Doméstico: ¿estatuto o integración al régimen normativo general?. *Revista Jurídica Regional Norte*, año 4 N° 4, p. 64. Montevideo: FCU.

• El sitio de residencia del empleado no es determinante para la definición de la ocupación (puede ser puertas adentro o puertas afuera)<sup>11</sup>.

Pasamos a analizar ahora la definición dada por la normativa uruguaya.

#### 2.a) NORMATIVA URUGUAYA

Históricamente, distintas disposiciones que hacían mención al trabajo doméstico definían la actividad y enunciaban sus caracteres. En el Derecho uruguayo la primera norma en conceptualizar el trabajo doméstico fue el decreto-ley nº 10.197 de 1942 que en su art. 1 establecía: "Quedan comprendidas en el régimen legal vigente de la Caja de la Industria, Comercio y Servicios Públicos las personas de ambos sexos que realizan tareas domésticas por orden de otros que no sean familiares del que trabaja: sirvientes, porteros, mucamos, cocineros, cuidadores, limpiadores, niñeras, amas de llaves y demás personas que, a juicio del Directorio de la Caja, cumplan ese género de tareas. Quedan incluidos también, en esta ley, los porteros de casas de apartamentos".12.

Este decreto-ley fue posteriormente sustituido por la ley nº 11.617 de 1950 y el decreto del 18 de agosto de 1944. Precisamente, la doctrina nacional adhiere mayoritariamente a la definición contenida en un considerando del mencionado decreto del año 1944<sup>13</sup>: "...debe entenderse por tareas domésticas aquellas realizadas por orden de otros que no sean familiares del que trabaja, consistente en el cuidado, aseo, asistencia y demás del servicio interior de una casa u otro lugar de residencia o habitación, es decir aquellas actividades efectuadas

<sup>12</sup>Trezza de Piñeyro, A. (2006). La Ley 18065 de trabajo doméstico: sus logros. Revista *Derecho Laboral* N°224. Montevideo: FCU.

<sup>&</sup>lt;sup>11</sup> Ibíd., p. 80-81.

<sup>&</sup>lt;sup>13</sup> De Ferrari, F. (1962). *Lecciones de Derecho del Trabajo*, Tomo II, p. 47. Montevideo: Biblioteca de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales; Plá Rodríguez, A. (1989). *Curso de Derecho Laboral*, Tomo II, p. 106. Montevideo: Ediciones Ideas; Trezza de Piñeyro, A. (2001). *La relación de trabajo doméstico*, p. 45. Montevideo: FCU. Citados en: Saldivia, M. (2009). Op. Cit., p. 68.

mediante remuneración, por personas que conviven con la familia en la intimidad de la casa, propias del servicio de un hogar, sin que puedan ser dedicadas a fines de lucro, comercio o industrias."

La definición contenida en la ley nº 18.065 (que regula actualmente el trabajo doméstico en Uruguay) es coincidente con las anteriores, salvo en algunos aspectos. La misma dispone: "Trabajo doméstico es el que presta, en relación de dependencia, una persona a otra u otras, o 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 económica directa."

De lo antedicho se desprenden los elementos esenciales que deben estar presentes, según nuestra normativa, para que se configure trabajo doméstico, que son:

- La existencia de una relación de subordinación jurídica, en la medida que se distinguen claramente dos figuras: la del trabajador doméstico que presta sus servicios en forma personal, y la del empleador, que puede ser una o varias personas o una o varias familias y que es el beneficiario del servicio prestado<sup>14</sup>. La dependencia o subordinación jurídica es un elemento esencial del contrato de trabajo<sup>15</sup>. Queda claro, entonces, que el legislador quiso regular estrictamente el contrato de trabajo doméstico y no otras figuras semejantes, pero que están reguladas por otras ramas del Derecho (como el arrendamiento de servicios)<sup>16</sup>.
- La vinculación de las tareas realizadas con aquellas propias del hogar.
   Estas tareas pueden ser muy heterogéneas, pero dicha heterogeneidad tiene como límite que sean inherentes a la vida del hogar o a la unidad

<sup>&</sup>lt;sup>14</sup>Goldstein, E. (2010). Régimen Jurídico del Trabajo Doméstico. Montevideo: FCU.

<sup>&</sup>lt;sup>15</sup>Trezza de Piñeyro, A. (2006). Op. cit.

<sup>&</sup>lt;sup>16</sup>Saldivia, M. (2009). Op. Cit., p. 73.

doméstica<sup>17</sup>. En este sentido, Plá Rodríguez<sup>18</sup> recalca que sean preferentemente materiales (dedicadas a la limpieza, cocina, cuidado de los niños) y así distinguirlas de otras que no sean domésticas aunque se brinden en el mismo espacio (servicios prestados por un electricista, por ejemplo).

• <u>La ausencia de "ganancia directa" para el empleador</u>. Es indudable la existencia de una ventaja para la persona o personas que reciben el servicio, como el hecho de poder dedicar el tiempo que insumen las tareas domésticas a otras actividades. Sin embargo, esa ventaja no puede implicar una ganancia directa, como por ejemplo, utilizar el trabajo doméstico para producir bienes o servicios y luego proceder a su venta en el mercado<sup>19</sup>.

Se observa también que la ley n° 18.065 omite la referencia a la inexistencia de parentesco como requisito para considerar configurado el trabajo doméstico, a diferencia del decreto-ley n° 10.197 que exigía que no sean familiares. La parte final del tercer considerando del decreto del Poder Ejecutivo de 1944 también mencionaba la falta de parentesco al expresar que tareas eran consideradas como trabajo doméstico. La ley nº 11.617 de 20.10.1950, que creó la Caja de Jubilaciones y Pensiones de los Trabajadores Rurales y Domésticos y de Pensión a la Vejez, dispuso la afiliación obligatoria al Fondo de Trabajadores Domésticos de aquellos asalariados que "realicen tareas domésticas por cuenta de terceros de quienes no sean parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad". El objeto de esta distinción era diferenciar a aquellas personas que realizan tareas propias del hogar colaborando con los miembros de la familia y asumiendo tales tareas por razones de parentesco o pertenencia al hogar.

De acuerdo a la ley nº 18.065, lo que corresponde entonces sería efectuar un análisis de la situación concreta para establecer si se da una relación de trabajo,

<sup>&</sup>lt;sup>17</sup>Ibíd., p. 72.

<sup>&</sup>lt;sup>18</sup>Plá Rodríguez, A. (1989). Op. Cit. Citado en: Saldivia, M. (2009). Op. Cit., p. 72.

<sup>&</sup>lt;sup>19</sup>Saldivia, M. (2009). Op. Cit., p. 72.

atendiendo al principio de primacía de la realidad. Por ende, el parentesco no excluye la posibilidad de existencia de un contrato de trabajo. En cambio, la dependencia o subordinación, constituye un elemento esencial del mismo<sup>20</sup>.

Por último, cabe resaltar que el artículo 2 del decreto nº 224/007, reglamentario de la ley nº 18.065, excluye en forma explícita del ámbito de aplicación de dicha ley a:

- Porteros, limpiadores y ascensoristas de casa de apartamentos o escritorios
- Los choferes particulares
- El personal doméstico rural. Éstos se rigen por el decreto-ley nº 14.785 de 19 de mayo de 1978, el decreto reglamentario nº 647/978 de 21 de noviembre de 1978 (art. 5 lit. g) y la ley nº 18.441 de 24 de diciembre de 2008.

#### 2.b) NORMATIVA REGIONAL

Vista la normativa uruguaya, pasamos a analizar las definiciones dadas por los demás países de la Región.

#### a) BRASIL

La legislación brasileña (ley nº 5.859 de 1972) define trabajo doméstico como aquel realizado por persona "mayor de 16 años que presta servicios de naturaleza continua (frecuente, constante) y de finalidad no-lucrativa a la persona o familia, en el ámbito residencial de éstas". Componen la categoría: "cocinero(a), ama de llaves, niñera, lavandera, "faxineiro"(a), vigilante, chofer particular, jardinero(a), acompañante de personas mayores, entre otras. El(a) casero(a)

\_\_\_

<sup>&</sup>lt;sup>20</sup>Trezza de Piñeyro, A. (2006). Op. Cit.

también es considerado(a) empleado(a) doméstico(a), cuando el sitio o local donde ejerce su actividad no posee finalidad lucrativa "21".

#### b) CHILE

El artículo 146 del Código del Trabajo chileno señala: "Son trabajadores de casa particular las personas naturales que se dediquen en forma continua, a jornada completa o parcial, al servicio de una o más personas naturales o de una familia, en trabajos de aseo y asistencia propios o inherentes al hogar".

Esta definición legal no establece límites a las labores para las cuales son contratados los trabajadores domésticos. La imprecisión de la frase "en trabajos de aseo y asistencia propios o inherentes al hogar" abre una posibilidad para que se generen situaciones de demanda inmoderada de labores propias al hogar<sup>22</sup>.

#### c) PARAGUAY

De acuerdo con la definición adoptada por el Código Laboral (ley N° 213/93, art. 148) los trabajadores domésticos "son las personas de uno u otro sexo que desempeñan en forma habitual las labores de aseo, asistencia y demás del servicio interior de una casa u otro lugar de residencia o habitación particular. Son considerados trabajadores domésticos entre otros: choferes del servicio familiar; amas de llave; mucamas; lavanderas y/o planchadoras en casas particulares; niñeras; cocineras de la casa de familia y sus ayudantes; jardineros en relación de dependencia y ayudantes; cuidadora de enfermos, ancianos o minusválidos; mandaderos; y, trabajadores domésticos para actividades diversas del hogar"<sup>23</sup>.

<sup>&</sup>lt;sup>21</sup>Sanches, S. (2009). El trabajo doméstico en Brasil. *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente*, p.116. Santiago de Chile: OIT.

<sup>&</sup>lt;sup>22</sup>Stefoni, C. (2009). Migración, género y servicio doméstico. Mujeres peruanas en chile. *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente*, p.116 y 202. Santiago de Chile: OIT.

<sup>&</sup>lt;sup>23</sup>Lopez, V., Soto, L., y Valiente, H. (2005). *Trabajo doméstico remunerado en Paraguay*, p. 97. Asunción:OIT.

#### d) ARGENTINA

En cuanto a la legislación argentina, el decreto-ley nº 326 del 30 de enero de 1956 refiere al trabajo doméstico como el "trabajo que los empleados de ambos sexos presten dentro de la vida doméstica y que no importen para el empleador lucro o beneficio económico, no siendo tampoco de aplicación para quienes presten sus servicios por tiempo inferior a un mes, trabajen menos de cuatro horas por día o lo hagan por menos de cuatro días a la semana para el mismo empleador. No se considerarán empleadas en el servicio doméstico a las personas emparentadas con el dueño de la casa, ni aquéllas que sean exclusivamente contratadas para cuidar enfermos o conducir vehículos. No podrán ser contratados como empleados en el servicio doméstico los menores de 14 años".

#### e) BOLIVIA

En Bolivia la ley nº 2.450 de 2003 define trabajo doméstico como: "Trabajo asalariado del hogar, es aquel que se presta en menesteres propios del hogar, en forma continua, a un empleador o familia que habita bajo el mismo techo. Están considerados en este sector, los (as) que realizan trabajo de cocina, limpieza, lavandería, aseo, cuidado de niños, asistencia y otros que se encuentren comprendidos en la definición, y sean inherentes al servicio del hogar".

"No se considera trabajo asalariado del hogar, el desempeñado en locales de servicio y comercio, aunque se realice en casas particulares". "Los contratos realizados sin horario o de manera discontinua, serán considerados como trabajos eventuales, por tanto, no sujetos a la presente Ley".

## 2.c) <u>COMPARACIÓN DE LAS DEFINICIONES DE LA NORMATIVA</u> <u>REGIONAL</u>

En el cuadro 1 se presenta un esquema comparativo de las definiciones dadas por las normativas de los países mencionados.

Cuadro 1 - Similitudes y diferencias en la definición del trabajo doméstico en la normativa de los países de la región $^{24}$ 

Definición expresa de trabajo doméstico	Los seis países contemp	os seis países contemplan definiciones expresas en sus legislaciones				
Elementos comunes en la caracterización legislativa del trabajo doméstico		el cual se presta: residencia particu tinuo de los servicios (excepto Uru excepto Chile).				
-	Bolivia	Chile	Paraguay			
Enumeración de labores específicas incluidas en el régimen de trabajo doméstico	Trabajo de cocina Limpieza Lavandería Aseo Cuidado de niños Asistencia	Choferes de casa particular.      Personas que realizan labores domésticas en instituciones de beneficencia, cuya finalidad sea atender a personas con necesidades especiales de protección o asistencia, proporcionandoles los beneficios propios de un hogar	Choferes del servicio far Amas de llave Mucamas Lavanderas y/o plancha Niñeras Cocineras y sus ayudan Jardineros en relación dayudantes Cuidadora de enfermos, minus válidos Mandaderos Trabajadores doméstico diversas del hogar	doras tes e dependencia y ancianos o		
	Argentina	Bolivia	Paraguay	Uruguay		
Labores excluidas del régimen de trabajo doméstico	• Prestación de servicios por tiempo inferior a 1 mes, 4 horas por día, y/o menos de 4 días a la semana para el mismo empleador.	Trabajo desempeñado en locales de servicio y comercio, aunque se realicen en casas particulares	• Prestación de servicios en hoteles, fondas, bares, sanatorios u otros establecimientos comerciales análogos.	ocupan los		
	Prestación de servicios por parientes del dueño de la casa; o por acompañantes del empleado doméstico en el alojamiento.		• Labores de trabajadores domésticos que además realicen tareas propias de la industria o comercio a que se dedique el empleador.	• El servicio doméstico rural		
	Labores de personas contratadas exclusivamente para cuidar enfermos o conducir vehículos.		• Labores de trabajadores domésticos que realizan sus servicios en forma independiente y con sus propios elementos			

<sup>24</sup> El presente cuadro está basado en el cuadro 5 de Valiente, H. (2010). Op. Cit, p. 32.

#### 2.d) <u>DEFINICIONES DE LA OIT</u>

Hasta junio de 2011 no existía ningún instrumento a nivel internacional que regulara el trabajo doméstico, por lo tanto tampoco existía una definición convenida internacionalmente. Una reunión de expertos de la OIT sobre el tema celebrada en el año 1951 definía a un trabajador del servicio doméstico como "un trabajador remunerado que trabaja en un domicilio privado, sea cual sea el método y el período de remuneración, que pueda estar empleado por uno o varios empleadores que no obtienen ningún beneficio pecuniario por esa labor"<sup>25</sup>.

#### Definición del Convenio 189 de la OIT

El reciente Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos aprobado el 16 de Junio del 2011 define al trabajo doméstico en su artículo 1 de la siguiente forma:

- "A los fines del presente Convenio:
- a) la expresión «trabajo doméstico» designa el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos;
- b) la expresión «trabajador doméstico» designa a toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo;
- c) una persona que realice trabajo doméstico únicamente de forma ocasional o esporádica, sin que este trabajo sea una ocupación profesional, no se considera trabajador doméstico."

De la definición dada por el convenio encontramos aspectos ya vistos en las definiciones anteriores. En primer lugar el aspecto espacial, ya que se trata de un "trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos". Por otro lado menciona un vínculo jurídico, ya que hace referencia a "relación de trabajo". Por último, cabe destacar que la definición exige un requisito de continuidad, dado que excluye el trabajo doméstico que es realizado únicamente de forma ocasional o esporádica.

<sup>&</sup>lt;sup>25</sup>OIT. (1951). *The Status and conditions of employment of domestic workers*. Reunión del Grupo de Expertos, Ginebra, 2 a 6 julio de 1951, Informe 3, Documento MDW/8. Citado en: D'Souza, A. (2010). Op. cit., p. 11.

## 3) <u>CARACTERÍSTICAS Y CONDICIONES LABORALES DEL</u> TRABAJO DOMÉSTICO

Tal como se mencionó en la introducción, el trabajo doméstico presenta peculiaridades que lo distinguen del resto de las ocupaciones laborales. Entre estas características, se pueden mencionar:

- a) Trabajo dentro del hogar
- b) Trabajo predominantemente femenino
- c) Alto nivel de informalidad
- d) Concentración importante de trabajadores migrantes
- e) Invisibilidad
- f) Paternalismo y vínculos emocionales entre patrón y trabajador
- g) Dificultad de sindicalización
- h) Bajo nivel educativo
- i) Discriminación
- j) Bajas remuneraciones
- k) Dificultad para la movilidad vertical o ascendente, y preponderancia de movilidad horizontal
- Pluralidad simultánea de patrones
- m) Proporción significativa de trabajo infantil
- n) Otras características

A continuación, se describen en detalle las principales características que presenta el sector a nivel mundial, brindándose datos sobre América Latina así como de Uruguay toda vez que se considere relevante hacerlo.

#### 3.a) TRABAJO DENTRO DEL HOGAR

En todas las definiciones brindadas sobre trabajo doméstico, se hace mención a que el mismo es realizado dentro de un hogar particular. Este aspecto es lo que define a este sector y constituye su característica primordial, puesto que de ella se derivan prácticamente todas sus peculiaridades.

En el servicio doméstico entonces, la actividad laboral no se desarrolla en el ámbito público (el de la producción) sino que se desarrolla en la unidad familiar, en los hogares, que representarían al ámbito privado (asociado a la reproducción)<sup>26</sup>. Es decir, que los trabajadores domésticos cuando salen de sus casas para trabajar, no encuentran la esfera pública del mundo laboral como el resto de los trabajadores asalariados<sup>27</sup>.

De Dios Herrero (2006) plantea que el empleo doméstico se ubica en una zona difusa donde lo privado y lo público se solapan, siendo éste el rasgo que distingue al sector, que origina representaciones y sentidos ambivalentes para estos trabajadores<sup>28</sup>. Como consecuencia, los límites entre lo privado y lo público se desdibujan para este colectivo, cuyos integrantes a su vez tienen una doble jornada, ya que al llegar a sus propios domicilios deben continuar realizando tareas domésticas.

#### 3.b) TRABAJO PREDOMINANTEMENTE FEMENINO

Los trabajadores domésticos son, en su mayoría, del sexo femenino. Se estima que el 83% de los trabajadores domésticos en el mundo son mujeres<sup>29</sup>. Dicha cifra

<sup>&</sup>lt;sup>26</sup> De Dios Herrero, M. (2006). El trabajo de las empleadas domésticas: entre lo doméstico (privado) y lo asalariado (público). *La Aljaba, Segunda Época, Revista de Estudios de la Mujer*, Vol. 10, p.160. Santa Rosa: Universidad Nacional de La Pampa.

<sup>&</sup>lt;sup>27</sup>Amarante, V. y Espino, A. (2007). Situación del servicio doméstico en Uruguay. *Uruguay: ampliando las oportunidades laborales para las mujeres*, p. 65. Montevideo: INAMU con apoyo del Banco Mundial.

<sup>&</sup>lt;sup>28</sup> De Dios Herrero, M. (2006). Op. Cit., p.160.

<sup>&</sup>lt;sup>29</sup> OIT. (2011a). Op. Cit.

asciende a 99,4% en el caso de Uruguay<sup>30</sup>.En el cuadro 2, se muestra la cantidad de trabajadores domésticos en diferentes países del mundo, por sexo.

Cuadro 2 - Cantidad de trabajadores domésticos por país y sexo

		Cant	idad en mil	es	En	%
País	Año	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
ÁFRICA						
Botsuana	2003	2,3	19,2	21,5	10,7%	89,3%
Egipto	2005	39,6	8,4	48	82,5%	17,5%
Etiopía	2004	22,4	191,4	213,8	10,5%	89,5%
Sierra Leona	2004	1,6	0,7	2,3	69,6%	30,4%
AMÉRICA						
Argentina	2005	24,6	677,6	702,2	3,5%	96,5%
Brasil	2004	432,4	6040,1	6472,5	6,7%	93,3%
Canadá	2005	2,7	28,4	31,1	8,7%	91,3%
Costa Rica	2005	7,2	85,2	92,4	7,8%	92,2%
Ecuador	2005	20,9	180,8	201,7	10,4%	89,6%
El Salvador	2005	10,9	100,4	111,3	9,8%	90,2%
México	2004	136,4	1186,3	1322,7	10,3%	89,7%
Panamá	2005	9	61	70	12,9%	87,1%
Uruguay	2010	0,7	117,4	118,1	0,6%	99,4%
ASIA						
Corea	2005	0,3	6,4	6,7	4,5%	95,5%
Filipinas	2005	2,3	36,1	38,4	6,0%	94,0%
Georgia	2004	4,6	9,9	14,5	31,7%	68,3%
Israel	2005	4	123	127	3,1%	96,9%
Kazajstán	2005	228	1329	1557	14,6%	85,4%
EUROPA						
Austria	2005	0,4	8,5	8,9	4,5%	95,5%
Bélgica	2005	2,7	17,8	20,5	13,2%	86,8%
Croacia	2005	0,6	9,7	10,3	5,8%	94,2%
Chipre	2005	0,4	13,8	14,2	2,8%	97,2%
Dinamarca	2005	1	2	3	33,3%	66,7%
OCEANÍA						
Australia	2004	0,4	1,9	2,3	17,4%	82,6%
Nueva Zelanda	2005	0,2	2	2,2	9,1%	90,9%

Fuente para Uruguay: Elaboración propia en base a ECH 2010

Fuente para el resto de los países: base de datos en línea de OIT-LABORSTA al 13 de octubre de 2007: estadísticas anuales, empleo remunerado por actividad económica.

Del cuadro precedente se observa que en prácticamente todos los países (con la excepción de Egipto y Sierra Leona), los trabajadores domésticos son en su

\_

<sup>&</sup>lt;sup>30</sup> Elaboración propia en base a ECH 2010.

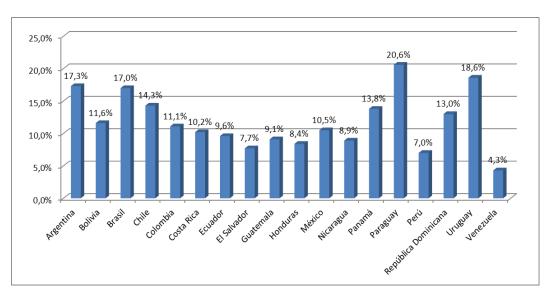
mayoría mujeres. Además, la representación femenina ronda en muchos de estos países en el entorno del 90%.

#### a) Algunas cifras de América Latina y el Caribe

Se estima que en América Latina y el Caribe 14 millones de mujeres trabajan en el sector del servicio doméstico<sup>31</sup>. En América Latina, se trata de la ocupación más importante para las mujeres, numéricamente hablando.

En el siguiente gráfico se presentan datos de la población femenina ocupada en el sector para algunos países de América Latina y el Caribe. Cabe aclarar que las cifras presentadas podrían ser incluso superiores, debido a la invisibilidad de este sector, de la cual se hablará más adelante.

Gráfico 1 – Población femenina ocupada en empleo doméstico en América Latina – países seleccionados– circa 2004-2008 (en %)



Fuente: CEPAL. Panorama Social 2009/ Elaboración: OIT

<sup>&</sup>lt;sup>31</sup> OIT. (2011b). Un trabajo decente para las trabajadoras domésticas remuneradas del continente. *Notas OIT, El trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe*, N°1, p. 1. Disponible en: http://igenero.oit.org.pe/images/stories/documentos/OIT Nota 1 TD VF.pdf

#### b) Cifras de Uruguay

Como se desprende del cuadro 2, en Uruguay hay casi 118 mil trabajadoras domésticas. A su vez, el trabajo doméstico representa en el 2010 el 17% del total de ocupadas del país<sup>32</sup>.

#### c) Causas de la predominancia femenina

La predominancia femenina del sector se puede explicar por varios motivos. Uno de ellos es la división sexual del trabajo arraigada en la sociedad, así como el rol históricamente asignado a la mujer en lo que respecta a las tareas del hogar, ya que tradicionalmente se la asocia con las funciones de atención y de cuidado de la familia<sup>33</sup>. Además, como ya se mencionó anteriormente, el trabajo doméstico es realizado dentro del ámbito privado, el cual también suele ser asociado con la reproducción, papel que la sociedad considera como "natural" de la mujer.

Por otro lado, se debe tomar en cuenta que corrientemente se considera el hogar como un lugar seguro para que trabaje la mujer, y que es un trabajo en el que no suele requerirse una capacitación específica<sup>34</sup>.

Una última causa estaría relacionada con la creciente incorporación de las mujeres de estratos medios y altos en el mercado laboral, mientras que los estratos más bajos, se incorporan en tareas de apoyo a esos sectores más favorecidos<sup>35</sup>.

#### 3.c) ALTO NIVEL DE INFORMALIDAD

Es común que el trabajo doméstico no sea declarado por los patrones ante los organismos oficiales correspondientes, ni que tampoco se realicen los aportes pertinentes a la seguridad social. La mayoría de los empleadores no ven la

<sup>&</sup>lt;sup>32</sup> Elaboración propia en base a ECH 2010.

<sup>&</sup>lt;sup>33</sup> Saldivia, M. (2007). Op. Cit., p. 64.

<sup>&</sup>lt;sup>34</sup> D'Souza, A. (2010). Op. Cit., p. 7.

<sup>&</sup>lt;sup>35</sup>Abramo, L. (2006). *Trabajo decente y equidad de género en América Latina*. Santiago: Oficina Internacional del Trabajo. Citado en: Amarante, V. y Espino, A. (2007). Op. Cit., p. 641.

necesidad de formalizar la relación con el trabajador doméstico, ya que consideran a la esfera privada del hogar ajena a la lógica mercantilista del mercado laboral y al control estatal<sup>36</sup>.

Es un sector con altas tasas de evasión y de no registro, a tal nivel que la OIT propuso en la 15° Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo considerar a los trabajadores del servicio doméstico como uno de los empleos a tomar en cuenta para cuantificar el empleo informal de un país. La cobertura de los sistemas de protección social de este colectivo es baja. En Europa, por ejemplo, entre el 70 y el 80% del servicio doméstico no se declara<sup>37</sup>.

#### a) Informalidad del trabajo doméstico en América Latina y el Caribe

De acuerdo con estudios de la OIT<sup>38</sup>, en América Latina y el Caribe se encuentran situaciones algo distintas en lo que respecta a la informalidad del sector. En algunos países la legislación excluye a los trabajadores domésticos de los sistemas de salud para los trabajadores y no permite la afiliación de este sector a los sistemas de pensiones. En otros países la adhesión a los sistemas de seguridad social depende de la voluntad del empleador. Y por último, hay países en donde por ley es obligatorio formalizar la relación laboral, y se debe aportar a los institutos de seguridad social (tal es el caso de Uruguay). En estos últimos países, a pesar de la obligatoriedad de registro y de aporte, existen altas tasas de evasión. Se estima que el promedio de trabajadores del hogar de la región que cotiza a la seguridad social es un tercio, cifra bastante menor que la del resto de la población asalariada<sup>39</sup>.

<sup>&</sup>lt;sup>36</sup>D'Souza, A. (2010). Op. Cit., p. 19.

<sup>&</sup>lt;sup>37</sup>Ibíd., p. 25.

OIT. (2011c). Ampliar la protección de la seguridad social para las trabajadoras domésticas remuneradas. *Notas OIT, El trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe*, Nº4, p. 1. Disponible en: http://igenero.oit.org.pe/images/stories/documentos/NOTAS\_OIT\_4\_VF.pdf. 39 Ibíd.. p. 2.

Estos niveles de evasión, unidos a los bajos salarios de los trabajadores domésticos y a la inestabilidad en su empleo, causan que este colectivo se vea excluido del acceso a las prestaciones de seguridad social, en virtud de que para obtener las mismas se requiere frecuentemente un empleo formal y estable, así como realizar las contribuciones respectivas por cierto período de tiempo<sup>40</sup>.

A continuación se muestra la proporción de mujeres ocupadas y de domésticas que aportan a la seguridad social para algunos países de la región.

Gráfico 2 —Porcentaje de mujeres ocupadas y trabajadoras domésticas con acceso y/o que cotizan a la Seguridad Social (pensiones o jubilación) - Países seleccionados de América Latina y El Caribe (2009)

Países	Muj. ocupadas (%)	Trab. domésticas (%)	100,0
Argentina	51,0	16,6	
Brasil	60,5	37,2	60,0
Chile	62,2	42,3	40,0
Colombia	32,6	10,8	20,0
Costa Rica	61,6	26,9	
Panamá	49,7	17,1	0,0
Paraguay	14,8	0,2	Agerina Bigil Chie Cholinia Casaria basaria Bagana Seri
Perú	18,7	7,2	, ,
Uruguay	66,8	40,2	■ Mujeres ocupadas (%) ■ Trabajadoras domésticas (%)

Fuente: elaboración OIT con base a encuestas de los respectivos países

Se deduce que el porcentaje de domésticas que aportan a la seguridad social es siempre menor que la proporción respectiva de mujeres ocupadas para los países que se muestran.

\_

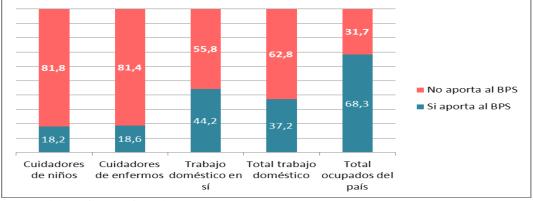
<sup>&</sup>lt;sup>40</sup> Ibíd., p. 1.

#### b) <u>Informalidad del trabajo doméstico en Uruguay</u>

En Uruguay, el porcentaje de trabajadores domésticos (tomando en cuenta tanto hombres como mujeres) que aportan a la seguridad social asciende en el 2010 a 37,2%, cifra bastante menor que la correspondiente al total de ocupados del país que al mismo año es de 68,3% <sup>41</sup>.

Gráfico 3 – Composición de los trabajadores domésticos de Uruguay según aporte a la seguridad social (%). Año 2010.

Aporte a la Caja de Jubilaciones	Cuidadores de niños	Cuidadores de enfermos	Trabajo doméstico en sí	Total trabajo doméstico	Total ocupados del país
SI	18,2	18,6	44,2	37,2	68,3
NO	81,8	81,4	55,8	62,8	31,7
TOTAL	100	100	100	100	100



Fuente: elaboración propia en base a ECH 2010.

Cabe resaltar que todos los entrevistados en el presente trabajo monográfico recalcaron que en nuestro país se da con frecuencia la situación de que los propios trabajadores domésticos piden a sus empleadores que no los registren en BPS. Mabel Lorenzo, presidenta de la Liga de Amas de Casa, dice que ello puede obedecer o bien para que el trabajador perciba un mayor salario por no hacérsele los descuentos, o porque el mismo se encuentra recibiendo alguna prestación (del MIDES por ejemplo) que está sujeta a los ingresos, y si declarara la remuneración

-

<sup>&</sup>lt;sup>41</sup> Elaboración propia en base a ECH 2010.

que percibe por el trabajo doméstico perdería dicha prestación. Tanto Mabel Lorenzo, como el director de BPS Ariel Ferrari, mencionan que esa situación no exime de responsabilidad al empleador doméstico, quien tiene la obligación de registrar el trabajador en BPS.

## 3.d) <u>CONCENTRACIÓN IMPORTANTE DE TRABAJADORES</u> <u>MIGRANTES</u>

Mundialmente, existe una gran proporción de trabajadores domésticos que son migrantes, produciéndose su migración tanto en forma transfronteriza o dentro de su propio país de origen (generalmente de zonas rurales hacia zonas urbanas).

Esta característica se encuentra en estrecha vinculación con la predominancia femenina del sector, puesto que año tras año millones de mujeres emigran en busca de trabajos para los cuales generalmente no se exige mano de obra calificada. La demanda de estas trabajadoras migrantes, se concentra en gran medida en el servicio doméstico<sup>42</sup>. Generalmente esta migración se produce hacia países desarrollados, donde las mujeres autóctonas son sustituidas por las trabajadoras inmigrantes en la realización de las tareas domésticas y del cuidado de personas, en virtud de que las primeras tienen mejores oportunidades laborales<sup>43</sup>. Se produce, entonces, lo que se llama "cadena global (o transnacional) del cuidado", en la que las trabajadoras migrantes reemplazan a las mujeres autóctonas en el cuidado del hogar, de niños y/o de ancianos, y a su vez son reemplazadas en dichos cuidados en sus hogares de su país de origen por otras mujeres de sus familias.

<sup>&</sup>lt;sup>42</sup> CEPAL. (2007). Op. Cit. p. 90.

<sup>&</sup>lt;sup>43</sup> Rico, M. (2006). "Las mujeres latinoamericanas en la migración internacional". Documento presentado en el seminario internacional "Las mujeres trabajadoras inmigrantes y sus aportes al desarrollo del país de acogida y de origen", en el marco del segundo Foro social mundial de las migraciones, Madrid, 22 al 24 de junio. Citado en: CEPAL. (2007). Op. Cit. p. 90

<sup>&</sup>lt;sup>44</sup>Hochschild, A. y Ehrenreich, B. (2002). *Global Woman: Nannies, Maids and Sex Workers in the New Economy*. Nueva York: OWL Books, Henry Holt and Company. Citado en: CEPAL. (2007). Op. Cit. p. 91.

Como se puede apreciar, la migración, por medio del funcionamiento de la cadena antes descrita, refuerza los roles de género en lo que respecta al trabajo reproductivo y del cuidado, y también ayuda a conservar la división sexual del trabajo. Contribuye, asimismo, con el proceso conocido como "feminización de la migración", puesto que el servicio doméstico atrae a trabajadoras de países que se caracterizan por tener altos niveles de desempleo, carecer de oportunidades laborales para las mujeres, y por ofrecer sueldos bajos para ellas en el mercado laboral en el caso de que consigan empleo.

La proporción de migrantes latinoamericanas que trabajan en el servicio doméstico es bastante considerable, estimándose que el 60% de dichas mujeres trabajan en este sector en los países de destino<sup>46</sup>.

En Uruguay, hay actualmente 5000 empleadas domésticas extranjeras, las cuales mayormente provienen de Perú y Paraguay<sup>47</sup>. El bajo nivel actual de la cotización del dólar, el establecimiento de un salario mínimo superior al de otros de la región, y los beneficios de seguridad social, pueden ser algunas de las causas de la llegada de inmigrantes en este sector de trabajo.

Por último, con respecto a esta característica, se debe destacar que la migración de trabajadores del sector también ha incentivado el crecimiento de agencias privadas de empleo, que intermedian entre la oferta y demanda de servicio doméstico entre diferentes países del globo, encargándose de la colocación de estos trabajadores en los hogares de los países de destino.

<sup>&</sup>lt;sup>45</sup> D'Souza, A. (2010). Op. Cit., p. 8.

<sup>&</sup>lt;sup>46</sup> INSTRAW (Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer). (2006). Congreso internacional sobre los derechos humanos de las mujeres migrantes: acciones para su protección, abril. Citado en: CEPAL. (2007). Op. Cit. p. 92.

<sup>&</sup>lt;sup>47</sup> Barrios, C. (2011, Julio 7). Unas 5.000 empleadas domésticas extranjeras trabajan en el Uruguay. Diario La República, p. 16.

### 3.e) <u>INVISIBILIDAD</u>

Otra característica, que surge como consecuencia de la localización del trabajo doméstico en el seno del hogar, es su invisibilidad. Al ser una función realizada dentro del ámbito protegido del hogar, es difícil cuantificar y fiscalizar el trabajo doméstico.

Esta invisibilidad tiene, como se desprende del párrafo anterior, dos vertientes: por un lado está la invisibilidad en lo que refiere a las estadísticas, y por otro se encuentra la dificultad para controlar el cumplimiento de la normativa laboral.

#### a) Invisibilidad estadística

Una proporción considerable de países no cuenta con estadísticas de los trabajadores domésticos, ni del valor económico de sus servicios<sup>48</sup>. Esta falta de datos se debe a la dificultad de acceder al lugar de trabajo, a la alta tasa de informalidad del sector (falta de registros de los trabajadores en los sistemas de seguridad social, e inexistencia en muchos casos de contratos formales de trabajo) y también a la desvalorización de la que es víctima el trabajo doméstico.

Cabe resaltar también, que el servicio doméstico no es considerado para el cálculo del PBI, puesto que se entiende que estos servicios son consumidos en el mismo lugar en el que se producen (el hogar) y no se intercambian en el mercado<sup>49</sup>. Por ende, se aprecia que no se refleja adecuadamente en la contabilidad nacional ni en muchas estadísticas económicas.

El trabajo doméstico, entonces, es considerado por la sociedad como improductivo, carente de valor y exógeno al mercado laboral<sup>50</sup>.

<sup>&</sup>lt;sup>48</sup> D'Souza, A. (2010). Op. Cit., p. 15.

<sup>&</sup>lt;sup>49</sup> Ibíd., p. 17.

<sup>&</sup>lt;sup>50</sup>Tomei, M. (de pronta publicación). *Decent Work for Domestic Workers:* Reflections on Recent Approaches to Tackle Informality. Citado en: OIT. (2011d). Remuneración en el Trabajo Doméstico. *Notas de Información sobre Trabajo Doméstico Nº1*, p. 2. Ginebra: Autor.

### b) <u>Invisibilidad para fiscalizar</u>

Al ser un trabajo desarrollado dentro de un hogar particular, resulta difícil inspeccionar el cumplimiento de la normativa laboral y de las condiciones de trabajo, ya que para ello se precisa del consentimiento del empleador o la autorización judicial correspondiente. Se produce entonces, un conflicto entre el derecho de privacidad del hogar del patrón y los derechos laborales de los trabajadores domésticos.

Otras dificultades para inspeccionar este sector vienen dadas por el alto nivel de informalidad y la invisibilidad estadística ya mencionadas.

# 3.f) <u>PATERNALISMO Y VÍNCULOS EMOCIONALES ENTRE PATRÓN</u> <u>Y TRABAJADOR</u>

El trabajo doméstico se caracteriza por la existencia de actitudes paternalistas por parte de los empleadores hacia los trabajadores, así como por la generación de vínculos personales y afectivos entre los dos actores mencionados, que se mezclan a su vez con los vínculos laborales y contractuales propios de una relación laboral. Tanto es así, que los trabajadores y los empleadores de este sector tienen dificultad para identificarse como tales, así como para percibir al hogar del patrón como un lugar de trabajo. Por todo esto la relación laboral entre los domésticos y sus patrones es atípica, aspecto que fuera reconocido por la Comisión de Expertos de la OIT<sup>51</sup>. Los trabajadores domésticos están presentes en la vida privada de sus patrones, lo que muchas veces lleva a que formen con ellos vínculos personales que van más allá del ámbito estrictamente laboral. Esto hace que los trabajadores de este sector lleguen a considerarse como amigos o incluso como parte de la familia del empleador. De esta manera se da una relación social y humana entre empleador y trabajador que excede los nexos impersonales que suelen caracterizar

<sup>&</sup>lt;sup>51</sup> D'Souza, A. (2010). Op. Cit., p. 20.

a las relaciones contractuales<sup>52</sup>. Gogna (1993) sostiene que la relación antedicha es paternalista, ya que no está limitada por el intercambio específico de trabajo y dinero, sino que afecta también al individuo en su totalidad<sup>53</sup>. La misma autora, también señala que ese vínculo puede traer más conflictos que en las relaciones laborales puramente contractuales.

La presidenta de la Liga de Amas de casa, en la entrevista que le realizamos mencionó que la relación laboral en el servicio doméstico es "...muy especial, muy emocional en algunos casos", y que sería conveniente mantener dicha relación diferente. También dijo que muchas empleadoras domésticas tienen una empresa, y que actúan de forma distinta con los empleados de la misma que con los trabajadores de su hogar.

Matilde Castillo, dirigente del SUTD, resaltó que muchos trabajadores domésticos que han trabajado 20 o 30 años en el mismo hogar, tienen una relación "casi familiar" con sus patrones, y sostiene que cuando los mismos reclaman sus derechos laborales, esa relación se quiebra.

Cabe destacar también que esa particular vinculación se suele generar solamente con el empleador, puesto que este colectivo habitualmente carece de compañeros de trabajo.

Por último, se debe señalar la necesidad de reconocimiento de su trabajo que tienen estos trabajadores, reconocimiento que a veces suele estar más relacionado a lo afectivo que a lo económico. La sindicalista Liliana Serrat señaló ciertos aspectos en la entrevista que afirman lo anterior:

"En una casa de familia vos estás dejando tu todo, porque no es una fábrica, es tu todo, es tu vida, porque vos estás desde el primer momento del día hasta el último

53 Ibíd.

<sup>&</sup>lt;sup>52</sup>Gogna, M. (1993). Empleadas domésticas en Buenos Aires. En Chaney, E. y García, M. (comp.) *Muchacha, cachifa, criada empleada empregandinha, sirvienta y ...más nada. Trabajadoras del hogar en América Latina y el Caribe*. Venezuela: Editorial Nueva sociedad. Citado en: De Dios Herrero, M. (2006). Op. Cit., p. 166.

viviendo ahí adentro con ellos, estando al tanto de las cosas más íntimas. Entonces partiendo de esa base, ¿cómo no van a valorar a la trabajadora doméstica?..."

"La tarea es tan impresionante que no se dan cuenta. Y nosotras, las trabajadoras, no nos damos cuenta lo importantes que somos dentro de cada hogar."

### 3.g) <u>DIFICULTAD PARA LA SINDICALIZ</u>ACIÓN

Los trabajadores domésticos encuentran problemas para sindicalizarse. Principalmente son problemas de índole práctico, pero en algunos países hay incluso dificultades legales para su sindicalización.

Esta característica deriva principalmente de que sea un trabajo realizado dentro de un hogar privado, puesto que esto provoca que los trabajadores del sector estén atomizados y dispersos geográficamente, con lo que se dificulta que puedan asociarse para defender sus derechos laborales. Además, como ya mencionáramos anteriormente, los miembros de este colectivo tienen dificultades para verse a sí mismos como trabajadores y considerarse como parte de un sujeto colectivo (que sería el conjunto de trabajadores domésticos)<sup>54</sup>.

También constituyen problemas para lograr una mayor sindicalización, los lazos afectivos y personales que estos trabajadores forman con los empleadores, así como el paternalismo que suele existir por parte de estos últimos, tal como se describió en la característica anterior. Esto lleva muchas veces a que tengan miedo de sindicalizarse, o que no quieran hacerlo porque consideran que de esa forma pueden estropear la buena relación que tienen con sus patrones.

Las jornadas laborales frecuentemente extensas son otra de las trabas que tiene el sector para participar de la vida sindical. También dificultan las barreras tanto

\_\_\_

<sup>&</sup>lt;sup>54</sup> De Dios Herrero, M. (2006). Op. Cit., p.172.

idiomáticas como culturales que existen en el caso de los trabajadores inmigrantes (que, tal como se describió anteriormente, son numerosos en este sector)<sup>55</sup>.

Cabe mencionar también que en algunos países, las normas jurídicas que protegen el derecho de los trabajadores a organizarse colectivamente excluyen a los trabajadores domésticos del goce de dicho derecho<sup>56</sup>.

### Situación en Uruguay

En Uruguay, el sindicato que representa a este colectivo es el Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas, el cual está integrado al PIT-CNT. Este sindicato tiene actualmente entre 1200 y 1300 afiliados.

Ariel Ferrari nos mencionó que es uno de los sindicatos con mayor debilidad y que cuenta con muchas particularidades. También explicó que el PIT-CNT ha apoyado a este sindicato para consolidar su organización, así como en actividades y talleres de formación.

Matilde Castillo, dirigente del SUTD, en la entrevista que mantuvo con nosotros hizo referencia a que en Uruguay se dan varias de las dificultades mencionadas anteriormente para poder captar afiliados en este sector, entre las que se destacan: miedo a perder el trabajo (lo cual se ve agravado por el hecho de que muchas de las trabajadoras son jefas de hogar y tienen hijos menores); el hecho de que los trabajadores domésticos no realizan labores todos juntos en un mismo lugar; problemas para llegar en forma asidua a los trabajadores del interior; y la inexistencia de licencia sindical en el sector.

<sup>&</sup>lt;sup>55</sup>OIT. (2011d). Op. Cit, p. 3.

<sup>&</sup>lt;sup>56</sup> OIT. (2000). Su voz en el trabajo. Informe global con arreglo al seguimiento de la declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Informe del Director General, p. 34. Ginebra: Autor. Citado en: D'Souza, A. (2010). Op. Cit., p. 26.

### 3.h) BAJO NIVEL EDUCATIVO

Los trabajadores domésticos usualmente tienen un bajo nivel educativo. El sector se ha caracterizado por servir de puerta de entrada al mercado laboral a mujeres con poca educación, sin calificaciones o experiencia laboral previa<sup>57</sup>.

La principal razón del bajo nivel educativo es, quizás, la percepción de que el trabajo doméstico no requiere de una calificación o capacitación especial, sino que implica tareas para las que se precisan habilidades que se consideran innatas en la mujer. Dichas habilidades no se obtienen por medio de la educación formal, sino que suelen ser adquiridas por las mujeres en el proceso de socialización de género<sup>58</sup>.

Además, se trata de un sector en el que predominan las redes personales, donde amigos o familiares recomiendan a personas que sean "de confianza", cualidad que prevalece sobre las calificaciones o la experiencia que el trabajador pueda tener<sup>59</sup>. Este hecho fue ratificado por la presidenta de la Liga de Amas de Casa del Uruguay, quien nos mencionó que los empleadores no siempre se fijan en "…la idoneidad, en la 'supereficiencia', ni la capacitación que tenga esa persona, porque lo que va mucho es la confianza, y además de pronto cómo esa persona trata con afecto, con cariño de alguna manera a los miembros de esa familia".

El bajo nivel de educación de este sector lleva en muchos casos al desconocimiento de sus derechos laborales y de seguridad social.

### a) Datos de América Latina y El Caribe

Según estudios de la CEPAL<sup>60</sup>, el 56% de las mujeres que trabajan en el servicio doméstico en América Latina y el Caribe no ha completado la educación primaria.

<sup>&</sup>lt;sup>57</sup> OIT. (2011b). Op. Cit., p. 1.

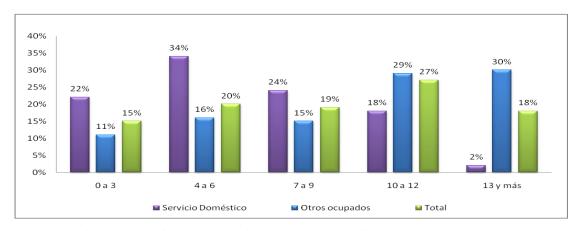
<sup>&</sup>lt;sup>58</sup> CEPAL. (2007). Op. cit., p.77.

<sup>&</sup>lt;sup>59</sup> De Dios Herrero, M. (2006). Op. Cit., p.163.

<sup>&</sup>lt;sup>60</sup> CEPAL. (2007). Op. cit., p.77.

En el gráfico siguiente se muestra mejor la situación educativa de las trabajadoras domésticas en América Latina y el Caribe, comparándolas con otras ocupaciones.

Gráfico 4 – Población femenina de 15 años y más según tipo de actividad y años de estudio (%). Promedio de zonas urbanas de 15 países de América Latina, año 2005.



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de los respectivos países.

En el gráfico se puede apreciar que el 56% de las domésticas tiene hasta 6 años de estudio (condición que ya había sido señalada anteriormente). También, que la proporción de domésticas que tiene hasta 9 años de estudio (80%) es mayor que la de otras ocupadas (42%). En cambio, si se analizan las cifras relativas a 10 ó más años de estudio, el porcentaje de domésticas en esa franja (20%) es significativamente inferior que la del resto de ocupadas (59%). Cabe resaltar el pequeño porcentaje de domésticas con 13 años ó más de estudio (apenas el 2%).

#### b) Datos de Uruguay

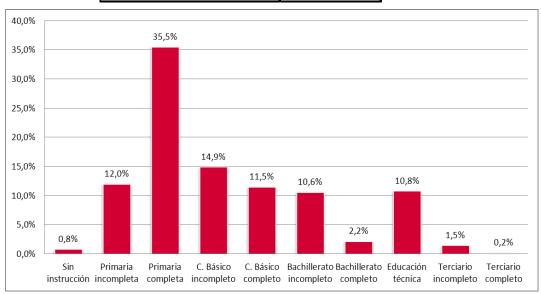
En Uruguay, el nivel educativo de los trabajadores del sector también es bajo, ya sea que se considere años de escolaridad o si se compara con el nivel educativo del total de ocupados. El 47,5% de los trabajadores domésticos ha cursado sólo

hasta primaria (de los cuales el 12% no la terminó), mientras que en el total de ocupados dicha cifra es del  $27.9\%^{61}$ .

En el gráfico 5 se resume el nivel educativo alcanzado por estos trabajadores.

Gráfico 5 – Trabajo doméstico según nivel educativo (%). Total país año 2010

Nivel educativo	% de trabajadores domésticos
Sin instrucción	0,8
Primaria incompleta	12,0
Primaria completa	35,5
C. Básico incompleto	14,9
C. Básico completo	11,5
Bachillerato incompleto	10,6
Bachillerato completo	2,2
Educación técnica	10,8
Terciario incompleto	1,5
Terciario completo	0,2



Fuente: Elaboración propia en base a ECH 2010.

43

<sup>&</sup>lt;sup>61</sup>Elaboración propia en base a ECH 2010.

Del análisis del gráfico precedente se concluye que la mayor concentración se da en el nivel de primaria completa. El tramo que le sigue sería el de ciclo básico incompleto.

De todas formas, la situación en Uruguay parece ser mejor a la del promedio de América Latina, donde el 56% no terminó primaria mientras que aquí esa cifra es sólo del 12,8% (que resulta de sumar 12% con primaria incompleta más 0,8% que no tienen instrucción).

Como ya se señaló, el bajo nivel educativo de este sector trae consigo un desconocimiento significativo de derechos laborales básicos. A este respecto, el 46,4% de los trabajadores domésticos de Uruguay dice no tener derecho a cobrar aguinaldo, porcentaje que disminuye a 4,1% si se considera sólo a aquellos que aportan a la seguridad social<sup>62</sup>. Cabe mencionar también, que en la entrevista realizada al SUTD, sus dirigentes nos comentaron que muchos trabajadores domésticos no saben qué es el pago de la licencia.

### 3.i) <u>DISCRIMINACIÓN</u>

Los trabajadores domésticos están sujetos a discriminación. Esta discriminación no es sólo por sexo, sino que también sufren de discriminación por su clase social, su baja educación, por etnia, raza, nacionalidad, entre otros aspectos. Rodgers (2009) plantea que en este sector se da un cúmulo de características de los trabajadores que genera discriminaciones acumuladas<sup>63</sup>.

En muchos países, el trabajador doméstico implica un estigma racial y de género, ya que el sector está sobrerrepresentado por mujeres de determinada nacionalidad<sup>64</sup>.

<sup>62</sup> Elaboración propia en base a ECH 2010.

<sup>&</sup>lt;sup>63</sup> Rodgers, J. (2009). Op. cit. p. 96.

<sup>64</sup> D'Souza, A. (2010). Op. Cit., p. 31.

En América Latina, a la predominancia femenina y la alta concentración de migrantes en este colectivo, debe sumársele también la significativa presencia de afrodescendientes y de indígenas. En Uruguay, un 6,8% de los trabajadores domésticos cree tener ascendencia afro o negra<sup>65</sup>, y existe un sesgo por parte de este colectivo a ocuparse en mayor proporción que el promedio de la población en tareas domésticas<sup>66</sup>. Graciela Espinosa, militante del SUTD, ha manifestado que en el servicio doméstico de nuestro país existe discriminación racial, y también que se discrimina a los pocos hombres que se desempeñan en el sector<sup>67</sup>.

### 3.j) BAJAS REMUNERACIONES

Las remuneraciones de los trabajadores domésticos suelen ser de las más bajas del mercado laboral, y en varios países se encuentran por debajo del salario mínimo legal. Las causas las podemos atribuir a algunas de las características ya comentadas anteriormente: la discriminación salarial, la subvaloración del trabajo doméstico, la invisibilidad del sector y su difícil fiscalización, el bajo nivel educativo de estos trabajadores, la dificultad de sindicalización del colectivo y su escaso poder de negociación. Asimismo, el paternalismo y la generación de vínculos afectivos entre empleador y trabajador doméstico influyen en la fijación de los salarios, los cuales se tiñen en muchos casos de una carga emocional significativa.

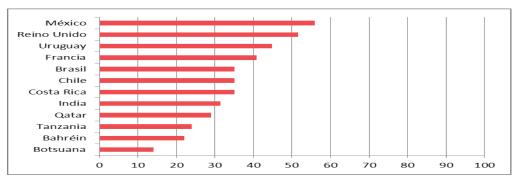
En el siguiente gráfico se presenta una panorámica global sobre este punto:

<sup>&</sup>lt;sup>65</sup> Elaboración propia en base a ECH 2010.

<sup>&</sup>lt;sup>66</sup> Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2011). Op. cit., p. 15 y 16.

<sup>&</sup>lt;sup>67</sup>Espinosa, G. (2011). Conferencia de Prensa y Videoconferencia con motivo de la celebración del Día de la Trabajadora Doméstica. Realizada en Centro de Estudios Seguridad Salud y Administración del BPS el 15 de agosto de 2011.

Gráfico 6 – Salarios de los trabajadores domésticos como porcentaje del salario promedio del mercado laboral (salario promedio = 100) – Países seleccionados



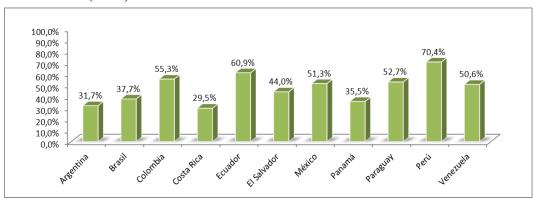
Fuente: OIT.

Del gráfico precedente se concluye que los sueldos de estos trabajadores son, en muchos casos, menores a la mitad del salario promedio del mercado<sup>68</sup>.

### a) Datos de América Latina y El Caribe

Si se analiza exclusivamente el caso de América Latina y el Caribe se encuentra un panorama similar:

Gráfico 7 – Ingreso mensual de los trabajadores domésticos como porcentaje del ingreso del total de ocupados en América Latina y el Caribe (2009)



Fuente: Encuestas nacionales de los respectivos países. Elaboración: OIT.

<sup>&</sup>lt;sup>68</sup>OIT. (2011d). Op. Cit., p. 2.

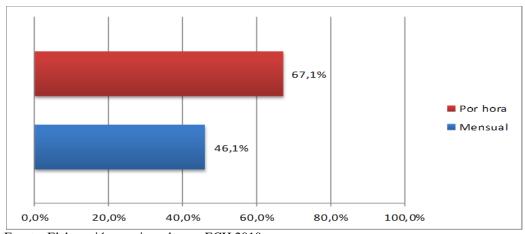
En el gráfico se puede observar que los salarios del servicio doméstico son siempre inferiores al promedio de los ingresos del total de ocupados, y que dichos salarios, en Argentina, Brasil, Costa Rica, El Salvador y Panamá, son incluso menores al 50% del ingreso promedio del mercado laboral.

Cabe resaltar, también, que en varios países de la región las remuneraciones del sector se encuentran en el mismo nivel de las líneas de pobreza, y en algunos casos por debajo de las mismas<sup>69</sup>.

### b) Datos de Uruguay

En nuestro país la remuneración promedio mensual de los trabajadores domésticos representa el 46,1% de la retribución promedio del total de ocupadas. Pero si se considera el salario promedio por hora de este colectivo, se obtiene que el mismo representa el 67,1% del respectivo promedio del total de ocupadas<sup>70</sup>.

Gráfico 8 – Remuneración promedio de trabajadores domésticos como porcentaje de la remuneración promedio del total de ocupadas. Total país (%). Año 2010.



Fuente: Elaboración propia en base a ECH 2010.

<sup>70</sup> Elaboración propia en base a ECH 2010.

\_

<sup>&</sup>lt;sup>69</sup> OIT. (2011e). Salarios dignos para las trabajadoras del hogar. *Notas OIT, El trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe*, N°2, p. 1. Disponible en: http://igenero.oit.org.pe/images/stories/documentos/OIT Notas 2 TD VF.pdf

# 3.k) <u>DIFICULTAD PARA LA MOVILIDAD VERTICAL O</u> <u>ASCENDENTE, Y PREPONDERANCIA DE MOVILIDAD</u> <u>HORIZONTAL</u>

La movilidad vertical o ascendente en el sector (a trabajos en hoteles o catering por ejemplo), no es frecuente debido a la baja formación de estos trabajadores, sus redes de contactos limitadas y la falta de empleos alternativos. Esto trae como consecuencia un importante inmovilismo social de este colectivo, convirtiéndose el trabajo doméstico en un empleo del que las mujeres pobres y con poca educación puedan difícilmente escapar. Lo antedicho resulta paradójico, ya que una parte importante de este colectivo ve su condición de trabajadores domésticos como transitoria, como una estrategia temporal para poder sobrevivir hasta encontrar otro trabajo que permita una mejor condición social.

Cabe señalar también, que para las empleadas con cama o puertas adentro, es aún más difícil que puedan cambiar de empleo, ya que perderían casa y alimentación al mismo tiempo<sup>71</sup>.

Lo que sí es frecuente en el servicio doméstico es la movilidad horizontal es decir la movilidad dentro del propio sector, cambiando de hogar en el que trabajan, y/o las condiciones particulares en las que trabajan. A este respecto, cabe señalar lo establecido por Lautier (2003):

"La movilidad social que parece accesible a las empleadas domésticas, y polariza las esperanzas y las energías, es una movilidad dentro de la condición de empleada doméstica, y sigue un esquema: empleada residiendo en el domicilio del empleador, empleada con un solo empleador, pero sin residir en su casa, empleada con varios empleadores, pero 'generalista', empleada semi-generalista (con algunos empleadores), semi-especialista (costura, cocina), con otros, empleada especialista que se convierte en micro-empresaria. Pero es extremadamente raro que toda esta cadena de movilidad sea recorrida.

<sup>&</sup>lt;sup>71</sup> Rodgers, J. (2009). Op. cit, p. 95.

Frecuentemente se interrumpe en la segunda etapa, es decir, la empleada doméstica conserva un solo empleador, pero sin residir en su domicilio "72".

La movilidad descrita anteriormente, se puede resumir en el siguiente cuadro<sup>73</sup>:

Cuadro 3 – Movilidad horizontal en el trabajo doméstico

	Empleada puertas adentro	Empleada puertas afuera generalista con un solo empleador	Trabajadora Semigeneralista con más de un empleador	Trabajadora semiespecialista con más de un empleador	Trabajadora especialista a cuenta propia
İ	Peor <b>←</b>		Calidad de empleo —		→ Mejor

A medida que los trabajadores avanzan en esta cadena, la calidad de su empleo mejora. De todas formas, como señala Lautier, es muy difícil que estos trabajadores pasen de la segunda etapa<sup>74</sup>.

### 3.1) PLURALIDAD SIMULTÁNEA DE PATRONES

Esta característica hace referencia a dos situaciones comunes en el trabajo doméstico: por un lado la existencia de varios patrones dentro de un mismo hogar, y por otro está la pluralidad de empleos que en distintos hogares tienen varios trabajadores de este sector (con lo cual están subordinados a varios patrones de distintos hogares).

### a) Pluralidad de patrones en un mismo hogar

Esta pluralidad surge fundamentalmente del aspecto principal del servicio doméstico, que es el trabajo dentro de un hogar. En la mayoría de los lugares de trabajo hay un empleador para varios trabajadores, pero en este particular sector, al realizarse labores en el seno de una unidad familiar, coexisten en general varios

<sup>&</sup>lt;sup>72</sup> Lautier, B. (2003). Las empleadas domésticas latinoamericanas y la sociología del trabajo: Algunas observaciones acerca del caso brasileño, en *Revista Mexicana de Sociología*, Año 65, Nº 4, p. 802 y 803. Ciudad de México: Instituto de Investigaciones Sociales, UNAM.

<sup>&</sup>lt;sup>73</sup> Extraído de Rodgers, J. (2009). Op. cit, p. 102.

<sup>&</sup>lt;sup>74</sup> Lautier, B. (2003). Op. cit., p. 803.

empleadores y un solo trabajador. Aunque esté definido el miembro de la familia que celebra el contrato laboral y que paga el salario, las órdenes laborales pueden provenir de cualquier otro integrante del hogar<sup>75</sup>.

### b) Pluralidad de patrones como consecuencia del pluriempleo

Es una práctica común que los trabajadores domésticos presten sus servicios en más de un hogar. En el esquema de movilidad horizontal expuesto en la característica anterior, se observa en la tercera y cuarta categoría la existencia de más de un empleador (de hogares distintos).

En América Latina (principalmente en las grandes ciudades) se ha incrementado el número de trabajadoras domésticas que realizan sus labores en diferentes hogares, ya sea por día o por hora<sup>76</sup>.

En Uruguay, el 20,1% de los trabajadores domésticos tienen más de un empleo, siendo dicho porcentaje mayor al correspondiente al total de ocupados, que es del 11,6%<sup>77</sup>.

### 3.m) PROPORCIÓN SIGNIFICATIVA DE TRABAJO INFANTIL

### a) <u>Definición de trabajo infantil domé</u>stico

El trabajo infantil doméstico es una de las formas más comunes y tradicionales del trabajo infantil, existiendo más niñas menores de 16 años empleadas en el servicio doméstico que en cualquier otra forma de trabajo<sup>78</sup>. Puede definirse de la siguiente forma: "es el trabajo doméstico realizado por niños y niñas por debajo de la edad mínima de admisión al empleo, al igual que por niños y niñas por encima de la edad mínima legal pero que tienen menos de 18 años, en condiciones análogas a

<sup>&</sup>lt;sup>75</sup>Loyo, M.G. y Velásquez, M. (2009). Aspectos jurídicos y económicos del trabajo doméstico remunerado en América Latina. *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente*, p.26. Santiago de Chile: OIT.

<sup>&</sup>lt;sup>76</sup> OIT. (2011b). Op. cit., p. 3.

<sup>&</sup>lt;sup>77</sup>Elaboración propia en base a ECH 2010.

<sup>&</sup>lt;sup>78</sup>D'Souza, A. (2010). Op. Cit.,p. 37.

la esclavitud, peligrosas o de explotación – una forma de 'trabajo infantil que debe eliminarse', tal como se define en los tratados internacionales', Cabe destacar que se habla de trabajo infantil doméstico cuando los niños trabajan en casa de terceros, y no cuando colaboran en tareas de su propio hogar.

### b) <u>Trabajo infantil doméstico y las peores prácticas de trabajo infantil</u>

Cabe resaltar que el trabajo doméstico infantil por sí solo no constituye una de las peores formas de trabajo infantil según el convenio 182 y la recomendación 190 de la OIT, pero suelen darse en este sector condiciones y circunstancias comprendidas en dichas normas internacionales. A este respecto cabe exponer el artículo 3 del mencionado convenio, que define cuáles son las "las peores formas de trabajo infantil":

- "a) todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y la trata de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados;
- b) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas;
- c) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes, y
- d) el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños<sup>38</sup>.

Si el trabajo doméstico es realizado por niños bajo las circunstancias antes descritas, entonces se estaría ante una de las "peores formas de trabajo infantil", así como si se cumplen algunas de las situaciones establecidas en el artículo 3 de la recomendación 190 (que acompaña al convenio182):

"a) los trabajos en que el niño queda expuesto a abusos de orden físico, psicológico o sexual;

<sup>&</sup>lt;sup>79</sup> OIT. (2007). Directrices para el diseño de estrategias de acción directa para combatir el trabajo infantil doméstico, p. 7. Ginebra: OIT.

<sup>80</sup> Convenio nº 182 de la OIT, "Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil", art. 3.

- b) los trabajos que se realizan bajo tierra, bajo el agua, en alturas peligrosas o en espacios cerrados;
- c) los trabajos que se realizan con maquinaria, equipos o herramientas peligrosos, o que conllevan la manipulación o el transporte manual de cargas pesadas;
- d) los trabajos realizados en un medio insalubre en el que los niños estén expuestos, por ejemplo, a sustancias, agentes o procesos peligrosos, o bien a temperaturas o niveles de ruido o de vibraciones que sean perjudiciales para la salud, y
- e) los trabajos que implican condiciones especialmente difíciles, como los horarios prolongados o nocturnos, o los trabajos que retienen injustificadamente al niño en los locales del empleador"81.

Muchos de los trabajadores infantiles domésticos están expuestos a varios de los problemas mencionados anteriormente, ya que viven en condiciones de extrema explotación cercanas a la esclavitud<sup>82</sup>. Cabe destacar, asimismo, que en muchos casos no reciben apoyo emocional, nutrición adecuada o educación, y suelen trabajar por extensas horas por una escasa remuneración en especie. Además, muchos de estos trabajadores infantiles suelen ser víctimas de malos tratos físicos, emocionales y a veces sexuales.

### c) Situación en América Latina y el Caribe

Se estima que dos millones de niños trabajan en el servicio doméstico en América Latina y el Caribe, de los cuales el 90% son niñas<sup>83</sup>. La erradicación del trabajo doméstico infantil en la región está estrechamente vinculada al combate de la pobreza y a la oferta de educación de calidad para los niños y adolescentes. La pobreza provoca que muchos padres entreguen sus hijos a una familia que los mantendrá y educará a cambio de que éstos realicen tareas domésticas. De esta forma, en la región se dan situaciones como las de las "criaditas", "filhas de

<sup>&</sup>lt;sup>81</sup> Recomendación Nº190 de la OIT, "Recomendación Sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil", art. 3.

<sup>82</sup>OIT. (2007). Op. Cit., p. 8.

<sup>&</sup>lt;sup>83</sup>OIT. (2011f). Op. Cit., p. 2.

criação" y las "restàvek", en donde estas niñas se ven privadas de oportunidades de estudio y de una niñez y adolescencia sanas<sup>84</sup>.

### d) Situación en Uruguay

En nuestro país, según datos del INE, el 11,6% de los niños y adolescentes de entre 5 y 17 años realizan alguna actividad económica<sup>85</sup>. Es decir, que aproximadamente 79.200 niños y adolescentes trabajan en nuestro país.

El 7,3% de ese colectivo trabaja como niñero, y el 2,3% realiza trabajo doméstico en sentido estricto (o sea sin incluir cuidado de niños ni de enfermos) en casas de familia. Esto implicaría que unos 5.700 niños y adolescentes trabajarían como niñeros, y otros 1.800 como trabajadores domésticos en sentido estricto, totalizando entre las dos ocupaciones 7.500 niños.

A este respecto cabe aclarar que la principal ocupación de las niñas y adolescentes mujeres que trabajan es la de niñera, representando el 18,1% de dicho grupo. El trabajo doméstico en sí, en cambio, representa el 5,4% de las niñas y adolescentes que trabajan, constituyendo la quinta ocupación en importancia para las mismas<sup>86</sup>.

Cuadro 4 – Niños y adolescentes de entre 5 y 17 años que trabajan en el sector del servicio doméstico (como porcentaje del total de niños que trabajan en el país)<sup>87</sup>. Año 2009.

	Niños	Niñas	<b>Total</b>
Niñero	2,0	18,1	7,3
Trabajo doméstico en casa de familia	0,8	5,4	2,3

Fuente: INE-ENTI (2009)

Tal como surge del cuadro, la predominancia femenina en el sector se mantiene también para el trabajo doméstico infantil.

<sup>85</sup>OIT e INE. (2011). Magnitud y características del trabajo infantil en Uruguay. Informe Nacional 2010, p.61. Ginebra: OIT

<sup>&</sup>lt;sup>84</sup> Ibíd.

<sup>&</sup>lt;sup>86</sup> Ibíd., p. 63.

<sup>87</sup> Basado en cuadro 7.1.4 de OIT e INE. (2011). Op. Cit., p.64.

Cabe destacar la dificultad para controlar y fiscalizar el trabajo infantil doméstico, en virtud de la mencionada invisibilidad de este tipo de trabajo. A este respecto, las dirigentes del SUTD nos informaron que el sindicato no tiene información de ningún caso, pero que eso no significa que no exista trabajo infantil doméstico en nuestro país.

### 3.n) OTRAS CARACTERÍSTICAS

El trabajo doméstico también presenta las siguientes características:

- Las jornadas de trabajo suelen ser sumamente extensas.
- Existe principalmente en zonas urbanas.
- Generalmente no existe una descripción precisa de las tareas a realizar por el trabajador doméstico. A su vez dichas tareas suelen ser de lo más heterogéneas.
- El empleador tiene expectativas de disponer de los servicios del trabajador a toda hora.
- Los períodos de prueba frecuentemente son prolongados, y en algunos casos, durante los mismos el trabajador no percibe salario.
- Los empleadores suelen realizar cambios arbitrarios de los contratos de trabajo (consecuencia de la inexistencia en muchos casos de un contrato de trabajo escrito).
- Al contrario de lo que sucede en las empresas comerciales e industriales, los empleadores suelen no dominar la normativa laboral y de seguridad social, y no cuentan con asesores en el tema.
- Los trabajadores domésticos están propensos a accidentes laborales causados por las actividades que realizan, pero los mismos no suelen ser reconocidos como tales, ni tampoco forman parte de los listados de enfermedades profesionales.

# 4) ANÁLISIS DE LA NORMATIVA QUE REGULA EL TRABAJO DOMÉSTICO

En virtud de todas las características descritas en el capítulo anterior, se aprecia fácilmente que el trabajo doméstico presenta importantes particularidades con respecto a otras ocupaciones laborales. Es por esto que resulta imprescindible que exista normativa laboral y de seguridad social específica para el sector. A continuación se analizará la normativa vigente en Uruguay para el servicio doméstico, para luego hacer lo correspondiente con la normativa regional (comparándola con la de Uruguay). Por último se trata el convenio nº189 de la OIT sobre trabajo doméstico. Entendemos que de esta forma se tendrá un conocimiento integral del marco legal en el cual está inserto el servicio doméstico.

### 4.a) <u>ANÁLISIS DE LA NORMATIVA LABORAL Y DE SEGURIDAD</u> SOCIAL DEL SECTOR EN URUGUAY

## 4.a.1) <u>Ley nº 18.065 (Trabajo doméstico. Normas para su regulación) y decreto</u> reglamentario nº 224/2007

En el presente apartado se analizará el régimen laboral vigente para el trabajo doméstico, a partir de la aprobación en el 2006 de la ley nº 18.065 y normas concordantes.

### a) LIMITACIÓN DE LA JORNADA LABORAL Y DESCANSOS

a.1) <u>Limitación de la jornada diaria y semanal (Art. 2 ley nº 18.065 y arts.</u>

<u>5 y 7 decreto reglamentario nº 224 / 2007)</u>

Constituye un importante avance por el cual se les reconoce expresamente a los trabajadores de este sector el derecho a la limitación de la jornada laboral en un

máximo de ocho horas diarias y de cuarenta y cuatro horas semanales. Cabe recordar que este tope diario de ocho horas constituye el régimen general establecido por la ley nº 5.350, del cual los trabajadores domésticos estaban expresamente excluidos por decreto nº 611/980. Esta exclusión no solo representaba un factor de discriminación para estos trabajadores, sino que también era inconstitucional en cuanto violaba el artículo 54 de la Constitución de la República, y era contraria a lo que disponen diversas normas internacionales ratificadas por Uruguay<sup>88</sup>. Por otro lado, este colectivo se encontraba amparado por la ley nº 7.318 en lo referente al descanso semanal, por la cual se disponía que los trabajadores domésticos tenían derecho a veinticuatro horas semanales de descanso (la nueva ley dispone treinta y seis horas), con el agregado negativo de que, para estos trabajadores, el descanso semanal podía dividirse en dos medios días cualesquiera<sup>89</sup>.Cabe resaltar que el decreto nº 224/2007 en su artículo 9 establece que dicho descanso semanal de treinta y seis horas puede ser gozado por el trabajador, o bien a partir del mediodía del sábado y durante todo el día domingo, o a partir del día domingo y hasta el mediodía del lunes siguiente. Dicha opción debe ser convenida por las partes.

Como consecuencia de quedar incluidos en las disposiciones sobre limitación de la jornada, pasan a ser aplicables a este sector también las normas que regulan el pago de horas extras (ley nº 15.996 de 17/11/1988 y decreto reglamentario nº 550/989 de 22/11/1989). En este sentido el artículo 7 del decreto nº 224/007 expresa que las horas que excedan del límite legal o convencional tienen un recargo del 100% sobre la hora común si se trata de un día hábil y de 150% si se realizan en días feriados o de descanso semanal. A su vez, de trabajarse dentro del período de tiempo en que correspondería el disfrute del descanso semanal y hasta el límite de la jornada diaria legal o convencional, el valor hora tendrá un recargo del 100% sobre el valor de la hora común.

<sup>88</sup>Ibíd.

<sup>&</sup>lt;sup>89</sup>Ibíd.

## a.2) <u>Descanso intermedio (Art. 3 ley nº 18.065 y art. 7 decreto</u> reglamentario nº 224 / 2007)

La regulación actual distingue dos situaciones diferentes:

- Trabajadores domésticos "con retiro": estos trabajadores disponen de un mínimo de media hora remunerada de descanso intermedio.
- Trabajadores domésticos "sin retiro": tendrán como mínimo dos horas diarias de descanso intermedio, las cuales no son de pago obligatorio por parte del empleador.

Encontramos en el régimen de descanso intermedio para este sector, entonces, varias excepciones al régimen general dado por la ley n° 5.350 de 17/11/1915, el decreto-ley n° 14.320 de 17/12/1974, el decreto de 29/10/57 y el decreto n° 55/000 de 11/02/2000:

el decreto n° 224/007 dispone que el descanso intermedio de 30 minutos para los trabajadores "con retiro" podrá gozarse al finalizar la jornada laboral por acuerdo de partes. Esta disposición es distinta a la reglamentación dada por el decreto n° 55/000 (régimen general) que establece que para "comercio" la actividad laboral no podrá prolongarse por períodos superiores a cuatro horas ininterrumpidas. La referencia a "comercio" se entiende que comprende las actividades sujetas a régimen semanal de cuarenta y cuatro horas, como en el caso del trabajo doméstico<sup>90</sup>. Además de constituir una excepción al régimen general, algunos autores hablan de una desnaturalización de esta figura, ya que mal se puede hablar de "descanso intermedio" si el mismo no es gozado en medio de la jornada de trabajo<sup>91</sup>.

<sup>&</sup>lt;sup>90</sup> Montgómery, O. (2007). Ficha de apuntes de Relaciones Laborales, Tomo II, p. 14. Cátedra de Relaciones Laborales de la FCEA de la UDELAR. Montevideo: Oficina de Apuntes del CECEA.
<sup>91</sup>Goldstein, E. (2010). Op. cit.

- Este descanso de 30 minutos para los trabajadores "con retiro" constituye un mínimo legal para una jornada laboral diaria de ocho horas. El decreto nº 224/007 establece que, si la jornada es superior a cuatro horas pero menor a ocho, los treinta minutos se prorratearán. Se entiende que esto es contrario al régimen general regulado por el decreto nº 55/000, ya que éste en su artículo 1º habla de "jornada máxima de ocho horas" y luego en el artículo 3º dice "El descanso intermedio en régimen de jornada continua (...) deberá ser de treinta minutos". Por lo tanto, aunque este decreto del año 2000 no aclara qué pasa si la jornada laboral es menor a ocho horas, se interpreta que en estos casos igual será de media hora remunerada (no se prorratea). Entonces, esta disposición del decreto nº 224/007 plantea una situación para el trabajador doméstico algo más desfavorable que para los demás sectores.
- Por último, encontramos una disposición más favorable para los trabajadores domésticos "con retiro" a su domicilio, y es que los mismos podrán disponer libremente del tiempo de descanso intermedio. Cabe recordar que las demás actividades "con jornada continua" deben estar "a la orden del empleador durante toda la jornada, incluido el tiempo de descanso intermedio remunerado" según establece el decreto nº 55/000.

Es importante mencionar que la ley nº 18.065 dice que "...las partes fijarán de común acuerdo la hora de inicio y finalización del descanso intermedio.", lo que implica indudablemente que sea el empleador quien fije el momento del descanso<sup>92</sup>.

<sup>92</sup> Trezza de Piñeyro, A. (2006). Op. cit.

### b) <u>INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO</u>

b.1) <u>Indemnización por despido "común" y "parcial"</u>— Art. 7 ley nº 18.065, y cláusula decimosegunda del convenio colectivo aprobado el 10 de noviembre de 2008

Se debe recordar que los trabajadores del servicio doméstico están expresamente comprendidos en el régimen de indemnización por despido desde el año 1958. A través de la ley n° 12.597 se les otorgó este derecho, pero exigiendo "...una antigüedad mínima de un año continuado de labor al servicio del empleador...". La ley n° 18.065 dispone un régimen más favorable al acortar el período de carencia a noventa días corridos desde el comienzo de la relación laboral, tanto para trabajadores mensuales como para jornaleros. Esta modificación responde a la realidad específica de este sector, ya que aquí juega un papel fundamental el elemento "convivencia" y se entiende que al existir este elemento resultaba excesivo el plazo de un año para evaluar la conveniencia para el empleador de prolongar la relación laboral. En lo demás, las condiciones de acceso y las modalidades de cobro de la indemnización por despido es similar para los domésticos que para el resto de los trabajadores.

A su vez, el convenio colectivo aprobado el 10 de noviembre de 2008 regula el instituto de la "indemnización por despido parcial", por el cual el empleador deberá pagar una indemnización por despido proporcional al número de horas de trabajo que se hayan reducido en relación al año anterior.

El mismo convenio colectivo dispone en su cláusula 13 una protección al derecho que tiene el trabajador de reclamar al patrono el cumplimiento de las normas legales y reglamentarias vigentes. Esta cláusula dispone que el reclamo del cumplimiento de las normas y salarios no puede ser objeto de despido. Sin embargo, esta norma pierde efectividad al no establecer sanciones para los casos de no cumplimiento.

<sup>9&</sup>lt;sup>3</sup>Ibíd.

### b.2) <u>Indemnización por despido especial – Art. 8 ley nº 18.065</u>

Sostiene la nueva ley que la trabajadora doméstica que sea despedida estando en estado de gravidez y hasta que hayan transcurrido al menos ciento ochenta días desde su reintegro de la licencia por maternidad, tendrá derecho a una indemnización especial por despido "equivalente a seis meses de sueldo más la indemnización legal que corresponda". Es importante la mención expresa por parte de la ley del período de protección del empleo luego del reintegro de la trabajadora, ya que existe un vacío legal acerca de este tema. Si bien se sostiene que este período debe ser mayor a las doce semanas durante las que se goza el subsidio por maternidad y se suele fundamentar en que no debe durar menos de ciento ochenta días por analogía con la situación del trabajador amparado al seguro de enfermedad profesional y accidentes de trabajo, la solución no es del todo clara<sup>94</sup>. Y precisamente en esto radica la importancia del art. 8 de esta ley, en establecer claramente para el sector doméstico, que es predominantemente femenino, el máximo plazo de protección del empleo que se considera debe tener la trabajadora que recientemente fue madre.

### c) <u>CAPACIDAD PARA CONTRATAR – Art. 11 ley n° 18.065 y art. 4 decreto</u> reglamentario n° 224/007

En línea con las disposiciones del Código de la Niñez y Adolescencia aprobado por ley n° 17.823 y con diversos convenios internacionales del trabajo ratificados por Uruguay, la nueva normativa busca privilegiar el desarrollo físico y mental de los menores a través del aumento progresivo de la edad de admisión al empleo<sup>95</sup>. De acuerdo al art. 3 del Convenio Internacional del Trabajo nº 138 ratificado por Uruguay el 30 de agosto de 1976, "la edad mínima de admisión a todo tipo de empleo o trabajo que por su naturaleza o las condiciones en que se realice pueda resultar peligroso para la salud, la seguridad o la moralidad de los menores no deberá ser inferior a dieciocho años.".

<sup>&</sup>lt;sup>94</sup>Montgómery, O. (2007). Op. cit., p. 115 y 116.

<sup>&</sup>lt;sup>95</sup> Convenio nº 138 de la OIT, "Convenio sobre la edad mínima", art. 1.

Más allá de respetar las normas de carácter supranacional mencionadas, se busca contemplar la realidad de este sector. El servicio doméstico suele absorber mano de obra proveniente de sectores sociales carenciados, y la necesidad de conseguir un sustento rápido hace que los jóvenes se inserten desde temprana edad al mercado laboral. Como ya fuera señalado en el capítulo 3, la alta inserción de menores (sobre todo de niñas) en el servicio doméstico ha derivado en la constatación de notorios casos de abuso y cuasi esclavitud<sup>96</sup>.

Por estas razones el artículo 11 de la ley nº 18.065 establece como edad mínima para desempeñarse como trabajador doméstico en dieciocho años, con la posibilidad de disminuir este mínimo a quince años cuando medien razones fundadas y así lo autorice el Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay.

### d) <u>SUBSIDIO POR DESEMPLEO – Art. 9 ley n° 18.065 y arts. 13, 14 y 15</u> <u>decreto reglamentario n° 224 / 2007</u>

A través del artículo 9 de la ley n° 18.065 quedan comprendidos los trabajadores domésticos en el régimen general de cobertura por desempleo previsto en el decreto-ley n° 15.180 (con sus disposiciones modificativas y concordantes). Esta última no incluyó a este colectivo entre los beneficiarios del subsidio, si bien facultaba al Poder Ejecutivo a incorporar cualquier otra actividad no comprendida en dicha norma.

## e) <u>COBERTURA MUTUAL Y SUBSIDIO POR ENFERMEDAD COMÚN</u> – Art. 10 ley n° 18.065 y arts. 16, 17 y 18 decreto reglamentario n° 224 / 2007

El artículo 10 de la ley que regula el trabajo doméstico era quizás el mejor ejemplo de cómo, a través de esta norma, se quiso aprehender las características distintivas de este sector. Los trabajadores domésticos ya gozaban de cobertura por enfermedad común desde 1984 cuando el decreto n° 546/84 los incorporó en el régimen previsto en el decreto-ley n° 14.407 de 22/07/1975. La novedad que

<sup>&</sup>lt;sup>96</sup>Goldstein, E. (2010). Op. cit.

introdujo la ley n° 18.065 es que estos trabajadores podían optar por asistirse en una institución de asistencia médica colectiva (IAMC) o a través de la Administración de los Servicios de Salud del Estado (ASSE). Se reconoció así la realidad propia del trabajador doméstico, que estando inscripto como dependiente en el Banco de Previsión Social no podía asistirse por los servicios de salud públicos, aunque tampoco podía acceder a una adecuada atención en la institución de asistencia médica en la que estaba inscripto por la imposibilidad de costearse los tickets de atención de 2008 con la entrada en vigencia de la ley n° 18.211, que creó el Sistema Nacional Integrado de Salud, y que permite a los beneficiarios de dicho sistema optar por la asistencia médica en una IAMC o en ASSE.

Se dispone expresamente en el artículo 16 del decreto n° 224/007 que la afiliación de estos trabajadores a la institución sanitaria que elijan "…no requerirá examen previo de admisión ni habrá limitación de clase alguna por razón de edad.", así como que "…los prestadores de servicios de salud deberán garantizar el nivel de asistencia previsto en el art. 7, y modificativas, del decreto n° 7/976 de 8 de enero de 1976." y que "…gozarán desde su afiliación de la totalidad de los derechos asistenciales, incluida la atención del embarazo, parto y puerperio, y no podrán ser desafiliadas/os por decisión unilateral de la institución cuando pierdan el carácter de tales, ya sea en forma transitoria o definitiva".

Finalmente, el decreto n° 224/007 establece en su artículo 18 que el trabajador doméstico contará con el subsidio por enfermedad común "...cuando posea setenta y cinco días o tres meses de servicios registrados, como mínimo, dentro de los doce meses inmediatos anteriores a la fecha de denuncia de la enfermedad...".

<sup>&</sup>lt;sup>97</sup>Saldivia, M. (2009). Op. cit.

### f) NORMAS DE CONTROL E INFRACCIONES LABORALES – Arts. 12 y 13 ley n° 18.065

El artículo 12 de la nueva ley reitera la obligación que tienen los patronos de extender recibo de sueldo en las condiciones dispuestas por el art. 10 de la ley nº 16.244 y sus normas reglamentarias.

La novedad en materia de normas de contralor aparece con el artículo 13 de la ley n° 18.065, donde se establece que la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social, órgano dependiente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, "...podrá realizar inspecciones domiciliarias cuando exista presunción de incumplimiento de las normas laborales y de la seguridad social...".

Teniendo en cuenta el mandato del artículo 11 de la Constitución, era imprescindible el dictado de una norma legal como esta para permitir (siempre respetando el principio constitucional) el ingreso de los Inspectores de Trabajo para efectuar su labor de contralor<sup>98</sup>.

Como bien destaca Trezza de Piñeyro, "Es la primera vez que en nuestro país, se implementa un mecanismo legal tendiente a controlar efectivamente el cumplimiento de las normas laborales y de la seguridad social, en este sector de la actividad"<sup>99</sup>.

# g) <u>APLICACIÓN DE LAS NORMAS LABORALES Y SEGURIDAD SOCIAL</u> <u>GENERALES</u>– Art. 14 ley n° 18.065 y art. 3 decreto reglamentario n° 224 / 2007

La ley n° 18.065, en su artículo 14, establece que son aplicables a los trabajadores domésticos todas las normas del derecho del trabajo y de la seguridad social, con las especialidades que surgen en la propia ley. Esto quiere decir que la ley regula de forma puntual y específica los aspectos ya vistos (puntos a) a f)), con lo cual se

<sup>&</sup>lt;sup>98</sup>Trezza de Piñeyro, A. (2006). Op. cit.

<sup>99</sup>Ibíd.

intenta contemplar las características específicas de este sector. En todo lo demás, rige la normativa general para los trabajadores de la actividad privada.

### 4.a.2) Afiliación y aportación a la seguridad social

Tal como se mencionó en el apartado anterior, la ley n° 18.065 en su artículo 14 establece que las normas de seguridad social serán aplicables a los trabajadores domésticos, con las excepciones establecidas en la propia ley.

Por lo tanto, es aplicable al sector las disposiciones de la ley n° 16.713 y normas concordantes que regulan la aportación al régimen uruguayo de seguridad social. Algunas de estas disposiciones se resumen a continuación.

### a) INSCRIPCIÓN DEL TRABAJADOR DOMÉSTICO

El empleador tiene la obligación de afiliar al trabajador doméstico ante BPS, y para ello tiene plazo hasta el mismo día de ingreso. En caso de inscribirlo en forma posterior, el patrón se hace pasible de una multa de 1 Unidad Reajustable (U.R.).

Al momento de inscribir en BPS al trabajador doméstico, el empleador debe proporcionar varios datos relativos a la relación laboral, tales como: fecha de ingreso, tipo de remuneración, jornales al mes, horas semanales, sueldo nominal, partida por nocturnidad, cobertura médica, entre otros aspectos.

### b) BAJA DEL TRABAJADOR DOMÉSTICO

En caso de que el trabajador doméstico deje de trabajar para el empleador (ya sea por renuncia, despido u otra causal), este último tiene la obligación de darlo de baja ante el BPS en un plazo de 5 días hábiles posteriores al egreso. Si dicha baja se informa al BPS fuera de ese plazo, se le aplica una multa de 1 U.R. al patrón.

### c) COBERTURA MÉDICA

Los trabajadores domésticos que trabajen más de 13 jornales de 8 horas en un mes ó más de 104 horas, o perciban una remuneración mayor a 1,25 Bases de Prestaciones y Contribuciones (BPC) tienen derecho a la cobertura médica en una Institución de Asistencia Médica, pudiendo optar entre ASSE, una mutualista o un seguro integral.

Dichos mínimos, en el caso del servicio doméstico, se puede alcanzar por acumulación de servicios en varios empleadores. Es decir, si el trabajador no alcanza ni los 13 jornales, ni las 104 horas, ni la remuneración de 1,25 BPC con un empleador, pero si los alcanza si se suma los jornales, las horas o la remuneración de todos los empleadores para los que trabaja. En ese caso, los patrones aportarán en forma proporcional el Complemento de Cuota Mutual (CCM), tal como se describirá más adelante.

Cabe destacar también, que aunque el trabajador no alcance los mínimos señalados, el patrón de todas maneras puede brindarle el beneficio, asumiendo bajo su cargo el pago del CCM ante BPS.

También es importante resaltar, que si el trabajador cumple con los mínimos ya reseñados, puede atribuir derecho a la cobertura médica a sus hijos menores de 18 o mayores con discapacidad (ya sean estos propios o de su cónyuge o concubino) y a su cónyuge o concubino. Esto último es posible siempre y cuando el cónyuge o concubino del trabajador no posea por sí mismo la cobertura médica del Seguro Nacional de Salud (SNS), y además tengan a su cargo 2 ó más hijos menores o mayores con discapacidad (ya sean propios o del cónyuge o concubino).

### d) APORTACIÓN

### d.1) Materia gravada

Es aplicable para el servicio doméstico las disposiciones de la ley n° 16.713 y del decreto n° 113/96, que regulan la materia gravada para las contribuciones especiales de seguridad social (CESS).

Cabe resaltar que la remuneración declarada por el patrón ante BPS no puede ser inferior a los laudos establecidos en los convenios aprobados en los Consejos de Salarios del servicio doméstico, y que además debe declarar las partidas adicionales que se establecen en dichos convenios (como prima por antigüedad, nocturnidad, etc.).

### d.2) Tasas de aportación

Las tasas de aportación vigentes de las CESS se resumen en el cuadro siguiente:

Cuadro 5- Tasas de aportación de las CESS<sup>100</sup>

	Aporte Personal	Aporte Patronal	Total
Aporte Jubilatorio	15%	7,5%	22,5%
Seguro Nacional de Salud – SNS	Variable	5% + Complemento de Cuota Mutual (CCM)	Variable + CCM
Fondo de Reconversión Laboral (F.R.L.)	0,125 %	0,125%	0,25%

66

<sup>&</sup>lt;sup>100</sup> Basado en cuadro de Comunicado de la Asesoría Tributaria y Recaudación de BPS (ATYR) a los contribuyentes, de agosto de 2009.

### d.2.1) Tasas de aportación personal al SNS

El aporte personal al Seguro Nacional de Salud (SNS), tal como lo indica el cuadro 5, varía dependiendo de la situación particular del trabajador. Las tasas son diferentes según el trabajador tenga o no hijos a su cargo (que deben ser menores de 18 años o mayores de esa edad con discapacidad), del monto de la remuneración del trabajador, si es o no socio vitalicio de alguna Institución de Asistencia Médica y si tiene o no cónyuge o concubino a su cargo.

En el cuadro que se presenta a continuación se resumen las tasas de aporte personal al SNS, mostrando todas las alternativas posibles para los trabajadores que no sean socios vitalicios.

Cuadro 6 - Tasas de aportación al SNS (no incluye a socios vitalicios) $^{101}$ 

		Remuneración					
		Hasta 2,5 BPC*		Mayor 2,5BPC*			
		Aporte Básico	Aporte Adicional	TOTAL	Aporte Básico	Aporte Adicional	TOTAL
Sin cónyuge o	Sin hijos menores	3%	0%	3%	3%	1,5%	4,5%
concubino	Con hijos menores	3%	0%	3%	3%	3%	6%
Con cónyuge o	Sin hijos menores	3%	2%	5%	3%	3,5%	6,5%
concubino	Con hijos menores	3%	2%	5%	3%	5%	8%

<sup>\*</sup>Base de Prestaciones y Contribuciones (BPC).

101 Extraído de comunicado de ATYR a los contribuyentes nº 034/2010, de noviembre/2010.

67

Como se ve en el cuadro, todos los trabajadores que no sean socios vitalicios deben realizar un aporte básico del 3% sin importar su condición. Otro aspecto a resaltar es que el aporte adicional por el cónyuge o concubino es del 2%, sin importar cuál sea el ingreso del trabajador. En cambio, el aporte adicional al SNS del 1,5% (que se aplica si no tiene hijos menores o mayores con discapacidad) o del 3% (si tiene hijos menores o mayores con discapacidad), se aplica sólo si el trabajador gana más de 2,5 BPC.

Por otro lado, si el trabajador es socio vitalicio de una Institución de Asistencia Médica, no debe aportar el 3% básico, ni el 1,5% adicional del SNS (en el caso de que no tenga hijos menores). Pero si aportan el 2% adicional en el caso de que tengan cónyuge o concubino a cargo, así como el 3% adicional al SNS si tienen hijos menores a cargo sin importar cuánto ganen. Lo antedicho se resume en el cuadro 7, mostrando las distintas combinaciones posibles para los socios vitalicios.

Cuadro 7 - Tasas de aportación al SNS de socios vitalicios 102

		Socios Vitalicios		
		Aporte Básico	Aporte Adicional	Total
Sin cónyuge o	Sin hijos	0%	0%	0%
concubino	Con hijos	0%	3%	3%
Con cónyuge o	Sin hijos	0%	2%	2%
concubino	Con hijos	0%	5%	5%

<sup>102</sup> Ibíd.

### d.2.2) Complemento de Cuota Mutual (CCM)

El Complemento de Cuota Mutual es un aporte patronal, y en el caso del servicio doméstico su cálculo varía dependiendo de si la cobertura es por una única actividad del trabajador (o sea por un sólo empleador), o si es por acumulación de servicios (es decir que llega a los mínimos por el trabajo realizado con varios empleadores).

### Cobertura por única actividad

En el caso de que sea por única actividad, el CCM se calcula como la diferencia entre el valor de la cuota mutual (que desde enero/2011 se ubica en \$480), y el aporte básico del SNS (tanto el personal como el patronal) sobre la remuneración nominal del trabajador doméstico.

Es decir, que se aplica la siguiente fórmula<sup>103</sup>:

CCM = (Valor cuota mutual) – (3% aporte básico personal + 5% aporte patronal)

En el caso de que un empleador tenga a su cargo más de un trabajador doméstico, para calcular el CCM se multiplica el valor de la cuota mutual por la cantidad de trabajadores que tienen cobertura médica, y los aportes básicos se calculan sobre el total de los sueldos.

#### Cobertura por acumulación de servicios

Cada empleador aporta en forma proporcional el CCM, en función de los jornales que el trabajador realiza para cada uno. Para ello, se considera que el valor de la cuota mutual corresponde a 25 jornales (de 8 horas cada uno). Por lo tanto, la fórmula anterior se expresaría de la siguiente manera:

Extraída de BPS. (2011). Página web de BPS. Recuperado el 5 de Setiembre de 2011, de http://www.bps.gub.uy/Empresas/AportacionPago/TasasDeAportacion/RegimenGeneral.aspx?men u=empresas

CCM = Valor cuota mutual x jornales trabajados – (3% aporte personal + 5% aporte patronal)

25 jornales

#### d.3) Facturación de obligaciones y pagos

BPS en forma mensual, tomando como base la información proporcionada por el empleador, calcula las obligaciones por CESS y envía al domicilio del patrón, la factura para el pago de los aportes generados por la actividad del o de los trabajadores domésticos.

#### 4.a.3) Afiliación y aportación al Banco de Seguros del Estado

En virtud del artículo primero de la ley nº 16.074, todo patrono que tenga personal dependiente a su cargo debe contratar el Seguro sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales ante el Banco de Seguros del Estado (BSE). Esta obligación, claro está, recae también sobre los empleadores del servicio doméstico, que deben asegurar a sus empleados independientemente de las horas y los días al mes que estos trabajen.

### a) SOLICITUD DEL SEGURO

El seguro se contrata en forma exclusiva con el BSE, ya que éste tiene el monopolio del mismo. La solicitud en el caso del servicio doméstico puede hacerse por dos vías:

- Mediante la presentación del formulario nº 1990 ante las oficinas sucursales y/o agencias del BSE, ya sea en forma personal o a través de un corredor de seguros
- 2. Se puede realizar en forma simultánea al momento de la inscripción del personal doméstico ante el BPS.

### b) MODIFICACIONES

Las modificaciones de las condiciones que figuren en la solicitud del seguro, deberán ser presentadas por escrito y firmadas por el asegurado. Es obligación de éste comunicar dichas modificaciones inmediatamente de producidas, a los efectos de mantener el seguro en óptimas condiciones de cobertura<sup>104</sup>.

### c) CARACTERÍSTICAS DEL SEGURO

Según el BSE, el riesgo de los trabajadores del servicio doméstico reviste características especiales que lo diferencian del resto de los seguros de Accidentes del Trabajo<sup>105</sup>. Las claves de riesgo utilizadas para el servicio doméstico, y sus correspondientes características, se detallan en el cuadro siguiente:

Cuadro 8 – Claves de riesgo del seguro de Accidentes del Trabajo y enfermedades profesionales del BSE, para el servicio doméstico 106

Claves de riesgo	Descripción	Cubre	Cubre Nominada Condicion	
	"Servicio doméstico" de Casa - habitación	-Hasta dos domésticas y un jardinero	No	-El sueldo del sector se rige por el Sueldo Mínimo establecido para el Servicio doméstico en el consejo de salarios.
9414/1		-Hasta una limpiadora de edificios		-Por casa y comida (si lo perciben), se computa además un 10% del sueldo por cada uno de esos conceptos.
				-Cuando el salario del jardinero sea igual o menor al promedio del salario de las domésticas, está incluido sin costo en el seguro.
9415/1	"Servicio doméstico de Edificios y Grandes Portero: 9415/1 Residencias sin limpiadi personal de jardines mantenimiento"			
9416/1	"Servicio doméstico de Edificios con personal de mantenimiento"	Comprende porteros, serenos, vigilantes, limpiadora, mucamas, jardineros, calefaccionistas y personal que cumple tareas de mantenimiento.	Sí	

<sup>&</sup>lt;sup>104</sup>BSE. (2011). Página web del BSE. Recuperado el 18 de Setiembre de 2011, de http://www.bse.com.uy.

<sup>&</sup>lt;sup>105</sup> Ibíd.

Armado a partir de los datos obtenidos en: BSE. (2011). Página web del BSE. Recuperado el 18 de Setiembre de 2011, de http://www.bse.com.uy.

Del cuadro se desprende que la póliza del seguro para la clave 9414/1 es innominada. Esto significa que el asegurado no debe declarar el nombre de los empleados, pero sí tiene la obligación de declarar a cuántas personas cubre ese seguro y detallar en forma individual el salario y/o prestaciones de cada una de ellas. En las otras claves de riesgo, las pólizas son nominadas, y por ende el asegurado tiene la obligación de detallar el nombre de los empleados.

Otra apreciación que puede hacerse de los datos vertidos en el cuadro 8, es que en las tres claves de riesgo establecidas por el BSE para el servicio doméstico se utiliza una definición del mismo que es más amplia que la que se utiliza en el presente trabajo monográfico (la establecida en la ley n° 18.065). Al respecto se puede citar como ejemplo a los porteros, los serenos, vigilantes y limpiadores de edificios. De todas maneras los trabajadores domésticos, tal como los hemos definido en el capítulo 2, se encuentran todos comprendidos en estas claves.

#### d) PRIMA DEL SEGURO

El aporte al BSE por trabajo doméstico se calcula como el 23,6‰ (23,6 por mil) anual sobre el salario nominal anual del trabajador, debiéndose incrementar dicha cifra resultante en un 1%. De esa forma se obtiene el monto a pagar por el seguro, al cual se debe calcularle el IVA a tasa básica (actualmente 22%).

La fórmula para el cálculo del seguro del servicio doméstico se puede expresar entonces de la siguiente forma:

Aporte al BSE = salario nominal anual x 23,6% x (1+1%) x (1+tasa básica del IVA)

De dicha fórmula se desprende que el aporte anual al BSE sería aproximadamente un 2,91% del salario nominal anual del trabajador doméstico.

# 4.a.4) Convenios colectivos aplicables al servicio doméstico

La ley n° 18.065, en su artículo 6 establece la incorporación de los trabajadores del servicio doméstico al sistema de fijación de salarios de la ley n° 10.449 y decretos reglamentarios. Dichas normas regulan el sistema de Consejos de Salarios, y el artículo 10 del decreto n° 224/2007 agrega el grupo nº 21 a dicho sistema, bajo el nombre de "Servicio Doméstico". Si bien la ley que incorporó a este colectivo es del 27/06/2006 y su decreto reglamentario del 25 de junio de 2007, el grupo 21 no se conformó hasta el 19/08/2008 en virtud de que fue difícil reunir a la parte empleadora. Las partes integrantes de este grupo son: el Sindicato Único de Trabajadores Domésticos (SUTD) en representación de los trabajadores; la Liga de Amas de Casa, Consumidores y Usuarios del Uruguay en representación de los empleadores; y delegados del Poder Ejecutivo.

Hasta el momento, este grupo del Consejo de Salarios ha aprobado dos convenios colectivos (uno en 2008 y otro en 2010), cuyas principales cláusulas se detallan a continuación.

#### a) RONDA 2008

El primer convenio del sector fue suscrito el 10 noviembre de 2008, y homologado por el Poder Ejecutivo el 22 de diciembre del mismo año, mediante el decreto n° 670/2008. De todas formas el mismo comenzó a estar vigente desde el mes de noviembre de 2008.

El ámbito de aplicación del mencionado convenio son todos los trabajadores del servicio doméstico de acuerdo a la definición dada por la ley n° 18.065, y abarca a todo el territorio de la República.

# a.1) Ajustes salariales

La cláusula tercera del convenio fijó el salario mínimo para noviembre y diciembre de 2008 en \$4.260 nominales por 44 horas semanales de trabajo o 25 jornales, lo que implicaría un mínimo por hora de \$21 nominales.

La misma cláusula también establecía los porcentajes de aumentos diferenciales que se debían aplicar a los sueldos de octubre de 2008 acorde al siguiente cuadro<sup>107</sup>:

Cuadro 9 – Porcentajes diferenciales de aumentos salariales aplicados en noviembre/2008

Mensual (44 hs semanales)	Por día (8 horas)	Por hora	% de aumento
Hasta 3.900	Hasta 156	Hasta 19,50	20%
De 3.901 a 5.000	De 156,10 a 200	De 19,60 a 25	10%
De 5001 en adelante	De 200,10 en adelante	De 25,10 en adelante	5%

El convenio también fijaba las pautas para los ajustes salariales a realizarse en enero de 2009, enero de 2010 y julio de 2010. Estas pautas, así como los porcentajes de aumentos y salarios mínimos resultantes de aplicarlas se resumen en el cuadro que sigue:

<sup>&</sup>lt;sup>107</sup> Extraído de Comunicado de la Asesoría Tributaria y Recaudación de BPS (ATYR) a los contribuyentes, de diciembre de 2008.

Cuadro 10 – Pautas, porcentajes de aumento y salarios mínimos del período 1/1/2009 – 1/7/2010

	Composición del porcentaje de aumento			Porcentaje de	Salario nominal d	
Períodos de ajuste	A) Por inflación esperada	B) Por crecimiento salarial	C) Correctivo correspondiente al período anterior	aumento resultante	Por mes*	Por hora
01/01/2009	Promedio entre la meta mínima y máxima de inflación (centro de la banda) del Banco Central del Uruguay (BCU)	2%		7,1%	4.562	23
01/01/2010	Promedio entre la meta mínima y máxima de inflación (centro de la banda) del BCU para el período 1/1/2010- 30/6/2010	1%	Se compara la inflación proyectada en enero 2009 con la variación real del IPC del 1/1/2009 al 31/12/2009	4,42%	4.764	24
01/07/2010			Se compara la inflación proyectada en enero 2010 con la variación real del IPC del 1/1/2010 al 30/06/2010	0,58%	4.792	25

<sup>\*</sup>Por 44 horas semanales de labor o por 25 jornales en el mes

# a.2) Gratificación extraordinaria

En la quinta cláusula del convenio se acordó el pago por única vez de una gratificación extraordinaria cuyo monto surgiría de la siguiente fórmula:

Cabe destacar que se tomaba como salario de noviembre de 2008 al que resultaba de aplicar los porcentajes de aumento y el salario mínimo del convenio.

La multiplicación por 4 corresponde a una especie de retroactividad de aumento del salario de julio a octubre 2008. Esto se deduce del acta interpretativa que acompaña al convenio y que fuera homologada también por el decreto nº 670/2008. La mencionada acta establece que tenían derecho a la gratificación aquellas personas que estuvieran trabajando al 1º de julio de 2008, en cuyo caso se aplicaba la fórmula mencionada más arriba. Si el trabajador doméstico hubiera

estado prestando sus servicios desde agosto de 2008 correspondía multiplicar por 3 y no por 4. Si había comenzado a trabajar a partir del primero de setiembre de ese año por 2, y si había comenzado sus labores en el primer día de octubre simplemente cobraría la diferencia de salarios como gratificación.

Si bien esta gratificación parecía esconder una retroactividad del nuevo sueldo a partir de julio de 2008, la misma no fue gravada por las Contribuciones Especiales de Seguridad Social (CESS). Esto surge de la cláusula quinta del convenio, que al mencionar esta partida, establece que la misma sería otorgada a título de gratificación extraordinaria por única vez, haciendo referencia a los artículos 153 y 158 de la ley nº 16.713.

#### a.3) Esfuerzos conjuntos en procura de la formalización y la legalidad

En la cláusula octava del convenio, trabajadores domésticos y empleadores acordaron trabajar en forma conjunta para sensibilizar al país sobre la formalización del contrato doméstico, difundir la normativa laboral aplicable en el sector, erradicar la informalidad y la ilegalidad del sector.

#### a.4) Prima por antigüedad

En el acuerdo se fija una prima por antigüedad de 0,5% anual sobre el salario del trabajador doméstico, con un máximo de 10 años (o sea 5%).

A partir de la creación de esta prima por antigüedad se han aplicado los porcentajes de forma progresiva cada año, de acuerdo a la siguiente escala:

Cuadro 11 – Evolución de los porcentajes de la prima por antigüedad, según fecha de ingreso del trabajador 108

De 01/01/09 a 31/12/09	De 01/01/10 a 31/12/10	De 01/01/11 a 31/12/11
1% - Para ingresos hasta el 31/12/07	<b>1,5%</b> - Para ingresos hasta el 31/12/07	<b>2%</b> - Para ingresos hasta el 31/12/2007
<b>0,5%</b> - Para ingresos al 1/1/08	<b>1%</b> - Para ingresos al 1/1/08	<b>1,5%</b> - Para ingresos al 1/1/08
0% - Para los restantes	<b>0,5%</b> - Para ingresos desde el 2/1/08 hasta el 1/1/2009	1% - Para ingresos desde el 2/1/2008 hasta el 1/1/2009
	0% - Para los restantes	<b>0,5%</b> - Para ingresos desde el 2/1/2009 hasta el 1/1/2010
		0% - Para los restantes

#### a.5) Condiciones de trabajo e igualdad de oportunidades

En la décima cláusula del convenio, las partes acuerdan brindar un ambiente de trabajo digno con condiciones higiénicas adecuadas, donde no haya acoso moral ni sexual, y en el que se respete el derecho a la intimidad.

Asimismo, en el convenio suscrito en el 2008 las partes dispusieron reafirmar el respeto por la igualdad de oportunidades, de trato y de equidad en el trabajo, sin realizar distinciones o exclusiones por motivo alguno.

#### a.6) Despido parcial e imposibilidad de despedir por reclamos

La cláusula duodécima establece la obligación de pago de una indemnización por despido parcial, y la decimotercera prohíbe que los reclamos laborales de los trabajadores domésticos sean motivo de despido de los mismos. Cabe destacar que ambos aspectos ya fueron explicados en detalle con anterioridad en el presente trabajo monográfico.

 $<sup>^{108}</sup>$  Información extraída de comunicados de ATYR a los contribuyentes, de fechas: diciembre/2008, enero/2010 (N° 006/2010), y enero/2011 (N° 005/2011).

# a.7) <u>Compensación por la realización de labores fuera del lugar de trabajo</u> habitual

Cuando el trabajador doméstico realice tareas en otro lugar distinto al hogar en el que habitualmente trabaja en virtud de que el empleador está gozando de sus vacaciones, este último deberá abonarle una compensación adicional al trabajador por concepto del mencionado traslado. El monto de la misma es acordado por las partes, y cesa cuando el trabajador vuelve al lugar donde acostumbra realizar sus labores.

#### a.8) Horas extras

En la cláusula decimoquinta se establece que siempre que el trabajador doméstico sea convocado a realizar tareas fuera de su horario habitual de trabajo, se deberá abonarle la retribución correspondiente por el exceso de la jornada laboral, tal como lo exige la normativa.

#### a.9) Día del trabajador doméstico

En la cláusula 20 del convenio aprobado en el 2008 se fija el 19 de agosto de cada año como el día del trabajador doméstico, el cual tiene el carácter de feriado pago, con las respectivas consecuencias que ello implica en la normativa laboral. Se estableció en dicho día debido a que el 19 de agosto de 2008 se convocó por vez primera al grupo 21 a los Consejos de Salarios.

# a.10) Otras disposiciones del convenio

En la cláusula undécima, las partes acordaron en formar una comisión para tratar los siguientes temas: 1) el establecimiento de categorías; 2) la licencia sindical; 3) la instrumentación del contrato de trabajo escrito.

El convenio también dispone que el empleador deberá brindarle al trabajador la ropa y los útiles necesarios para realizar su trabajo, los cuales deben ser usados y mantenidos en el hogar donde se lleva a cabo el mismo.

Asimismo, en la cláusula décimo novena las partes ratificaron las licencias especiales establecidas en la ley nº 18.345, y que luego sería modificada por la ley nº 18.458. En las leyes mencionadas se regula, para los trabajadores del sector privado, las licencias por: estudio, paternidad, adopción, legitimación adoptiva, matrimonio y duelo.

Por último, en el convenio de la ronda del 2008 también figuran las cláusulas de buena fe, de salvaguarda y de paz que suelen incluirse en este tipo de negociaciones.

#### b) RONDA 2010

El segundo convenio fue suscrito el 17 de diciembre de 2010 y tiene vigencia desde el 1º julio de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2012.

Su ámbito de aplicación es exactamente el mismo que el de la ronda 2008.

En este convenio se establece que se mantienen vigentes absolutamente todos los beneficios del convenio anterior, y se agregan otros que se detallan a continuación.

#### b.1) Ajustes salariales

El salario mínimo mensual del sector se fijó en \$6.591 por 44 horas semanales, y el mínimo por hora en \$34,67. Dicho mínimo regía a partir del mes de diciembre de 2010 hasta junio de 2011 inclusive.

También acordaron las partes en dar porcentajes de aumentos diferenciales sobre los sueldos a noviembre de 2010, estableciéndose que los salarios comprendidos

en la franja inmediata superior, no podían percibir un salario inferior al salario máximo de la franja inmediata anterior.

Es en virtud de ello que los aumentos salariales de diciembre de 2010 quedaron según lo muestran los cuadros 12 y 13.

Cuadro 12 — Porcentajes diferenciales de aumentos salariales aplicados en diciembre/2010 para los trabajadores con remuneración mensual 109

Sueldo a	11/2010	%	Sueldo a partir 12/2010		
Desde	Hasta	70	Desde	Hasta	
	5.792	37,55%	6.591 (*)	7.967	
5.793	6.294	Variable	Mínimo 7.967		
6.295	6.792	26,57%	7.968	8.597	
6.793	7.558	Variable	Mínimo 8.597		
7.559		13,74%	8.598		

<sup>(\*)</sup> salario mínimo del sector

80

 $<sup>^{109}\</sup>mbox{Extraído}$  de comunicado de ATYR a los contribuyentes Nº 041/2010, de diciembre/2010.

Cuadro 13 - Porcentajes diferenciales de aumentos salariales aplicados en diciembre/2010 para los trabajadores jornaleros o con remuneración por hora 110

Valor hora	a 11/2010	0/	Valor hora a partir 12/2010		
Desde	Hasta	%	Desde	Hasta	
	30,47	37,55%	34,67 (*)	41,91	
30,48	33,11	Variable	Mínimo 41,91		
33,12	35,73	26,57%	41,92	45,23	
35,74	39,76	Variable	Mínimo 45,23		
39,77		13,74%	45,24		

<sup>(\*)</sup> salario mínimo del sector

En el convenio también se estipulan los aumentos a realizarse en julio de 2011 y en enero y julio de 2012. En el siguiente cuadro se muestran los mencionados porcentajes para los períodos referidos:

Cuadro 14 - Porcentajes diferenciales de aumentos salariales para el período 01/07/2011-01/07/2012

	01/07/2011		01/01/2012		01/07/2012			
equivalent	ensual (o e por día o a 06/2011	% de aumento en	equivalent	ensual (o e por día o a 12/2011	% de aumento	equivalent	ensual (o e por día o a 06/2012	% de aumento
Desde	Hasta	07/2011	Desde	Hasta	en 01/2012	Desde	Hasta	en 07/2012
0	7966,89	10%	0	8763,58	10%	0	9639,64	7%
7966,9	8596,63	8%	8763,59	9284,37	8%	9639,65	10027,11	6%
8596,64		5,25%	9284,38		5,25%	10027,12		5%

<sup>&</sup>lt;sup>110</sup>Ibíd.

Cabe destacar que los valores mensuales referidos son por 44 horas semanales de labor, y que en los aumentos señalados también rige la disposición del convenio que establece que los salarios comprendidos en la franja inmediata superior no pueden percibir un salario inferior al salario máximo de la franja inmediata anterior.

Asimismo, el convenio en su novena cláusula establece que se realizarán ajustes salariales por concepto de correctivos para la última franja salarial el 01/01/2012 y el 01/01/2013, donde se comparará la inflación proyectada a enero del año anterior con la variación real del IPC de los doce meses previos a las fechas mencionadas.

Por otra parte, en julio de 2011, el salario mínimo mensual del sector se estableció en \$7.251 por 44 horas semanales, y el valor mínimo por hora en \$38,14<sup>111</sup>.

# b.2) Compensación por nocturnidad

La cláusula décima crea la obligación al empleador de pagar una compensación del 15% sobre el salario base por las tareas realizadas por el trabajador doméstico entre las 22 y las 6 horas.

#### b.3) Otras cláusulas

En el convenio se establece que toda vez que el patrón no convoque a trabajar al empleado doméstico en los días acordados, deberá pagarle a éste el jornal o salario íntegro por esos días.

Las partes también acordaron en la ronda del 2010 crear una Comisión Tripartita de Salud Laboral para los trabajadores domésticos.

<sup>&</sup>lt;sup>111</sup> Comunicado a los contribuyentes de ATYR Nº 22/2011, de julio/2011.

# 4.b) <u>ANÁLISIS DE LA NORMATIVA LABORAL Y DE SEGURIDAD</u> SOCIAL DEL SECTOR EN LOS PAÍSES DE LA REGIÓN

En el presente capítulo se analiza la normativa de los países de la región más próximos (Argentina, Brasil, Paraguay, Bolivia y Chile) en lo que respecta a los derechos laborales y de seguridad social reconocidos a los trabajadores domésticos. En particular, es de nuestro interés mostrar los diferentes tratamientos que le ha dado la legislación de cada país a este sector de actividad respecto a los demás grupo de trabajadores, y la situación de Uruguay en relación con la región.

Para efectuar el análisis consideramos los siguientes puntos: el contrato de trabajo, la regulación del salario, la jornada de trabajo y descansos, la protección contra el despido injustificado y, por último, las prestaciones de seguridad social de los trabajadores domésticos.

Anteriormente se señaló que a pesar del significativo peso que el trabajo doméstico tiene en el total del empleo femenino, es todavía una de las ocupaciones que presenta los más bajos niveles de remuneración y protección social. En la mayoría de los países latinoamericanos los trabajadores domésticos están aún sujetos a una legislación especial que los pone en desigualdad de condiciones en relación con el resto de los ocupados. A ello se agrega lo ya mencionado sobre la difícil fiscalización del cumplimiento de los derechos adquiridos y las limitadas oportunidades de organización y reivindicación colectiva de derechos, principalmente por el aislamiento en que se realiza esta actividad<sup>112</sup>.

Ante la ausencia de un instrumento específico sobre esta ocupación y la dificultad inherente de controlar las condiciones de trabajo en el entorno privado del hogar, muchos Estados excluyen de manera expresa el trabajo doméstico del ámbito de la

<sup>&</sup>lt;sup>112</sup> Valenzuela, M. E., y Mora, C. (2009). *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente*, p. 12. Santiago de Chile: OIT.

legislación laboral o no estipulan ninguna disposición específica para abordar las necesidades concretas de estos trabajadores y sus empleadores<sup>113</sup>.

#### 4.b.1) Contrato de trabajo

#### a) Normativa de la región

En las legislaciones laborales de los países de la región existen en algunos casos algunas diferencias entre las formas exigidas en el régimen general de contratación laboral y las aplicables al contrato de trabajo doméstico<sup>114</sup>.

En Chile, la norma no establece diferencias entre las formalidades exigidas para la contratación laboral en general y el contrato de trabajo doméstico (artículo 9 del Código del Trabajo). Es obligatorio que el contrato sea escrito pero no se exige su registración.

La legislación laboral paraguaya establece la obligatoriedad de celebración escrita del contrato cuando se estipule una remuneración superior al salario mínimo legal, pero esta obligación no rige para el contrato de trabajo doméstico.

En Bolivia el contrato de trabajo puede celebrarse en forma verbal o escrita; pero impone la obligatoriedad del contrato escrito sólo cuando el servicio se contrata por períodos mayores a un año.

Argentina y Brasil consideran una disposición expresa sobre la exigibilidad de un contrato escrito para el trabajador doméstico<sup>115</sup>.

En lo que respecta a la inscripción del contrato laboral ante la autoridad administrativa, en Argentina, Brasil y Bolivia se establece el deber de dejar constancia escrita de los contratos en documentos sujetos al control de autoridades

<sup>&</sup>lt;sup>113</sup>D'Souza, A. (2010). Op. Cit., p.1.

Valiente, H. (2010). Regímenes Jurídicos sobre Trabajo Doméstico Remunerado en los Estados del Mercosur. Edición Revisada y Ampliada, p. 33. Montevideo: Cotidiano Mujer.

<sup>&</sup>lt;sup>115</sup> Valenzuela, M. E., y Mora, C. (2009). Op. Cit., p. 33.

administrativas. En Chile y Uruguay no se contempla dicha inscripción. En Paraguay la inscripción es facultativa.

# b) Comparación con la normativa uruguaya

Uruguay se rige, a diferencia de los demás países de la región, por el principio de libertad en la forma de contratación. No hay diferencia con el régimen general, pero no se exige contrato de trabajo escrito. La prueba documental de la relación de trabajo se establece por la obligatoriedad de la extensión del recibo del salario en las condiciones estipuladas en la ley nº 16.244 aplicable también a los trabajadores domésticos.

De lo expuesto se concluye que la forma de contratación del trabajo doméstico es más flexible que el régimen general sólo en el caso de la ley laboral paraguaya. En los demás casos las formalidades exigidas son las mismas o, de existir diferencias, se establecen mayores exigencias formales para el contrato de trabajo doméstico como garantía de mayor protección, dadas las características de esta labor.

Cuadro 15 – Exigencia de Contrato de Trabajo escrito en el trabajo doméstico en los países de la región<sup>116</sup>

	RÉGIMEN TRABAJO DOMÉSTICO	SITUACIÓN DEL TRABAJO DOMÉSTICO CON RESPECTO AL RÉGIMEN GENERAL
ARGENTINA	Escrito y registrado ante autoridad administrativa.	SIMILAR
BRASIL	Escrito y registrado ante autoridad administrativa.	SIMILAR
BOLIVIA	Escrito (obligatorio si excede un año) y registro.	MÁS FAVORABLE (no exige contrato escrito)
CHILE	Contrato escrito obligatorio	IGUAL
PARAGUAY	Contrato escrito no obligatorio.	MENOS FAVORABLE (obligatorio > SMN)
URUGUAY	Libertad en la forma de contratación.	IGUAL

<sup>&</sup>lt;sup>116</sup> El presente cuadro está basado en el cuadro 6 de Valiente, H. (2010). Op. Cit., p. 35.

#### 4.b.2) <u>Regulación del salario</u>

Las legislaciones latinoamericanas convergen en el principio de que la remuneración del servicio doméstico se compone de dos elementos: uno constituido por la prestación en dinero y el otro por la prestación en especie, conformado por la habitación y alimentación que el empleador proporciona al trabajador. La única excepción a esta composición del salario doméstico se encuentra en la ley de Trabajadoras del Hogar de Bolivia, que prohíbe expresamente el pago en especie y distribuye el criterio proporcional que corresponda del Salario Mínimo Nacional, según la modalidad de jornada en que se preste el servicio.

# Salario Mínimo, Deducibilidad del Salario y Horas Extraordinarias.

#### a) Normativa de la región

Las leyes laborales de todos los países de la región establecen que dentro del régimen general de trabajo la remuneración será fijada a través del acuerdo de partes, consagrando a su vez la garantía de un salario o ingreso mínimo obligatorio como cota inferior.

Un aspecto relevante para la protección del salario mínimo de los trabajadores domésticos son las garantías que se establecen sobre la no deducibilidad de las prestaciones por habitación y alimentos a cargo de la parte empleadora. La mayor o menor medida en que las legislaciones imposibiliten la negociación de parte del salario en especie marca la efectividad de estas garantías<sup>117</sup>.

La remuneración anual adicional denominada generalmente aguinaldo es un derecho reconocido en todas las legislaciones, salvo el caso de Chile cuya ley

<sup>&</sup>lt;sup>117</sup> Valiente, H. (2010). Op. Cit., p. 36.

laboral no prevé el aguinaldo como derecho ordinario del trabajador para ningún régimen<sup>118</sup>.

El derecho al pago de horas extraordinarias, nocturnas y por trabajo en días feriados es reconocido como derecho de los trabajadores sujetos al régimen general en las leyes laborales de los seis países analizados, pero solo Bolivia y Uruguay reconocen tal derecho a la labor doméstica.

A continuación se analiza en detalle la normativa de la región en lo que refiere a la regulación de salarios.

#### Paraguay y Argentina

Reglamentan salarios mínimos inferiores para el régimen de trabajo doméstico. El Código del Trabajo de Paraguay exige una remuneración mínima en dinero para trabajadores domésticos en tan solo 40% del salario mínimo general, en tanto que en Argentina establece un régimen de salario mínimo obligatorio diferenciado para el servicio doméstico<sup>119</sup>.

En Paraguay el pago de parte de la remuneración en especie es obligatorio, en perjuicio de la parte trabajadora, ya que el suministro de habitación y comida no es determinada como una carga de la parte empleadora sino deducida del salario. La legislación paraguaya atribuye a estas prestaciones un valor presunto del 60% del salario mínimo<sup>120</sup>.

En Argentina el decreto-ley Nº 326/56 establece que el pago en especie de alimentos y habitación puede establecerse como remuneración adicional al salario mínimo.

<sup>&</sup>lt;sup>118</sup> Ibíd., p. 39.

<sup>&</sup>lt;sup>119</sup> Valenzuela, M. E., y Mora, C. (2009). Op. Cit., p. 38-39.

<sup>&</sup>lt;sup>120</sup> Valiente, H. (2010). Op. Cit., p. 39.

# Bolivia y Brasil

Bolivia a partir de la ley N° 2.450 de la Trabajadora del Hogar (2003), y Brasil desde la reforma constitucional (1988) han consagrado el derecho del salario mínimo obligatorio sin diferenciaciones por el tipo de labor.

La ley de Trabajadoras de Hogar de Bolivia prohíbe el pago en especie como se mencionó anteriormente, mientras que en Brasil a partir de la vigencia de la ley Nº 11.324 (2006) se prohíbe descuentos en el salario por suministro de alimentación, vestido, higiene o vivienda (derecho a irreductibilidad del salario). No tienen naturaleza salarial ni se incorporan como parte de la remuneración. Solo puede ser descontado el suministro de vivienda.

#### > Chile

El Código de Trabajo exigía al menos un 75% del ingreso mínimo mensual, esta situación cambió con la reforma del sistema previsional, entre otras reformas, por lo cual se estableció en forma progresiva el aumento del ingreso mínimo mensual para el trabajador doméstico, que a partir de marzo/2011 es equivalente al ingreso mínimo mensual establecido para el régimen general<sup>121</sup>.

#### b) Comparación con la normativa uruguaya

La mayoría de las legislaciones de los países latinoamericanos establecen que la remuneración se compone de una compensación monetaria, sujeta en algunos casos a un valor mínimo generalmente definido como una proporción del Salario Mínimo Nacional, junto con prestaciones en especie, básicamente habitación, alimentación diaria del trabajador y acceso a servicios básicos comunes del hogar<sup>122</sup>.

<sup>122</sup> Valenzuela, M. E., y Mora, C. (2009). Op. Cit., p. 38.

<sup>&</sup>lt;sup>121</sup>Ibíd., p. 37.

En Uruguay, la ley N° 18.065 incorporó a los trabajadores domésticos al sistema de Consejos de Salarios establecido en la ley N° 10.449. Esta última ley establece la obligatoriedad del pago en moneda nacional de todos los salarios, con exclusión de toda otra especie y con eliminación absoluta de todo sistema de trueque, salvo las deducciones que puedan establecer los propios Consejos de Salarios por concepto de vivienda y alimentación. No obstante, el convenio colectivo del Grupo 21 aprobado en el 2008 no autoriza deducción alguna del salario mínimo en dinero en concepto de dichas prestaciones, por lo que la remuneración en especie no está autorizada<sup>123</sup>.

Uruguay es el único país en la región que utiliza el mecanismo de fijación de salarios mediante negociación tripartita. Al igual que Bolivia, reconoce horas extras, nocturnidad y por trabajo en días feriados.

En el siguiente cuadro se resume lo establecido en los párrafos anteriores.

<sup>&</sup>lt;sup>123</sup> Valiente, H. (2010). Op. Cit., p. 37-38.

Cuadro 16 – Salario mínimo, deducibilidad del salario, y horas extraordinarias en el trabajo doméstico en los países de la región<sup>124</sup>

	RÉGIMEN TRABAJO DOMÉSTICO	SITUACIÓN DEL TRABAJO DOMÉSTICO CON RESPECTO AL RÉGIMEN GENERAL
ARGENTINA	A) Salario mínimo especial obligatorio para el servicio doméstico.  Derecho al suministro de alimentos y habitación como remuneración adicional al salario mínimo especial que le corresponde y que le debe ser abonado íntegramente.  B) No tienen derecho al pago de horas extraordinarias	Menos beneficioso.
BRASIL	A) Derecho al salario mínimo nacionalmente unificado y a la irreductibilidad del mismo. Prohibido realizar descuentos al salario por suministro de alimentos, vestido, higiene o vivienda.      B) No tienen derecho al pago de horas extraordinarias ni al adicional nocturno, ya que su jornada laboral carece de limitación. Tienen derecho a la doble remuneración en caso de labor en días feriados.	A) Más beneficioso B) Menos beneficioso
BOLIVIA	A) Salario mínimo obligatorio. Prohibido el pago fraccionado y en especie.     B) Tienen derecho al pago de horas extraordinarias, nocturnas y por trabajo en días feriado.	Igual
CHILE	A) Derecho al pago en efectivo del ingreso mínimo mensual, en una escala progresiva:     83% para marzo de 2009     92% para marzo de 2010     100% para marzo de 2011     Alimentación y la habitación accesorios al ingreso mínimo mensual.     B) No tienen derecho al pago de horas extraordinarias.	A) Igual a partir de marzo 2011     B) Menos beneficioso
PARAGUAY	A) Derecho al pago en efectivo del 40% del salario mínimo legal.     Remuneración en especie obligatoria. Se atribuye a la alimentación y a la habitación un valor presunto del 60% del salario mínimo.     B) No tienen derecho al pago de horas extraordinarias, nocturnas y por trabajo en días feriados.	Menos beneficioso
URUGUAY	A) Derecho al salario mínimo nacional, concertado por el Consejo de Salarios Grupo 21 - Servicio Doméstico. Habitación y comida como carga accesoria al salario.     B) Derecho al pago de horas extraordinarias, nocturnas y por trabajo en días feriados.	Igual

# 4.b.3) Jornada de trabajo y descansos

# a) Normativa de la región

# 4.b.3.1) Jornada de trabajo y descanso diario

En el régimen general de los países analizados se define la jornada máxima de 8 horas diarias, salvo el caso de Chile cuya jornada máxima es de 10 horas. Un significativo número de los países latinoamericanos no dispone de una regulación especial para la jornada del trabajo doméstico. El argumento mayoritario obedece

<sup>&</sup>lt;sup>124</sup> El presente cuadro está basado en el cuadro 7 de Valiente, H. (2010). Op. Cit., p. 40-41.

a que la naturaleza del servicio lo imposibilita, de modo que el acuerdo de las partes pasa a llenar ese vacío legal. En las naciones cuyas legislaciones no declaran sujeción a horario para la prestación de servicios domésticos pueden, por vía de interpretación extensiva, aplicarse las disposiciones contenidas en el régimen general, pasando ello a convertirse en la base del acuerdo 125. No quiere decir que necesariamente el régimen ordinario pasa a llenar el vacío. Puede operar simplemente la falta de regulación, dando espacio a los usos y costumbres que no siempre benefician al trabajador 126.

Argentina, Paraguay y Brasil no tienen limitación de la jornada expresa en la normativa referente al trabajo doméstico. Solo en Bolivia (ley n° 2.450) y Uruguay (ley n° 18.065) la limitación de la jornada tiene igual tratamiento que el dado en el régimen general, pero en Bolivia solo contempla a los trabajadores que no habitan en el hogar donde prestan los servicios (trabajadores con retiro). En Chile la ley indica 12 horas diarias para los trabajadores con retiro, mientras que no expresa limitación para los trabajadores sin retiro.

No en todas las legislaciones se prevé expresamente el descanso diario para el trabajador doméstico. Es el caso de Argentina, Paraguay y los trabajadores sin retiro de Chile, cuyas jornadas máximas se ven limitadas en función a los descansos obligatorios previstos por ley. Brasil presenta mayor desprotección para el trabajo doméstico en este sentido, ya que no hay limitación de la jornada, ni descanso mínimo obligatorio 127.

#### 4.b.3.2) Descanso semanal y descanso durante la jornada

En cuanto al descanso semanal, todas las legislaciones establecen un descanso semanal obligatorio para el servicio doméstico, excepto Paraguay que en su normativa considera que por acuerdo de partes esos días puedan ser laborables.

<sup>&</sup>lt;sup>125</sup> Valenzuela, M. E., y Mora, C. (2009). Op. Cit., p. 34.

<sup>&</sup>lt;sup>126</sup> Ibíd., p. 35.

<sup>&</sup>lt;sup>127</sup> Valiente, H. (2010). Op. Cit., p. 44.

Para el caso de Brasil y Bolivia el descanso semanal tiene el mismo régimen que el general. Chile equiparó la cuestión entre trabajadores domésticos con retiro y sin retiro, dando un régimen de descanso similar al régimen general. Argentina y Paraguay, por su parte, disponen descansos semanales menos favorables para las personas que realizan trabajos domésticos.

Respecto a los descansos durante la jornada los regímenes son muy variados. Los mismos se detallan en el cuadro 17.

#### 4.b.3.3) <u>Vacaciones</u>

En Uruguay, Bolivia, Chile y Paraguay no se establecen diferencias entre el régimen de vacaciones remuneradas aplicadas a los trabajadores en general y los trabajadores domésticos. En Brasil el régimen es similar al general. En Argentina, en cambio, el decreto-ley nº 326/56 establece un régimen de vacaciones anuales remuneradas para los trabajadores domésticos menos favorable que el régimen general previsto en la ley de Contrato de Trabajo.

#### b) Comparación con la normativa uruguaya

Uruguay es el único país de la región en que la jornada del trabajador doméstico es reconocida con igual limitación que para el régimen general. En los demás países, o bien no se especifica, o tienen un tratamiento menos favorable que el régimen general.

Respecto a los descansos, se reconoce el derecho al descanso diario, semanal, durante la jornada y las vacaciones pagas con regímenes muy similares a los de comercio.

Cuadro 17 – Jornada de trabajo, descanso durante la jornada, descanso diario y semanal en el trabajo doméstico en los países de la región 128

		SITUACIÓN DEL TRABAJO
	RÉGIMEN TRABAJO DOMÉSTICO	DOMÉSTICO CON RESPECTO
		AL RÉGIMEN GENERAL
ARGENTINA	-Jornada sin limitación expresa. (al menos de 12 horas, atendiendo los descansos obligatorios).  -Descanso de 3 horas al mediodía.  -Descanso diario de 9 horas.  -Descanso semanal de 24 horas corridas ó en su defecto 2 medios días por semana.	Menos beneficioso respecto a la jornada y descanso semanal.
BRASIL	Jornada sin limitación.     Descanso durante la jornada no previsto.     Descanso diario no especificado.     Descanso semanal de 24 horas, preferentemente días domingo.	Menos beneficioso respecto a la jornada. Igual al régimen general respecto al descanso semanal.
BOLIVIA	<ul> <li>Jornada máxima de 10 horas para trabajadores que habitan en el hogar donde prestan sus servicios (sin retiro).</li> <li>Jornada máxima de 8 horas para trabajadores que no habitan en el hogar donde prestan sus servicios (con retiro).</li> <li>Descanso durante la jornada no previsto.</li> <li>Descanso diario no especificado.</li> <li>Descanso semanal 1 día completo por semana.</li> </ul>	Menos beneficioso respecto a la jornada. Igual al régimen general respecto al descanso semanal.
CHILE	*Jornada sin limitación expresa para trabajadores sin retiro. Sería de 12 horas atendiendo los descansos obligatorios. Jornada máxima de 12 horas diarias para trabajadores con retiro.  *Descanso en las comidas para trabajadores sin retiro. En la jornada, descanso de 1 hora para trabajadores con retiro.  *Descanso diario absoluto de 12 horas para trabajadores sin retiro.  Entre el término de la jornada diaria y el inicio de la siguiente, descanso mínimo ininterrumpido de 9 horas para los trabajadores con retiro.  *El descanso semanal de los trabajadores con retiro es de 1 día completo a la semana y los días festivos, salvo pacto de compensación por otro día de descanso en los 90 días posteriores.  *El descanso semanal de los trabajadores sin retiro está sujeto al régimen general. (desde las 21:00 horas del día sábado hasta las 06:00 horas del día lunes).	Menos beneficioso respecto a la jornada de trabajo. Similar al régimen general respecto al descanso semanal.
PARAGUAY	*Jornada sin limitación expresa. (al menos de 12 horas, atendiendo los descansos obligatorios).  *Durante la jornada descanso de 1 hora y media para trabajadores con retiro.  *A lo largo de la jornada, descanso durante las comidas para trabajadores sin retiro.  *Descanso absoluto diario de 12 horas para trabajadores con y sin retiro.  *No tienen derecho al descanso semanal obligatorio ni días feriados.	Menos beneficioso en la jornada y en el descanso semanal
URUGUAY	-Jornada máxima de 8 horas por día y 44 horas semanalesDurante la jornada descanso intermedio de media hora pagada como trabajo efectivo para trabajadores con retiro. Descanso intermedio de 2 horas como mínimo para trabajadores sin retiroLos trabajadores sin retiro tienen derecho a un descanso mínimo nocturno de 9 horas continuas que no podrá ser interrumpido por el empleadorDescanso semanal de 36 horas ininterrumpidas, que comprenderá todo el día domingo, pudiendo acordar las partes el día de la semana en que se gozará el descanso restante.	Igual jornada máxima al régimen general.  Descansos intermedios similares.  Igual régimen respecto al descanso semanal que los trabajadores de comercio.

128 El presente cuadro está basado en el cuadro 9 de Valiente, H. (2010). Op. Cit., p. 46-47.

#### 4.b.4) Protección contra despido injustificado

#### a) Normativa de la región

# 4.b.4.1) Preaviso y estabilidad laboral

Una particularidad respecto a la normativa laboral de los países de la región analizados es que en todos, excepto en Uruguay, se establece el derecho de preaviso. El mismo es el derecho de las partes a recibir aviso de voluntad de terminación del contrato de trabajo por la otra parte con una antelación que permita tomar las previsiones correspondientes. En caso de no respetar el derecho de la otra parte, se deberá indemnizar a la misma en la forma que establezca la normativa de cada país.

Al igual que el régimen general, en los países de la región los trabajadores del servicio doméstico tienen derecho al preaviso.

En Paraguay y Argentina el régimen de preaviso para los trabajadores domésticos es menos favorable que el previsto para los trabajadores en el régimen general. En Bolivia se prevén plazos menos favorables respecto a los empleados pero más favorables que para los obreros. Mientras que en Brasil y Chile las leyes reconocen el mismo régimen de preaviso para los trabajadores del sector que para los trabajadores en general.

El Código del Trabajo de Paraguay consagra el derecho a la adquisición de estabilidad laboral luego de diez años de trabajo continuo al servicio del mismo empleador. Una vez adquirida la estabilidad el trabajador puede ser despedido solo con justa causa. En caso de despido indebido el trabajador estable tiene derecho al reintegro o a la doble indemnización en su defecto. Los trabajadores domésticos no se encuentran excluidos expresamente del derecho a la adquisición de estabilidad laboral; sin embargo, la jurisprudencia predominante en los

tribunales laborales no reconoce a los mismos este derecho<sup>129</sup>. Este concepto de "estabilidad laboral" no es aplicado en los demás países de la región.

#### 4.b.4.2) Indemnización por despido

La indemnización por despido injustificado está contemplada en el régimen general de todos los países analizados. Solo en el caso de Brasil no se contempla una indemnización para los empleados domésticos, en los demás países se les reconoce el derecho a ser indemnizados, pero en general no tienen los mismos beneficios que en el régimen general, ya sea por los montos, o por los plazos.

Respecto a las causales de despido justificado de los trabajadores, éstas están prescritas en las leyes de los diferentes países y las reglas generales se aplican también al trabajo doméstico; en las legislaciones de Argentina, Bolivia, Chile y Paraguay se prevé además causales especiales de despido justificado para este tipo de labor<sup>130</sup>.

Solo en la normativa boliviana el régimen indemnizatorio para este tipo de trabajo es igual que el régimen general en relación al monto, como a la exigencia del tiempo de trabajo para adquirir el derecho. En Brasil las personas que se dedican al trabajo doméstico no tienen derecho a la indemnización del 40% sobre los aportes al Fondo de Garantía por Tiempo de Servicio (FGTS) prevista para los trabajadores en general. En Chile los trabajadores sujetos al régimen general tienen derecho a una indemnización por despido injustificado; en tanto los trabajadores de casa particular cuentan con una indemnización especial cualquiera que sea la causa que origine la terminación del contrato. Esta indemnización especial se financia con un aporte del empleador, equivalente al 4,11% de la remuneración mensual imponible<sup>131</sup>.

<sup>&</sup>lt;sup>129</sup> Ibíd., p. 51.

<sup>&</sup>lt;sup>130</sup> Ibíd., p. 52.

<sup>&</sup>lt;sup>131</sup> Valenzuela, M. E., y Mora, C. (2009). Op. Cit., p. 56.

En la normativa paraguaya el régimen indemnizatorio aplicable al trabajo doméstico es similar al previsto en el régimen general de trabajo, con la salvedad que no tiene derecho a la doble indemnización luego de 10 años continuos como en el régimen general.

Por último, en Argentina y Uruguay se establece un plazo mínimo de servicios, condición que no es exigida para el régimen general. Dicho plazo es de un año en el primer caso, y de 90 días corridos en el segundo. Además, en Argentina el monto de la indemnización es diferente al del régimen general.

Además de la indemnización por despido, algunas legislaciones cuentan con otros mecanismos de protección a través del sistema de seguridad social como es el subsidio por desempleo. Este mecanismo se analizará más adelante cuando abordemos los sistemas de seguridad social de cada país.

#### 4.b.4.3) Protección contra despido por maternidad

La protección de las trabajadoras contra el despido por causa de maternidad o fuero de maternidad es una especie de protección contra el despido injustificado, encaminado a garantizar la no discriminación de la mujer en el trabajo por causa de su embarazo.

Además de esta protección, en general las legislaciones contemplan un período de descanso pre-post natal, subsidiando a través del sistema de seguridad social de cada país a la trabajadora durante el período en el cual no puede desarrollar sus tareas.

El fuero de maternidad se encuentra contemplado en la legislación de toda la región para el régimen general aunque varían las garantías en cada país.

En Uruguay (ley n° 11.577) y Argentina (ley de Contrato de Trabajo) se establece la obligación de conservar en el puesto de trabajo a la trabajadora embarazada o

que ha dado a luz, previendo un régimen de indemnización especial en caso de despido durante el período protegido.

En Bolivia, Brasil y Paraguay la normativa prohíbe el despido durante el período de protección, siendo por lo tanto nulo el mismo.

A su vez, el Código de Trabajo de Chile establece el fuero laboral para la trabajadora durante el período de embarazo y hasta un año después de terminado el descanso. Asimismo el empleador no puede poner término al contrato sin autorización previa de juez competente, que podrá concederla en caso de vencimiento del plazo previsto del contrato laboral, conclusión del servicio o trabajo que originó el contrato, o por alguna de las causales de terminación imputables a la parte trabajadora.

La protección contra el despido por causa de maternidad es reconocida para el servicio doméstico en toda la región salvo en Argentina, donde este tipo de trabajo no se encuentra incluido dentro de la protección consagrada por la ley de Contrato de Trabajo<sup>132</sup>.

#### b) Comparación con la normativa uruguaya

Respecto a la protección contra despido injustificado, en Uruguay el régimen para los trabajadores domésticos es similar al régimen general. La diferencia pasa por el plazo necesario trabajado para tener derecho a la indemnización por despido que tiene que ser al menos de 3 meses, a diferencia del régimen general para el cual no hay tal exigencia.

En la región se reconoce el derecho a la protección del despido sin justa causa, aunque en general para los trabajadores domésticos el derecho es más limitado. En Argentina es donde se evidencia esta diferencia en forma más clara, sobre todo

<sup>&</sup>lt;sup>132</sup> Valiente, H. (2010). Op. Cit., p. 55.

en lo que respecta al derecho de protección al despido por maternidad, que no es reconocido para el trabajo doméstico.

En el siguiente cuadro se resume todo lo mencionado con respecto a la protección contra despido injustificado, régimen de preaviso y la protección contra el despido por maternidad.

Cuadro 18 – Protección contra despido injustificado, régimen de preaviso y protección contra el despido por maternidad en el trabajo doméstico en los países de la región<sup>133</sup>

	RÉGIMEN TRABAJO DOMÉSTICO	SITUACIÓN DEL TRABAJO DOMÉSTICO CON RESPECTO AL RÉGIMEN GENERAL
ARGENTINA	A) Luego del año de servicio continuado, derecho a indemnización por despido injustificado equivalente a medio mes del sueldo en dinero convenido por cada año de servicio o fracción superior a 3 meses.      B) Régimen de preaviso. A partir de los 90 días de trabajo se debe preavisar. Antigüedad menor a 2 años: 5 días. Antigüedad mayor a 2 años: 10 días.  C) No tiene fuero maternal.	A) Menos beneficioso (régimen general mayor i.p.d., y no establece plazo mínimo).     B) Menos favorable     C) Menos derecho (régimen general tiene derecho a fuero maternal).
BOLIVIA	A)Derecho a indemnización por despido injustificado equivalente al mes de sueldo o salario por cada año de trabajo continuo; y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional a los meses trabajados.  B) Preaviso: 45 días debe preavisar el empleador. 15 días la trabajadora.  C) Fuero Maternal: prohibición del despido. Nulidad en caso del mismo. Período: durante el embarazo y hasta 1 año después del nacimiento del hijo.	A) Igual al régimen general.     B) Distinto (progresivo con diferentes valores)     C) Igual derecho
BRASIL	A)No tienen derecho a indemnización por despido injustificado.     B) Preaviso: 30 días.     C) Fuero Maternal: prohibición del despido. Nulidad en caso del mismo. Período: desde la confirmación de la gravidez hasta 5 meses después del parto.	A)Menos beneficio (en el régimen general si hay derecho a i.p.d.).     B) Igual     C) Igual derecho
CHILE	A) Derecho a una indemnización a todo evento, la que se financia con un aporte del empleador equivalente al 4,11% de la remuneración mensual imponible. La obligación de aportar es por 11 años.  B) Preaviso: 30 días C) Fuero Maternal: Prohibición del despido. Procedimiento especial para proceder al despido legal de la trabajadora protegida. Periodo: Durante el período de embarazo y hasta 1 año después de terminado el descanso por maternidad.	A) Regimen general distinto.     B) Igual     C) Igual derecho
PARAGUAY	A)Derecho a indemnización por despido injustificado equivalente a quince salarios diarios por cada año de servicio o fracción superior a seis meses.  B) Preaviso: durante el primer año es de 7 días, si hay más de un año de antigüedad, 15 días.  C) Prohibición del despido durante el período de maternidad. Nulidad en caso del mismo. Período: desde la notificación del embarazo, hasta el fin del descanso de maternidad.	A)Igual al régimen general (sin derecho a doble indemnización por estabilidad).     B)Menos favorable.     C) Igual derecho
URUGUAY	A) Derecho a indemnización por despido desde los 90 días corridos de iniciada la relación laboral, rigiéndose en lo demás por las normas generales sobre despido.     B) No hay regimen de preaviso.     C) Obligación de conservar a la trabajadora en el puesto.     Indemnización especial equivalente a 6 meses de sueldo más la indemnización legal que corresponda. Período: durante el embarazo y hasta expirado el descanso postnatal.	A) Menos beneficioso (el régimen general no exige período de tiempo).     B) Igual (no hay régimen de preaviso)     C) Igual derecho

 $<sup>^{133}\</sup>mathrm{El}$  presente cuadro está basado en los cuadros 12, 13 y 14 de Valiente, H. (2010). Op. Cit., p. 53-55 y 57.

# 4.b.5) <u>Prestaciones de seguridad social para los trabajadores domésticos</u>

# a) Normativa de la región

Por la relativa ausencia de regulaciones explícitas del trabajo doméstico en América Latina y su consiguiente desprotección, el grado de cobertura en los sistemas de seguridad es bajo y el acceso a los beneficios a menudo sólo puede ser alcanzado mediante programas sociales de corte asistencial<sup>134</sup>.

En los regímenes existentes sobre trabajo doméstico remunerado de los países de América Latina surgen tres escenarios alternativos que se repiten en todas las materias de protección social. Estos son:

- (i) Regulación de seguridad social por ley especial para trabajadores domésticos;
- (ii) Remisión expresa al sistema ordinario de seguridad social;

(iii) Omisión de cobertura legal, en cuyo caso se repite la presunción de aplicación de las normas laborales y previsionales del régimen ordinario ante el vacío legal<sup>135</sup>.

En los países de la región analizados, los beneficios obligatorios son diferentes en cada Estado al igual que los sistemas de financiamiento e implementación de las prestaciones. El derecho a cobertura frente a contingencias de largo plazo, el derecho a asistencia médica, el derecho a protecciones y prestaciones por maternidad, así como el derecho a asignaciones familiares, están contemplados en la legislación de todos los Estados. Otros beneficios, como el seguro de desempleo, no son reconocidos como obligatorios en el sistema de seguridad social en todos los países.

<sup>&</sup>lt;sup>134</sup> Ibíd., p. 41-42.

<sup>&</sup>lt;sup>135</sup> Ibíd., p. 42.

# 4.b.5.1) <u>Jubilación ordinaria y por invalidez, accidentes de trabajo y</u> enfermedades profesionales

El derecho a la jubilación ordinaria (es decir aquella que es obtenida luego de un período de años de servicio y de haber llegado el trabajador a una determinada edad para el retiro), así como las pensiones o rentas por invalidez, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de carácter permanente, se encuentran previstos como derechos de los trabajadores sujetos al régimen general laboral en las legislaciones de los seis países estudiados. Sin embargo, estos derechos no contemplan a los trabajadores domésticos en las legislaciones de Bolivia y Paraguay. Argentina es el único país que establece un régimen especial para el trabajador doméstico, los demás países se remiten al sistema ordinario de Seguridad Social.

A continuación se detalla la situación en cada país.

#### Argentina

El decreto-ley nº 326 estableció en su artículo 14 que a partir del 1 de mayo de 1956, los trabajadores domésticos quedarían incluidos en los beneficios jubilatorios previstos en las leyes nacionales.

La ley nº 25.239 estableció el Régimen Especial de Seguridad Social para empleados del servicio doméstico, el cual es de carácter obligatorio. Además del seguro de salud, tienen derecho a la Prestación Básica Universal (jubilación ordinaria) y al retiro por invalidez o pensión por fallecimiento. Cabe decir, además, que con la ley nº 26.245 antes mencionada los trabajadores domésticos que estaban afiliados al anterior régimen de capitalización pasaron, a partir de la vigencia de dicha ley, a tener la misma cobertura y tratamiento que la brindada por el régimen previsional público.

Los empleadores del servicio doméstico están obligados a ingresar sumas mensuales en concepto de aportes del trabajador para el Régimen del Seguro Nacional de Salud y al Sistema Integrado Previsional Argentino, según la cantidad de horas semanales trabajadas. La obligación de aportes existe desde que el empleado trabaja 6 horas semanales prestando servicios para el mismo empleador.

## Bolivia

En Bolivia, la ley de Pensiones establece que todo trabajador en relación de dependencia debe ser afiliado al seguro social obligatorio de largo plazo desde el inicio de la relación laboral. El régimen vigente es el de capitalización individual. El seguro social obligatorio de largo plazo comprende las prestaciones de jubilación, invalidez, muerte y riesgos profesionales.

Sin embargo, las trabajadoras del hogar carecen del derecho a la jubilación ordinaria. La ley nº 2.450 no contempla este derecho y no están cubiertas frente a otras contingencias de largo plazo (invalidez, accidentes de trabajo o enfermedad profesional)<sup>136</sup>.

#### Brasil

En Brasil, la integración de los trabajadores domésticos al sistema general de previsión social (ley nº 8.213) se encuentra estipulada en diversos textos normativos. Estos trabajadores están incluidos como asegurados obligatorios del régimen común, teniendo derecho al goce de las siguientes prestaciones: a) jubilación por invalidez, b) jubilación por edad, c) jubilación por tiempo de servicios y d) jubilación especial (para trabajadores sujetos a condiciones especiales que perjudiquen su salud e integridad física).

<sup>&</sup>lt;sup>136</sup> Valiente, H. (2010). Op. Cit., p. 69.

Para sus dependientes se contempla a) el derecho a pensión por muerte y b) a un auxilio por cárcel, en caso de prisión del trabajador<sup>137</sup>.

#### > Chile

En Chile, existen dos sistemas simultáneos. El decreto-ley nº 3.500/80 estableció el sistema vigente de pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencia basado en el régimen de capitalización individual. El sistema de capitalización es administrado por las AFP (Administradora de Fondos de Pensiones) que financian pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencia de los trabajadores afiliados. Todas las personas que trabajan en relación de dependencia tienen el derecho y la obligación de hacer cotizaciones, pero los empleadores están encargados de retener y realizar los aportes a la seguridad social. A su vez, el Código del Trabajo establece la obligación del empleador de afiliar a los trabajadores en el seguro social obligatorio contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y de realizar las cotizaciones correspondientes que en este caso están a su cargo. Los trabajadores domésticos tienen derecho a todo este régimen de cobertura contra contingencias a largo plazo.

A su vez, mediante la ley nº 20.255/2008 se implementó en Chile una reforma del sistema previsional en profundidad, que creó otro sistema de pensiones solidarias de vejez e invalidez, complementario del sistema de pensiones de capitalización individual. Este sistema previsional público garantiza pensiones básicas solidarias de vejez y de invalidez. Además, garantiza aportes solidarios de vejez e invalidez complementarios para las personas que tengan derecho a una o más pensiones regidas por el sistema de capitalización individual, cuyos montos no alcancen determinados mínimos fijados por la legislación. Los trabajadores domésticos están incorporados también a este sistema previsional<sup>138</sup>.

<sup>&</sup>lt;sup>137</sup> Valenzuela, M. E., y Mora, C. (2009). Op. Cit., p. 44-45.

<sup>&</sup>lt;sup>138</sup> Valiente, H. (2010). Op. Cit., p. 70.

# Paraguay

La ley n° 98 de 1992, que modificó la ley del Instituto de Previsión Social, excluyó expresamente a los trabajadores domésticos de la cobertura contra contingencias de largo plazo, como el beneficio de jubilación.

#### Uruguay

Ya hemos mencionado que la ley n° 18.065 establece que a los trabajadores domésticos les son aplicables todas las normas de la seguridad social del régimen ordinario.

#### 4.b.5.2) Asistencia Médica

Todos los países del bloque reconocen a los trabajadores en relación de dependencia el derecho de contar con protección frente al riesgo de enfermedad. Este derecho también abarca a los trabajadores domésticos en todos los casos.

#### Argentina

Los trabajadores del servicio doméstico, a partir de seis horas semanales trabajadas para un mismo empleador, cuentan con derecho al Programa Médico Obligatorio a cargo del Sistema Nacional del Seguro de Salud.

#### Bolivia

Los trabajadores domésticos estaban excluidos en el Código de Seguridad Social, pero a partir de la entrada en vigencia de la ley de la Trabajadora del Hogar han adquirido el derecho a ser afiliados a la Caja Nacional de Salud y recibir las prestaciones previstas por enfermedad. El trabajador del hogar debe ser afiliado a partir del tercer mes de trabajo.

#### Brasil

La ley nº 8.213/91 contempla dos regímenes: el Régimen General de Previsión Social y el Régimen Facultativo Complementario. Son asegurados obligatorios del Régimen General, entre otros, los empleados, empleados domésticos y determinados contribuyentes individuales. Entre los beneficios de los asegurados se contempla el subsidio por enfermedad.

#### > Chile

Los trabajadores pueden optar entre el sistema público de salud o una Institución de Salud Previsional (ISAPRE). El costo de la cobertura lo asume el trabajador, pero es el empleador quien debe realizar la deducción y el pago correspondiente. El sistema proporciona un subsidio por las remuneraciones no generadas durante el reposo terapéutico. Además los trabajadores están cubiertos por la ley de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales (ley n° 16.744), que cubre la totalidad de la remuneración durante la licencia, toda la atención y la rehabilitación, así como pensiones por invalidez total o parcial, no importando el tiempo trabajado, con un monto equivalente a la última remuneración <sup>139</sup>. Los trabajadores del servicio doméstico tienen derecho a este beneficio.

#### Paraguay

El personal del servicio doméstico (ley nº 1.085/65) tiene seguro obligatorio por los riesgos de maternidad, enfermedad y accidente de trabajo. En principio, el seguro era para el trabajo en la capital, pero por resolución nº 089-012/09 el IPS decidió hacer extensiva la cobertura a todo el territorio del país. El seguro comprende también a los hijos menores de 18 años y con discapacidad, pero no se extiende al esposo o concubino desempleado ni a los padres mayores de 60 años

<sup>&</sup>lt;sup>139</sup> Valenzuela, M. E., y Mora, C. (2009). Op. Cit., p. 49.

que vivan bajo dependencia del trabajador asegurado (ley nº 1.286/87, art. 9). Esta extensión es menor que la establecida para el seguro general 140.

#### Uruguay

Por el régimen general, los trabajadores tienen derecho a un seguro de salud obligatorio que incluye: asistencia médica, quirúrgica y medicación, además de un subsidio en caso de que una enfermedad o accidente le impida al trabajador desempeñar sus labores. Los trabajadores del hogar también cuentan con este derecho.

#### 4.b.5.3) Protecciones y prestaciones por maternidad

Dentro de las protecciones y prestaciones por maternidad se incluyen los siguientes derechos: a) derecho a protección contra despido; b) derecho al descanso por maternidad, c) derecho a asistencia médica pre y post-parto y d) derecho a prestaciones económicas durante el descanso por maternidad.

El derecho a protección contra despido por maternidad (fuero de maternidad) fue ya mencionado y analizado dentro del derecho de protección contra despido injustificado.

Respecto a la asistencia médica pre y post-parto, los seis Estados reconocen este derecho para el régimen general e incluyen a los trabajadores domésticos dentro del marco de la cobertura de salud obligatoria prevista en todos los países.

Dentro del régimen general, las legislaciones de todos los países del bloque reconocen el derecho a un período de descanso por maternidad y el derecho a recibir un subsidio similar al salario durante el periodo de descanso obligatorio. El subsidio por maternidad forma parte de las prestaciones recibidas por los sistemas de seguridad social de los diferentes países.

<sup>&</sup>lt;sup>140</sup> Valiente, H. (2010). Op. Cit., p. 61.

Las leyes de Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay reconocen el mismo derecho para los trabajadores del hogar en igualdad de condiciones que el régimen general.

En Bolivia, la ley de la Trabajadora del Hogar consagra un período de descanso por maternidad más prolongado que el previsto en el régimen general; es decir que cuentan con una regulación más favorable que las demás trabajadoras pero por otro lado no tienen derecho al subsidio por maternidad.

Mientras tanto, en la legislación argentina no se reconoce a las trabajadoras domésticas el derecho al descanso por maternidad ni al subsidio, a diferencia de las trabajadoras sujetas al régimen general.

#### 4.b.5.4) <u>Asignaciones familiares</u>

El derecho a recibir una prestación en dinero por hijos menores de edad que se encuentran bajo su dependencia (y en ciertos casos, por otros parientes o personas que se encuentran en cuidado del trabajador) está contemplado en la normativa de todos los países de la región. La asignación varía, así como el concepto y edades de los hijos que generan el derecho al beneficio. La obligación de abonar las asignaciones recae en el sistema de seguridad social, salvo en Paraguay en cuyo caso la obligación se encuentra a cargo del empleador. El Código del Trabajo establecía esta carga, "hasta que se implante un sistema legal de compensación para las asignaciones familiares sobre la base del seguro social", lo cual no ha sucedido hasta la actualidad.

En Argentina (artículo 2 de la ley nº 24.714) y en Brasil (artículo 65 de la ley nº 8.213) se excluye expresamente del beneficio de las asignaciones a los trabajadores del servicio doméstico. En Bolivia no cuentan con este derecho ya que su afiliación se limita al ámbito de la salud. En Paraguay, si bien no se le atribuye en forma expresa, el Código del Trabajo estatuye el derecho a la asignación familiar para "todo trabajador", pero en la práctica no se les paga el

derecho a la asignación familiar. Solo en Chile y en Uruguay tienen derecho a estas asignaciones los trabajadores del hogar.

#### 4.b.5.5) Sistemas de seguro de desempleo

En América Latina es posible identificar al menos cuatro mecanismos destinados a la protección de los trabajadores ante la eventualidad del desempleo. A pesar de tener diferentes objetivos cada uno, todos ellos buscan proporcionar beneficios a quienes han sido despedidos.

Un primer mecanismo son los seguros de desempleo, que buscan apoyar la búsqueda de un nuevo empleo y, en algunos casos, prevenir situaciones de pobreza o cumplir un rol estabilizador del gasto en consumo. Otro mecanismo lo constituirían las indemnizaciones por despido, que se orientan a desincentivar despidos injustificados por la vía de aumentar el costo asociado para el empleador, o bien generar recursos para sustituir las remuneraciones cuando el despido se produce. El tercer mecanismo serían las Cuentas de Ahorro Individual, que acumulan recursos monetarios mientras el trabajador permanece empleado con el objetivo de proporcionar beneficios al término de la relación laboral. Finalmente, se puede mencionar la modalidad del preaviso de despido, que consiste en una notificación previa del empleador al trabajador sobre la decisión de despedirlo<sup>141</sup>.

La indemnización por despido y el régimen de preaviso fueron analizados cuando se abordó el derecho de protección contra el despido injustificado. Estudiaremos a continuación los demás mecanismos en los países de la región.

En la actualidad, los países latinoamericanos que incluyen dentro de sus sistemas de seguridad social la institución del seguro de desempleo son Argentina, Brasil,

108

<sup>&</sup>lt;sup>141</sup>Velázquez, M. (2010). Seguro de desempleo y reformas recientes en América Latina, p.11. Santiago de Chile: CEPAL.

Chile, Ecuador, Uruguay y Venezuela<sup>142</sup>. En Brasil y Chile se utilizan, además, cuentas de ahorro individual que funcionan en forma paralela y pueden ser utilizadas por contingencias de desempleo bajo determinadas circunstancias.

Bolivia y Paraguay no cuentan con protección en su sistema de seguridad social para el régimen general, ni tampoco para los trabajadores del servicio doméstico.

#### > Chile

El Seguro de Cesantía de Chile combina un fondo colectivo de reparto (el Fondo de Cesantía Solidario, FCS) con los ahorros individuales del trabajador para financiar beneficios. El fondo colectivo o de solidaridad se nutre de fondos fiscales y de un impuesto sobre la nómina. Los fondos son administrados por una empresa privada, la Administradora de Fondos de Cesantía (AFC), dedicada únicamente a esta tarea, propiedad de las Administradoras de Fondos de Pensiones. El Seguro de Cesantía paga beneficios en caso de separación laboral "en todo evento" y por "necesidad de la empresa". En los casos de separaciones por todo evento los recursos provienen totalmente de la cuenta individual del trabajador, mientras que en caso de despidos por causas no atribuibles al trabajador se pueden utilizar los recursos del fondo solidario siempre que se hayan agotado los recursos de la cuenta individual<sup>143</sup>.

En Chile, están excluidos los trabajadores domésticos del seguro de cesantía expresamente (art 2 de la ley nº 19.728). No obstante, tienen un régimen especial de indemnización por despido "por todo evento" el cual ya fue desarrollado.

#### Argentina

El programa de seguro de desempleo en Argentina se creó en 1991 con la ley de Empleo. Cubre a los trabajadores asalariados del sector privado y no incluye a los

<sup>&</sup>lt;sup>142</sup>Ibíd.

<sup>&</sup>lt;sup>143</sup>CISS. (2010). Informe sobre la Seguridad Social en América 2010, p.61. México, D.F.: Autor.

trabajadores del sector público, ni a los auto-empleados, ni a los trabajadores del servicio doméstico<sup>144</sup>.

#### Uruguay

El programa de seguro de desempleo de Uruguay fue creado en 1981, y en el año 2008 fue reformado de manera importante. Como ya fuera señalado, los trabajadores domésticos a partir de la ley n° 18.065 tienen derecho al subsidio.

#### Brasil

Por un lado, Brasil tiene un programa de subsidio por desempleo que ampara a los trabajadores del sector formal cuyos beneficios son a cargo del Estado. Por otra parte, su legislación establece la obligatoriedad de realizar contribuciones empresariales a las cuentas de ahorro individual de los empleados denominadas "Fondo de Garantía por Tiempo de Servicio" (FGTS)<sup>145</sup>. Los trabajadores, en caso de perder su trabajo, pueden realizar retiros de estas cuentas de acuerdo a los requerimientos estipulados en la norma. Los trabajadores que voluntariamente pierdan su trabajo no tienen el derecho a recibir recursos del FGTS<sup>146</sup>.

La ley nº 10.208, del 23 de marzo de 2001, autoriza la inclusión del empleado doméstico en el FGTS (ley n° 8.036/90), pero es una opción a cargo del empleador<sup>147</sup>.

En caso de realizar esta opción, los trabajadores del servicio doméstico quedan también amparados al régimen del subsidio por desempleo a cargo del Estado. De esta forma, el empleado doméstico que fuere despedido sin justa causa puede

<sup>&</sup>lt;sup>144</sup>Ibíd., p.55.

<sup>&</sup>lt;sup>145</sup>Velásquez, M. (2010). Op. Cit., p. 12.

<sup>&</sup>lt;sup>146</sup> Ibíd., p. 22.

<sup>&</sup>lt;sup>147</sup> Valenzuela, M. E., y Mora, C. (2009). Op. Cit., p. 16.

gozar del beneficio del seguro de desempleo contemplado en la ley n° 7.998 de 1990<sup>148</sup>.

#### b) Comparación con la normativa uruguaya

En lo que respecta a los derechos de seguridad social en nuestro país, ya hemos señalado que el art. 14 de la ley n° 18.065 dispone que son aplicables a los trabajadores domésticos todas las normas generales de la seguridad social, con las particularidades que surgen en dicha ley. Por lo que no cabe duda que los trabajadores del sector están amparados a los mismos derechos de seguridad social que los restantes trabajadores. En particular, a partir de esta ley los trabajadores domésticos tienen derecho al subsidio por desempleo, derecho del cual no gozaban antes de la vigencia de la norma.

Uruguay es el único país que brinda a este grupo el derecho al subsidio por desempleo, y es el único país que equipara los derechos laborales y de seguridad social reconocidos para el régimen general con los derechos de los trabajadores del servicio doméstico.

En la región hay un claro sistema discriminatorio en lo que respecta a la seguridad social, sobre todo en Paraguay, Bolivia y Argentina, en los cuales se excluye al trabajador doméstico de muchas de las prestaciones brindadas a los demás trabajadores.

En los cuadros siguientes se hace un resumen sobre la protección de seguridad social que se les brinda a los trabajadores del servicio doméstico en los países analizados.

<sup>&</sup>lt;sup>148</sup> Ibíd., p. 16.

Cuadro 19a — Protección de los sistemas de seguridad social en el trabajo doméstico, en los países de la región<sup>149</sup>

		RÉGIMEN TRABAJO DOMÉSTICO	SITUACIÓN DEL TRABAJO DOMÉSTICO CON RESPECTO AL RÉGIMEN GENERAL
	Asistencia Médica  Asistencia médica, dental, quirúrgica, hospitalaria, tratamientos de rehabilitación y suministro de medicamentos. Sistema Nacional del Seguro de Salud.		IGUAL DERECHO
ARGENTINA	Cobertura contra contingencias de largo plazo	<ul> <li>Jubilación ordinaria: 30 años de servicio. 60 años trabajadora / 65 años trabajador.</li> <li>Retiro por invalidez: Incapacidad física o intelectual total por cualquier causa.</li> </ul>	IGUAL DERECHO
RGEN	Asignaciones Familiares	•No tienen Derecho a Asignaciones Familiares.	MENOS DERECHOS.
A	Prestaciones por maternidad	•Asistencia médica pre y post-parto •Subsidio por maternidad.	MENOR BENEFICIO (no tiene subsidio por maternidad)
	Subsidio por Desempleo. •No tiene derecho a subsidio por desempleo		MENOS DERECHO
	Asistencia Médica	<ul> <li>Tienen derecho a asistencia clínica, quirúrgica, farmacéutica y odontológica.</li> <li>Régimen General de Previsión Social.</li> </ul>	IGUAL DERECHO
BRASIL		<ul> <li>Renta por edad: 65 años trabajador / 60 años trabajadora. 180 contribuciones mensuales a la seguridad social.</li> <li>Renta por tiempo de servicio: 25 años de servicio trabajadora / 30 años de servicio trabajador. 180 contribuciones mensuales a la seguridad social.</li> <li>Renta especial: 15, 20 o 25 años de trabajo sujeto a condiciones especiales que perjudiquen la salud o integridad física. 180 contribuciones mensuales a la seguridad social.</li> <li>Renta por invalidez: 12 contribuciones mensuales.</li> <li>Instituto Nacional del Seguro Social (INSS).</li> </ul>	IGUAL DERECHO
	Asignaciones Familiares	•No tienen derecho a Asignaciones Familiares.	MENOS DERECHOS.
	Prestaciones por maternidad	•Asistencia médica pre y post-parto •Subsidio por maternidad.	IGUAL DERECHO
	Subsidio por Desempleo.	•La inclusión del trabajador doméstico en el FGTS y por consiguiente el derecho a subsidio es a opción del empleador.	MENOS DERECHO
	Asistencia Médica	Tienen derecho a asistencia médica y dental, quirúrgica, hospitalaria y al suministro de medicamentos. Caja Nacional de Salud.	IGUAL DERECHO
Ą	Cobertura contra contingencias de largo plazo	No tiene cobertura frente a contingencias de Largo Plazo: jubilación, pensiones por invalidez, etc.	MENOS DERECHOS (para el régimen general estas prestaciones están comprendidas).
BOLIVIA	Asignaciones Familiares	No tienen derecho a Asignaciones Familiares.	MENOS DERECHOS.
	Prestaciones por maternidad	•Asistencia médica pre y post-parto •Subsidio por maternidad.	MENOR BENEFICIO (no tiene subsidio por maternidad)
	Subsidio por Desempleo.	•No está incluído en el sistema de seguridad social.	IGUAL SITUACIÓN

<sup>&</sup>lt;sup>149</sup>El presente cuadro está basado en los cuadros 15, 17, 18, 19 de Valiente, H. (2010). Op. Cit., p. 62, 65, 67, 71, 72.

Cuadro 19b — Protección de los sistemas de seguridad social en el trabajo doméstico, en los países de la región<sup>150</sup>

		RÉGIMEN TRABAJO DOMÉSTICO	SITUACIÓN DEL TRABAJO DOMÉSTICO CON RESPECTO AL RÉGIMEN GENERAL
	Asistencia Médica	<ul> <li>Tienen derecho a asistencia médica, dental, quirúrgica, hospitalaria, y suministro de medicamentos. Sistema público de salud (FONASA), o Instituciones de Salud Previsional (ISAPRE).</li> </ul>	IGUAL DERECHO
СНП.Е		Sistema de capitalización (decreto 3500/80)  • Pensión de vejez: 65 años de edad trabajador / 60 años de edad trabajadora.  • Pensión de invalidez: total si dicha pérdida es de por lo menos dos tercios; parcial en caso de pérdida igual o superior a cincuenta por ciento e inferior a dos tercios (Administradoras de Fondos de Pensiones).  • Seguro social obligatorio contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (Instituto de Normalización Provisional).  • Sistema solidario (ley № 20.255/2008): Pensión Básica Solidaria de Vejez e Invalidez. Aporte Previsional Solidario de Vejez e Invalidez (complementario) - Instituto de Previsión Social	IGUAL DERECHO
	Asignaciones Familiares	<ul> <li>Asignación familiar por hijos/as u otras personas que vivan a expensas de la trabajadora beneficiariam y cuyas rentas no lleguen al 50% del ingreso mínimo mensual.</li> </ul>	IGUAL DERECHO
	Prestaciones por maternidad	Asistencia médica pre y post-parto     Subsidio por maternidad.	IGUAL DERECHO
	Subsidio por Desempleo.	• No tienen derecho al Seguro de Cesantía.	MENOS DERECHOS
	Asistencia Médica	*Tienen derecho a atención médico-quirúrgica y dental, medicamentos y hospitalización, y a la provisión de aparatos de prótesis y ortopedia. Subsidio por enfermedad. Instituto de Previsión Social (IPS).	MENOS BENEFICIOSO. (menor grado de extensión de la asistencia al grupo familiar.)
PARAGUAY	Cobertura contra contingencias de largo plazo	•No tienen cobertura frente a contingencias de largo plazo: jubilación, pensiones por invalidez, etc.	MENOS DERECHOS (para el régimen general estas prestaciones están comprendidas).
PAR/	Asignaciones Familiares	•No tienen derecho a Asignaciones Familiares.	MENOS DERECHOS.
	Prestaciones por maternidad	•Asistencia médica pre y post-parto •Subsidio por Matemidad.	IGUAL DERECHO
	Subsidio por Desempleo.	No está incluído en el sistema de seguridad social.	IGUAL SITUACIÓN
	Asistencia Médica	<ul> <li>Asistencia médica, quirúrgica y medicación, además de subsidio por enfermedad.</li> <li>Seguro de salud obligatorio.</li> </ul>	IGUAL DERECHO
URUGUAY		Jubilación ordinaria: 60 años de edad y 30 años de servicio.     Jubilación por edad avanzada: 65, 66, 67,68,69 o 70 años de edad, y acreditar por lo menos 25, 23, 21,19,17 o 15 años de trabajo respectivamente.  BPS por el sistema de reparto, y AFAP por el de ahorro individual.     Seguro obligatorio sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (Banco de Seguros del Estado).	IGUAL DERECHO
in	Asignaciones Familiares • Asignación familiar por hijos o menores a cargo de la trabajadora .		IGUAL DERECHO
	Prestaciones por maternidad	Asistencia médica pre y post-parto     Subsidio por maternidad.	IGUAL DERECHO
	Subsidio por Desempleo.	• A partir de la ley 18.065 tienen derecho al subsidio por desempleo.	IGUAL DERECHO

<sup>&</sup>lt;sup>150</sup>Ibíd.

### 4.c) <u>ANÁLISIS DE LA NORMATIVA LABORAL Y DE SEGURIDAD</u> <u>SOCIAL INTERNACIONAL DEL SECTOR</u>

#### 4.c.1) Antecedentes del convenio 189 de la OIT

La OIT se ha preocupado desde sus inicios por mejorar la condición de los trabajadores domésticos, adoptando durante su historia diferentes resoluciones relacionadas con esta temática. En su 301ª reunión en marzo de 2008, el Consejo de Administración de la OIT respondió de manera favorable a la solicitud del movimiento sindical internacional a incorporar el tema del trabajo doméstico en el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) de 2010. Luego del primer tratamiento en la Conferencia del 2010, surgió el proyecto de convenio y recomendación que se sometió finalmente a votación en junio de 2011. Los delegados aprobaron el Convenio sobre las Trabajadoras y Trabajadores Domésticos (2011) por 396 votos a favor, 16 votos en contra y 63 abstenciones, y la recomendación que lo acompaña por 434 votos a favor, 8 votos en contra y 42 abstenciones.

#### 4.c.2) Disposiciones del convenio 189

A continuación pasaremos a analizar los principales artículos de relevancia referentes al convenio 189 de la OIT, comparándolo con la actual normativa uruguaya.

#### 4.c.2.1) <u>Alcance</u>

El convenio 189 ofrece protección específica a los trabajadores domésticos. Establece los derechos y principios básicos, y exige a los Estados tomar una serie de medidas con el fin de lograr que el trabajo decente sea una realidad para los trabajadores de este sector.

La expresión "trabajo decente" aparece como tema central en la Memoria de 1999 del Director General de la OIT, y desde entonces ha pasado a incluirse en otros

documentos. Desarrollando el concepto se ha dicho que se trata de un trabajo desempeñado "en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana". Más brevemente, se lo asimila al concepto de "trabajo digno" es decir, condiciones de trabajo que respeten la dignidad de los trabajadores y trabajadoras<sup>151</sup>.

En el capítulo 2 de esta monografía, al definir el trabajo doméstico se transcribió y analizó con detalle la definición correspondiente al convenio 189. Al respecto, cabe recordar que dicho convenio define al trabajador doméstico en forma amplia, mencionando que se trata de personas que trabajan en un hogar o para un hogar en el marco de una relación de trabajo. Un punto interesante es que no considera trabajo doméstico a la persona que realice trabajo en forma ocasional o esporádica, a diferencia de la normativa uruguaya que no realiza tal exclusión.

El artículo 2 por su parte, permite a los Estados miembros, previa consulta con las organizaciones representativas de trabajadores y empleadores, excluir total o parcialmente de su ámbito de aplicación a categorías de trabajadores que tengan una protección equivalente. También permite excluir a categorías especiales que planteen problemas de carácter sustantivo, siempre que lo mismo sea bien argumentado y explicado en las memorias correspondientes.

#### 4.c.2.2) Derechos básicos de los trabajadores domésticos

mayo de 2011.

El trabajo doméstico se caracteriza a nivel internacional por ser una labor que realiza principalmente mujeres y niñas, muchas de las cuales son migrantes o forman parte de comunidades desfavorecidas, y son vulnerables a la discriminación con respecto a las condiciones de empleo y de trabajo, así como a

115

<sup>&</sup>lt;sup>151</sup>Márquez, M. (2011). El trabajo doméstico. La ley uruguaya y su repercusión en la normativa internacional (proyecto de convenio y recomendación de la OIT). Una mirada desde el género. Trabajo presentado en el Ciclo Derecho y actualidad, realizado en la Facultad de Derecho el 11 de

otros abusos de los derechos humanos<sup>152</sup>. Por este motivo el convenio incluyó artículos referentes a Derechos Humanos y condiciones básicas de empleo que deberían ser de por sí respetados para todos los trabajadores, pero a este grupo se le da especial énfasis para que se tomen iniciativas al respecto.

El artículo 3 señala que todo miembro debe adoptar las medidas que establece el convenio para asegurar la promoción y la protección de los derechos humanos de los trabajadores (numeral 1) y para que se respete, se promueva y se hagan realidad los derechos fundamentales del trabajo:

- a) la libertad de asociación, y libertad sindical, así como el derecho a negociación colectiva.
- b) eliminación de las formas de trabajo forzoso u obligatorio,
- c) abolición efectiva del trabajo infantil y
- d) eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. (numeral 2, art. 3).

Respecto al literal a) se debe proteger el derecho a constituir las organizaciones, federaciones y confederaciones que estimen convenientes (numeral 3, art. 3).

En realidad, estos principios están constituidos en una declaración de principios fundamentales de la OIT, aprobada en el año 1998, que es obligatoria para todos los países que integran la OIT<sup>153</sup>.

El convenio especifica que se deben adoptar medidas para asegurar la "protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia" (artículo 5) y asegurar "...condiciones de trabajo decentes, así como, si residen en el hogar para el que

-

<sup>&</sup>lt;sup>152</sup> OIT. (2011h). Acta del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, p.1. Ginebra: OIT.

<sup>&</sup>lt;sup>153</sup> Márquez, M. (2011). Op. Cit.

trabajan, de condiciones de vida decentes que respeten su privacidad" (artículo 6).

Con relación a esto último, el artículo 9 (literales a y c), indica que se deben adoptar medidas para asegurar que el trabajador pueda alcanzar libremente con el empleador un acuerdo sobre si residirán o no en el hogar, y que tenga derecho a conservar sus documentos de viaje y de identidad.

#### Situación en Uruguay

Respecto a los principios enumerados en el art. 3 del convenio, en el plano internacional Uruguay ya tiene aprobados los convenios de la OIT relacionados (convenios n° 87 y 98 sobre libertad sindical, convenio n° 151 sobre negociación colectiva, convenio n° 29 sobre eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, convenios n° 138 y 182 sobre abolición efectiva del trabajo infantil, convenio n° 111 sobre Igualdad y no discriminación en el trabajo). Por su parte, en la normativa nacional, el art. n° 57 de la Constitución refiere a la creación de sindicatos y al derecho de huelga. Además, en nuestro país los principios mencionados están también amparados por la ley n° 17.940 de libertad sindical, la ley n° 18.566 sobre negociación colectiva, la ley n° 16.045 sobre la no discriminación por razón de sexo, y la ley n° 18.104 sobre la igualdad de oportunidades y derechos entre ambos sexos 154.

En referencia a la igualdad de oportunidades, cabe recordar lo ya mencionado sobre la cláusula decimosexta del convenio colectivo aprobado en el 2008 para el grupo 21 (servicio doméstico): "Las partes de común acuerdo reafirman el respeto por el principio de igualdad de oportunidades, de trato y de equidad en el trabajo, sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza, color, orientación sexual, credo, etc., de acuerdo con las disposiciones vigentes (Convenios

<sup>154</sup> Ibíd.

Internacionales del Trabajo Nos. 100, 103, 111 y 156, ley n° 16.045 y Declaración Socio-Laboral del MERCOSUR)".

Respecto a lo dispuesto por los art. 5 y 6 del convenio 189 de la OIT, Uruguay tiene ratificada la Convención Interamericana para Prevención, y Erradicación de la Violencia Contra Mujeres (ley n° 16.735), y tiene sancionada la ley n° 18.561 (2009) referente al acoso sexual en el trabajo y en la enseñanza.

En nuestro derecho tenemos normas constitucionales que incluyen el respeto a la dignidad y a la intimidad o privacidad de los trabajadores (arts. 7, 54, 72 y 332) y normas internacionales ratificadas (Pacto de San José de Costa Rica, art. 11). Además el convenio colectivo ya reseñado (ronda 2008), en la cláusula 10 dispone "Ambas partes integrantes de la relación laboral deberán brindar un ambiente de trabajo en condiciones dignas, libre de acoso moral y sexual, respetando el derecho a la intimidad, protegiendo su integridad psicofísica en condiciones higiénicas adecuadas".

#### *4.c.2.3) Contrato de trabajo*

El convenio indica que se deben adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos sean informados sobre sus condiciones de empleo de forma adecuada, verificable y comprensible, cuando sea posible mediante contratos escritos en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos (artículo 7). El artículo enumera los ítems que debería incluir el contrato escrito, los cuales básicamente son: nombre; apellidos; dirección; fecha del contrato; duración; tipo de trabajo; remuneración; formas de pago; horas; vacaciones, periodos de descanso diarios y semanales; y cuando proceda también deberá incluir alimentos y alojamiento, período de prueba, condiciones de repartición y condiciones de la terminación del trabajo.

#### Situación en Uruguay

Ya hemos visto que en el Derecho Laboral uruguayo no se exige el contrato de trabajo escrito para el régimen general, ni para el trabajo doméstico.

En cuanto al derecho de estar informado, la cláusula decimoséptima del convenio colectivo del grupo 21 del año 2008 establece que: "Las partes acuerdan negociar de buena fe, así como proveer a la otra parte de la información necesaria en cada uno de los temas abordados, y en la búsqueda de un acuerdo equitativo y justo."

#### 4.c.2.4) Condiciones de empleo

El convenio de la OIT en varios de sus artículos procura igualar los derechos laborales reconocidos para los trabajadores en general, con los derechos de los trabajadores domésticos.

#### a. Jornada de Trabajo y Descanso

En particular el artículo 10 establece que se deben tomar medidas para igualar el trato en relación a las horas normales de trabajo, la compensación de horas extraordinarias, períodos de descanso y vacaciones pagas, en conformidad a la legislación y los convenios colectivos. Establece como condición que el descanso semanal debe ser de al menos 24 horas, y que los períodos en los que el trabajador no dispone libremente de su tiempo y permanece a disposición del hogar, deben considerarse como horas de trabajo. El artículo 9, por su parte, establece en su literal b) que en caso de residir en el hogar del empleador, los trabajadores domésticos no están obligados a permanecer en el hogar o a acompañar a los miembros del hogar, durante sus períodos de descanso diarios y semanales o durante las vacaciones anuales.

#### b. Remuneración

El artículo 11 del convenio 189 establece que el trabajador doméstico debe beneficiarse de un régimen de salario mínimo, allí donde ese régimen exista. Por su parte el artículo 12 refiere a la modalidad de pago, mencionando que debe ser como mínimo una vez al mes, en efectivo y en intervalos regulares. Podrá efectuarse por transferencia bancaria, cheque bancario, cheque postal, giro postal o por otro medio de pago monetario legal, con el consentimiento del trabajador interesado. Sin perjuicio de que esté prevista en la legislación nacional otra modalidad.

En el numeral 2 del artículo 12 se contempla la posibilidad que el pago de una proporción limitada de la remuneración revista la forma de pagos en especie, siempre que dicha forma no sea menos favorable que la que rige generalmente para otras categorías de trabajadores, que además se haga con el acuerdo del trabajador y se destine a su uso y beneficio personal, y que el valor que se le atribuya sea justo y razonable.

#### Situación en Uruguay

Con respecto a la remuneración, como ya fuera resaltado en este mismo capítulo, en Uruguay a partir de la ley n° 18.065 se incorporó a los trabajadores domésticos al régimen de Consejos de Salarios. El decreto n° 224/007 (reglamentario de la ley n° 18.065) prevé para el caso de trabajo sin retiro la obligación por parte del empleador de suministrar alimentación y habitación. Podrán deducirse por dichos conceptos hasta un 20% del salario mínimo fijado; si solo se brinda alimentación, la deducción no podrá ser superior al 10%. Se autoriza al Consejo de Salarios a modificar esos porcentajes.

De todas maneras el convenio colectivo no autorizó a deducir estas partidas del salario mínimo fijado, sino que las mismas se toman como cargas accesorias.

Con relación a los descansos, se reitera que la ley n° 18.065 prevé la limitación de la jornada diaria y semanal, el descanso diario, el descanso nocturno y el descanso semanal. Asimismo, las vacaciones y las horas extras se rigen por las normas generales.

#### 4.c.2.5) <u>Protección de la seguridad social</u>

El artículo 14 del convenio de la OIT indica que los trabajadores domésticos deben disfrutar de condiciones no menos favorables respecto a la protección de la seguridad social (inclusive lo relativo a las prestaciones por maternidad). En el numeral 2 del mismo artículo se indica que esta medida podrá aplicarse en forma progresiva en consulta con las organizaciones correspondientes.

#### Situación en Uruguay

La ley de trabajo doméstico igualó los derechos de seguridad social entre los trabajadores del régimen general y los trabajadores domésticos.

#### 4.c.2.6) Mecanismos de contralor y resolución de conflictos

Con respecto a la resolución de conflictos, el artículo 16 del convenio internacional establece que los trabajadores domésticos deben tener acceso a tribunales u otros mecanismos de resolución de conflictos en condiciones no menos favorables que para los trabajadores en general. También debe establecerse mecanismos de queja y medios para asegurar el cumplimiento de la legislación relativa a la protección de los trabajadores domésticos (artículo 17).

En referencia a esto último, el numeral 2 del art. 17 dispone que se deberán poner en práctica medidas relativas a la inspección del trabajo, así como en lo relativo a la aplicación de normas y sanciones, teniendo en cuenta las características especiales del trabajo doméstico. Se deberán establecer las condiciones con arreglo a las cuales se podrá autorizar el acceso al domicilio del hogar, en debido respeto a la privacidad del empleador (numeral 3, artículo 17)

Como ya se ha detallado en el capítulo 3 del presente trabajo, el servicio doméstico tiene la particularidad de que las tareas se desarrollan en el seno de un hogar, lo cual implica la necesidad de dar un tratamiento diferente en relación a la forma de inspección que se puede dar en una empresa, ya que en contraposición con los derechos laborales del trabajador doméstico se encuentra el derecho a la intimidad y a la inviolabilidad de domicilio. Es decir que también debe sopesarse la obligación del Estado de abstenerse de perturbar el ámbito doméstico privado y familiar de las personas, salvo especiales excepciones establecidas por la ley fundadas en poderosos motivos de orden público y con estricto apego a las garantías del debido proceso.

Con respecto a las agencias de empleo en el trabajo doméstico (también mencionadas en el capítulo 3), la existencia de éstas es un hecho frecuente y muy tradicional. El convenio 189 se preocupa en establecer medidas de protección contra sus prácticas abusivas<sup>155</sup>. Expresa la necesidad de que se reglamente este tipo de agencias determinando las condiciones para su funcionamiento. Se debe además garantizar un mecanismo de investigación de quejas, abusos y prácticas fraudulentas respecto al funcionamiento de las mismas en relación a los trabajadores domésticos, así como proporcionar a estos últimos una protección adecuada y prevenir posibles abusos por parte de las agencias. El convenio en el literal d) del artículo 15 también menciona que los Estados miembros deberían considerar la posibilidad de firmar acuerdos bilaterales, regionales o multilaterales para evitar abusos y prácticas fraudulentas por parte de las agencias de empleo.

#### Situación en Uruguay

En Uruguay, en relación a la inspección, el organismo competente es la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social. Recientemente se han venido realizando varios operativos a efectos de detectar irregularidades. Por su lado el BPS ha llevado adelante campañas de sensibilización sobre el tema. En

<sup>155</sup> Ibíd.

cuanto a la reglamentación, la ley de trabajo doméstico en su artículo 13 establece un mecanismo mediante el cual se permite la inspección domiciliaria. En ese mismo artículo, también, se establecen las sanciones correspondientes.

En relación a las agencias privadas de colocación, Uruguay, mediante la ley nº 17.692, ratificó el Convenio Internacional del Trabajo Sobre Agencias de Colocación (Convenio 181).

#### 4.c.2.7) Seguridad y salud

El artículo 13 del convenio señala que se deben establecer medidas para asegurar el derecho que tiene el trabajador doméstico a un entorno de trabajo seguro y saludable, teniendo en cuenta las características particulares del sector. Estas medidas podrán aplicarse progresivamente en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores, así como empleadores domésticos y trabajadores domésticos cuando tales organizaciones existan.

#### Situación en Uruguay

Se aplica en nuestra legislación el convenio internacional 155 (ratificado en 1988) y el decreto 291/007 sobre seguridad, salud y medio ambiente de trabajo. El convenio colectivo del servicio doméstico de diciembre de 2010, prevé conformar una Comisión Tripartita de Salud Laboral para los/as trabajadores/as domésticos/as en su duodécima cláusula. Cabe resaltar que todavía no se ha instalado dicha comisión<sup>156</sup>.

#### 4.c.2.8) Edad mínima

El artículo 4 indica que se debe fijar una edad mínima que no podrá ser inferior a la edad mínima estipulada para los trabajadores en general y debe ser compatible con las disposiciones del Convenio sobre la Edad Mínima y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil. Además señala que a los trabajadores menores

123

<sup>156</sup> Ibíd.

de 18, pero mayores de la edad mínima, no se les debe privar de la escolaridad obligatoria, ni comprometer sus oportunidades en la enseñanza superior.

#### Situación en Uruguay

En este sentido la ley n° 18.065 fija la edad mínima en 18 años para el trabajo doméstico, pero faculta al Instituto del Niño y Adolescente a autorizar el trabajo a partir de los 15 años por "razones fundadas". El Código de la Niñez y Adolescencia (en su artículo 163) habla de que el trabajo en niños y adolescentes no puede entorpecer la formación educativa y tampoco entorpecer el goce del bienestar en compañía de la familia.

#### *4.c.2.9) Trabajadores migrantes*

El artículo 8 del convenio 189 expresa que los trabajadores migrantes contratados en un país para prestar servicio doméstico en otro, deben recibir por escrito la oferta de empleo o contrato de trabajo que incluya las condiciones de empleo definidas en el artículo 7 antes de cruzar las fronteras. El mismo artículo aclara que esta disposición no rige para trabajadores con libertad de movimiento con fines de empleo en virtud de acuerdos bilaterales, regionales o multilaterales o en el marco de organizaciones de integración económica regional. Los Estados miembros que ratifiquen el convenio deberán adoptar medidas para cooperar entre sí a fin de asegurar la aplicación efectiva de las disposiciones del mismo. También deberán especificar, mediante legislación u otras medidas, las condiciones mediante las cuales los trabajadores domésticos migrantes tienen derecho a la repatriación tras la terminación del contrato en virtud del cual fueron empleados.

#### Situación en Uruguay

La ley n° 18.250 refiere a los trabajadores migrantes en general, estableciendo el principio de igualdad de trato en materia de trabajo y de seguridad social con los nacionales, y además tipifica los delitos de tráfico y de trata de personas.

#### 4.c.2.10) <u>Implementación</u>

El convenio podrá ser implementado mediante la ampliación o adaptación de las leyes y convenios existentes, reglamentos u otras medidas, o mediante el desarrollo de nuevas iniciativas específicas para trabajadores domésticos. Algunas de las medidas necesarias según el convenio pueden ser implementadas gradualmente (artículo 18).

Las disposiciones del convenio deben ponerse en práctica consultando a las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores (art. 18).

Previamente, el convenio nombra en forma expresa cuatro instancias donde se solicita que se consulte a organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores:

- a) la identificación de categorías de trabajadores que quedarían excluidos del ámbito de aplicación del convenio,
- b) medidas para asegurar en forma progresiva un entorno de trabajo seguro y saludable,
- c) medidas para asegurar en forma progresiva la protección en seguridad social equitativa, y
- d) medidas para proteger a trabajadores de las prácticas abusivas de las agencias privadas de empleo (artículos 2, 13, 14 y 15).

## 4.c.2.11) Resultados esperados luego de la aprobación del convenio y la recomendación

La aprobación del convenio y la recomendación tiene gran importancia a nivel internacional. Como ya se ha mencionado, en varios países los trabajadores domésticos soportan condiciones pésimas, es un sector tradicionalmente

discriminado a nivel mundial y, dadas sus características, es frecuente que tengan un tratamiento diferencial.

Para más del 56% de los trabajadores domésticos del mundo, la ley no establece un límite sobre cuán larga puede ser la semana laboral. Cerca del 45% no tiene derecho ni siquiera a un día libre a la semana. El 36% de las trabajadoras domésticas no tiene derecho al permiso de maternidad. Los trabajadores domésticos se encuentran entre las categorías de trabajo más vulnerables, es decir, aquellos que ya están al margen y están menos preparados para beneficiarse del repunte económico. Comprende sobre todo a mujeres y niñas, quienes en su gran mayoría trabajan en el sector informal<sup>157</sup>.

Este instrumento envía una señal política muy fuerte. El hecho de que se haya aprobado el convenio implica, en primer lugar, que tenga que considerarse el tema por los países miembros, y de ratificarse los mismos deberán realizar las medidas tendientes a cumplir con las disposiciones del convenio. Éstas estarán bajo el control de la OIT, quien solicitará informes anuales en relación al cumplimiento de dichas medidas, ejerciendo de esta manera presión sobre los Estados miembros para garantizar que sus leyes y políticas estén en conformidad con el convenio. Además, se espera que se genere una sensibilización por parte de la población mundial, sobre su contenido y la necesidad de ponerlo en práctica. El impacto de cualquier convenio de la OIT va más allá de su ratificación. Se convierte en un marco de referencia que puede ayudar a los Estados miembros a sentar las bases para la ratificación en los casos donde las condiciones y realidades socioeconómicas no están maduras para una ratificación inmediata 158.

OIT. (2011i). Entrevista Manuela Tomei (Directora del Programa sobre las condiciones de trabajo y empleo de la OIT). Disponible en: http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/100thSession/media-centre/articles/WCMS\_158389/lang-es/index.htm 

158 | Directora del Programa sobre las condiciones de trabajo y empleo de la OIT). Disponible en: http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/100thSession/media-centre/articles/WCMS\_158389/lang-es/index.htm

La OIT destacó a Uruguay como uno de los países con legislación más avanzada. En particular, con la aprobación de la ley n° 18.065 y la incorporación a los Consejos de Salarios de los trabajadores domésticos se ha avanzado en cuanto a los derechos reconocidos, y es posible obtener nuevos logros en cuanto a condiciones de trabajo a través de la negociación colectiva.

El convenio no mejora sustancialmente la legislación uruguaya relativa al trabajo doméstico, en virtud de los avances operados en los últimos años<sup>159</sup>. Este aspecto fue recalcado tanto por el SUTD como por la Liga de Amas de Casa en las entrevistas que nos brindaron.

Vale la pena aclarar también, que el convenio no afecta a las disposiciones más favorables que sean aplicables a los trabajadores domésticos en virtud de otra normativa (art.19). De todas formas, el mismo tiene algunas disposiciones cuya incorporación a nuestra normativa resultaría beneficiosa, y que serán analizadas en el capítulo 6 cuando se mencionen los desafíos del sector a nivel nacional.

<sup>&</sup>lt;sup>159</sup> Márquez, M. (2011). Op. Cit.

## 5) IMPACTOS DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS SOBRE EL SECTOR EN URUGUAY

En los últimos años se han desarrollado distintas líneas de acción desde los sectores político, sindical y patronal para lograr mejoras en la situación laboral y en la protección social de los trabajadores del sector doméstico. En Uruguay, las políticas públicas específicas hacia estos trabajadores incluyeron una batería de medidas, entre las que se destacan la sanción de una ley que regula sus derechos, el control de su cumplimiento mediante inspecciones efectuadas por el organismo autorizado, la inclusión del colectivo en los Consejos de Salarios y la realización de campañas educativas y de sensibilización a través del Banco de Previsión Social.

Por otra parte, el Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas (SUTD), formado en 1985, redobló sus esfuerzos para captar afiliados, informar y hacer valer los derechos del sector al que representan.

La Liga de Amas de Casa del Uruguay, también, ha llevado a cabo una campaña de difusión de información hacia los empleadores, a efectos de que éstos puedan cumplir cabalmente con sus obligaciones.

En este apartado analizamos el impacto de estas acciones en la evolución y situación actual de algunos indicadores relevantes asociados a los niveles de cobertura de seguridad social y salarios, y se sugieren posibles causas de estos resultados basándonos fundamentalmente en datos estadísticos proporcionados por el BPS y el Instituto Nacional de Estadística (a través de la Encuesta Continua de Hogares) y en información obtenida directamente de representantes de los principales actores: trabajadores, patronos y organismos reguladores (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, BPS).

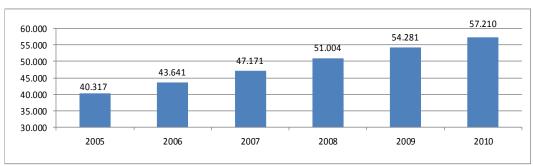
#### 5.a) <u>SEGURIDAD SOCIAL</u>

#### 5.a.1) Puestos cotizantes al BPS

Los trabajadores domésticos fueron incorporados a la seguridad social en el año 1942 por disposición del decreto-ley nº 10.197. No obstante, por varias de las características estudiadas en el capítulo 3, estos trabajadores presentan un alto grado de informalidad. Por este motivo, la ley nº 18.065 estableció que son aplicables a los trabajadores domésticos todas las normas de la seguridad social que rigen para el resto de los trabajadores. Por otra parte, el BPS ha venido realizando distintas campañas de información y sensibilización como forma de disminuir el trabajo informal en este sector de afiliación (espacios publicitarios en radio y televisión, distribución de folletos, teatro en ómnibus y charlas informativas, entre otras) y la Inspección General del Trabajo (órgano dependiente del MTSS) ha practicado una serie de fiscalizaciones en los domicilios particulares donde se desempeñan trabajadores domésticos con el fin de hacer cumplir la normativa vigente. A continuación se muestra la evolución de los puestos domésticos que cotizan a la seguridad social en el período 2005 – 2010.

Gráfico 9 - Puestos cotizantes del servicio doméstico

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Cantidad	40.317	43.641	47.171	51.004	54.281	57.210
Variación Anual	-	8,24%	8,09%	8,12%	6,43%	5,40%
Variación Acum.	-	8,24%	17,00%	26,51%	34,64%	41,90%



Puestos declarados en nómina por mes de cargo - Promedios mensuales de cada año

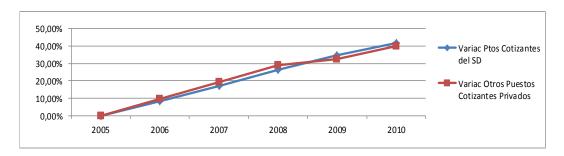
Fuente: Banco de Previsión Social

Es importante el crecimiento en el período considerado, ya que en 5 años los puestos cotizantes aumentaron un 41,90%.

Algunos trabajos consultados atribuyen estos resultados a la sanción de la ley nº 18.065. Sin embargo, esta afirmación es un poco simplista si tenemos en cuenta, por ejemplo, que los puestos cotizantes domésticos evolucionaron en forma similar que el resto de las actividades dependientes del sector privado, tal como se muestra en el siguiente gráfico.

Gráfico 10 – Puestos cotizantes del servicio doméstico / otros puestos cotizantes dependientes de la actividad privada

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Variac Ptos Cotizantes del SD	-	8,24%	17,00%	26,51%	34,64%	41,90%
Ptos Cotizantes del SD	40.317	43.641	47.171	51.004	54.281	57.210
Variac Otros Puestos Cotizantes Privados	-	9,68%	19,13%	29,01%	32,38%	40,05%
Otros Puestos Cotizantes Privados	591.433	648.675	704.590	762.986	782.923	828.321



Puestos declarados en nómina por mes de cargo - Promedios mensuales de cada año

Fuente: Banco de Previsión Social

El hecho de que ambas variables se hayan comportado de forma similar en este período parece responder, en parte, a las políticas específicas hacia el sector doméstico (entre las que destacamos sobre todo las campañas de sensibilización y difusión de derechos y obligaciones y la simplificación de trámites), ya que de no haber existido estas acciones, podríamos suponer que los puestos cotizantes domésticos deberían haber crecido por debajo del resto debido a su alta propensión a la informalidad. Pero también es indudable que este aumento de

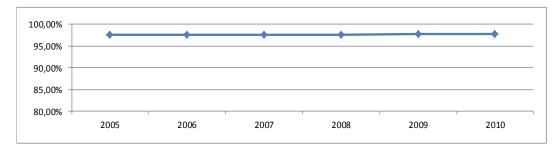
cobertura tiene mucho que ver con el incremento del nivel general de ocupación, ya que en un gran número de casos, para salir al mercado laboral, los trabajadores se ven en la necesidad de contratar otras personas para suplirlos en las tareas del hogar.

Consideramos que la importancia sustantiva de la ley n° 18.065 en relación a la formalización de los trabajadores está en el hecho de constituir un hito y una clara señal política a partir de la cual se han implementado importantes iniciativas prácticas al respecto. Por eso decimos que atribuir un aumento de puestos cotizantes solamente a la aprobación de esta ley es simplificar en demasía las causas del fenómeno.

Veamos algunas características de los puestos cotizantes del trabajo doméstico.

Gráfico 11 – Puestos cotizantes del servicio doméstico según sexo

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Ptos Cotiz SD Muj / Ptos Cotiz SD	97,57%	97,53%	97,55%	97,64%	97,72%	97,81%
Ptos Cotizantes SD - Mujeres	39.337	42.561	46.017	49.801	53.043	55.959
Total Ptos Cotizantes SD	40.317	43.641	47.171	51.004	54.281	57.210



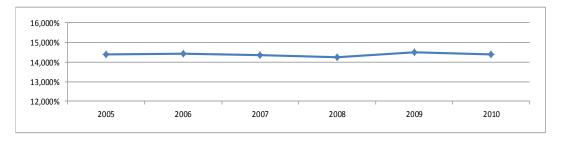
Puestos declarados en nómina por mes de cargo - Promedios mensuales de cada año

Fuente: Banco de Previsión Social

También en los puestos cotizantes tenemos una clara predominancia femenina, en línea con lo que pasa en la mayoría de los países del mundo, respondiendo al hecho de que las tareas que se realizan en este sector se asocian históricamente a la mujer.

Gráfico 12 – Puestos cotizantes femeninos del servicio doméstico en relación al total de puestos cotizantes femeninos dependientes del sector privado

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Ptos Cotiz SD Muj / Ptos Cotizantes Dep Priv Muj	14,37%	14,41%	14,36%	14,25%	14,50%	14,40%
Ptos Cotizantes SD Muj	39.337	42.561	46.017	49.801	53.043	55.959
Ptos Cotizantes Dep Priv Muj	273.652	295.363	320.410	349.479	365.851	388.623



Puestos declarados en nómina por mes de cargo - Promedios mensuales de cada año

Fuente: Banco de Previsión Social

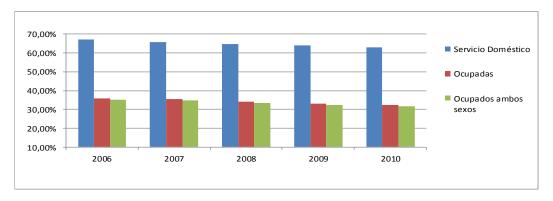
El trabajo doméstico ocupa una parte importante de la población femenina. En el período 2005 – 2010 la proporción de puestos cotizantes domésticos en relación al total de trabajadoras dependientes del sector privado se mantuvo prácticamente constante en valores cercanos al 14%.

#### 5.a.2) Informalidad

En el siguiente gráfico podemos observar la evolución de la informalidad en base a la Encuesta Continua de Hogares que realiza el INE. El porcentaje de trabajadores domésticos sin cobertura de seguridad social experimentó una progresiva disminución en el período de referencia, situándose en el 2010 en 62,78%. Se trata de 74.109 trabajadores domésticos sin cobertura en un total de 118.101. A pesar de que se ha mejorado, sigue siendo un valor elevado en términos absolutos y también en términos relativos si tenemos en cuenta que representa aproximadamente el doble de informalidad que para el total de ocupados.

Gráfico 13 – Informalidad

% Informalidad	2006	2007	2008	2009	2010
Servicio Doméstico	67,00%	65,68%	64,64%	64,12%	62,78%
Ocupadas	35,73%	35,34%	34,25%	33,03%	32,51%
Ocupados ambos sexos	35,01%	34,65%	33,42%	32,22%	31,71%



Fuente: elaboración propia en base a ECH

Cabe mencionar que esta medición considera "informal" al trabajador que no aporta al sistema de seguridad social por su trabajo principal. Otra lectura surge del indicador de informalidad que elabora el Banco de Previsión Social, en su informe anual llamado "evasión en puestos de trabajo" Para su cálculo se

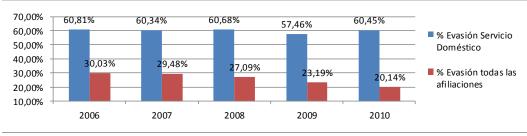
<sup>160</sup>Lazo, M. (2011). Evasión en puestos de trabajo Año 2010. En *Comentarios de Seguridad Social N° 33*, p. 57-70. Montevideo: BPS.

133

realiza una estimación de los puestos de trabajo potenciales (los que deberían cotizar) y el indicador de evasión se determina como puestos no cotizantes / puestos potenciales.

Gráfico 14 – Evasión en puestos de trabajo

	2006	2007	2008	2009	2010
% Evasión Servicio Doméstico	60,81%	60,34%	60,68%	57,46%	60,45%
Puestos no cotizantes	67.625	72.668	79.096	74.140	88.235
Puestos potenciales	111.204	120.434	130.354	129.028	145.965
% Evasión todas las afiliaciones	30,03%	29,48%	27,09%	23,19%	20,14%
Puestos no cotizantes	385.950	409.670	392.327	331.348	292.798
Puestos potenciales	1.285.392	1.389.460	1.448.482	1.429.016	1.454.020



No incluye aportación rural

Fuente: Banco de Previsión Social

Según este estudio, la evasión en puestos domésticos en el 2010 es el triple que la que presentan todas las afiliaciones (sin incluir a la rural). Además, no se observa una tendencia a la baja en el período como en el caso de la informalidad de ocupados que surge de la ECH.

Las razones de estos altos valores de informalidad y de su rigidez a la baja a pesar de las acciones implementadas obedecen en general a las características propias del trabajo doméstico que ya fueron mencionadas en este trabajo (en especial: trabajo dentro del hogar, invisible y atomizado, con existencia de vínculos cuasi – familiares y considerado como no generador de valor). Sin embargo, podemos ensayar algunas posibles causas específicas para el sector doméstico en el Uruguay:

- El trabajo doméstico se desarrolla dentro del hogar del empleador. La Constitución determina que el hogar es "un sagrado inviolable". Sin consentimiento de su jefe, solo se puede entrar en él de día y por orden expresa de Juez competente cuando la ley lo autorice<sup>161</sup>. Este es uno de los principales inconvenientes a la hora de fiscalizar el cumplimiento de las normas que protegen los derechos del trabajador doméstico, ya que el único organismo autorizado legalmente a realizar inspecciones domiciliarias por esta causa es el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a través de la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social, previa orden judicial (art. 13 ley nº 18.065). Según mencionó el Subsecretario de Trabajo y de Seguridad Social, Nelson Loustaunau, esta unidad ha realizado unas 5.100 inspecciones entre 2010 y 2011, cuyos resultados fueron diversos<sup>162</sup>.
- Por lo expuesto en el punto anterior, el BPS no es organismo autorizado a ingresar dentro de los hogares para efectuar fiscalizaciones sin previo consentimiento. El director de BPS Ariel Ferrari nos dijo en la entrevista que dicho organismo debe limitarse a intercambiar información con otros organismos, realizar preguntas fuera del hogar del patrono, tomar declaración al mismo y citarlo a sus oficinas si resulta necesario.
- Además, Ferrari nos mencionó que es más difícil para el trabajador doméstico poder denunciar la falta de cumplimiento de sus derechos ante BPS que para cualquier otro trabajador. En una empresa en la que hay varios trabajadores, si uno efectúa una denuncia puede mantener el secreto de la actuación, y por lo tanto no se revela su identidad. Pero en el caso del trabajador doméstico, por lo particular de su relación laboral, esto no es así y rápidamente se sabe quién

<sup>&</sup>lt;sup>161</sup>Constitución de la República, art. 11.

<sup>&</sup>lt;sup>162</sup>Loustaunau, N. (2011). Conferencia de Prensa y Videoconferencia con motivo de la celebración del Día de la Trabajadora Doméstica. Realizada en Centro de Estudios Seguridad Salud y Administración del BPS el 15 de agosto de 2011.

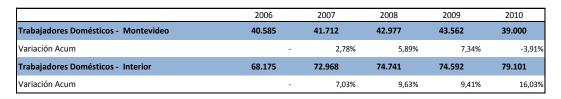
- denunció. Esto en muchos casos provoca que en forma inmediata se rompa el vínculo trabajador patrono.
- Exigir al empleador que cumpla con sus obligaciones siempre conlleva cierto temor para el trabajador doméstico de las reacciones negativas que aquél pueda tener, sobre todo que termine con el vínculo laboral. Para Matilde Castillo, integrante del Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas (SUTD), la gran dificultad para que el trabajador doméstico reclame sus derechos sigue siendo el temor a perder su empleo. Además, parece ser que este temor es mayor en las trabajadoras más jóvenes, dado que frecuentemente son jefas de hogar, tienen niños a su cargo y también menor experiencia de vida.
- Para Mabel Lorenzo de la Liga de Amas de Casa, la falta de información es uno de los principales inconvenientes. Si bien se reconocen los recientes esfuerzos para paliar esta situación (como el convenio BPS UDELAR para brindar asesoramiento jurídico a trabajadores y patronos), también se afirma que los trabajadores domésticos no son contratados por empresas, sino por personas (en muchos casos de avanzada edad) que no tienen el asesoramiento que suele tener una empresa y que por este motivo muchas veces no se cumple con las obligaciones legales y reglamentarias vigentes. Opina que hay que llegar a la población con "información que se convierta en palabras claras y que sean referencia exacta de lo que realmente es la esencia de esa relación laboral". Cree que antes de inspeccionar los domicilios y multar a los empleadores, se les debe proporcionar a éstos información clara.
- Tal como se mencionó en el capítulo 3, en ocasiones es el propio empleado quien pide no tener cobertura de seguridad social para que no se le realicen descuentos en sus haberes o para mantener algún subsidio estatal. Esto fue informado por Mabel Lorenzo (Liga de Amas de Casa), confirmado por Matilde Castillo (SUTD) y también por Ariel Ferrari. Desde el sindicato se

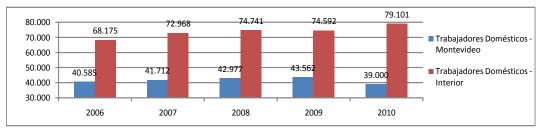
considera que esta es una mala elección, no solo individual sino también social, y se intenta desestimular este tipo de decisiones.

- Mabel Lorenzo afirma que actualmente el costo de la formalización (el pago de aportes patronales) no es una causa de la alta evasión, basándose en el hecho de que la gran mayoría de los trabajadores domésticos están por encima del salario mínimo del sector.
- La situación es muy distinta cuando miramos Montevideo e Interior. En el Interior el trabajo doméstico ha venido creciendo en los últimos años y sobre todo en el 2010 donde supera las 79.000 personas, duplicando el número de trabajadores domésticos en Montevideo.

A continuación se muestran los trabajadores domésticos de Montevideo y del Interior.

Gráfico 15 – Trabajadores del servicio doméstico por Montevideo e Interior



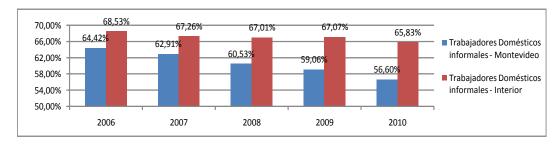


Fuente: Elaboración propia en base a la ECH

Se puede apreciar también, que la situación de informalidad es más seria en el Interior del país y que, si bien se estima que cayó con respecto a años anteriores, esta disminución es poco significativa comparada con la de Montevideo, tal como se muestra en el siguiente gráfico.

Gráfico 16 – Informalidad por Montevideo e Interior

	2006	2007	2008	2009	2010
Trabajadores Domésticos informales - Montevideo	64,42%	62,91%	60,53%	59,06%	56,60%
Variación Acum	-	-2,34%	-6,04%	-8,31%	-12,13%
Trabajadores Domésticos informales - Interior	68,53%	67,26%	67,01%	67,07%	65,83%
Variación Acum	-	-1,86%	-2,22%	-2,13%	-3,94%



Fuente: Elaboración propia en base a la ECH

Podemos mencionar algunas de las causas por las que el Interior está en desventaja frente a Montevideo. En primer lugar, es más difícil llegar para los organismos de contralor. En segundo lugar, es más difícil llegar para el sindicato, en especial por la falta de licencia sindical y por los bajos recursos con los que cuenta. También es razonable suponer un menor acceso a la información que en Montevideo, así como la confusión de que determinada normativa rige solo para la capital del país.

Al ser el trabajo doméstico precario en general, en el sentido de que quienes realizan esa tarea suelen desempeñarse pocas horas en cada hogar y que por esa razón necesitan trabajar en más de un domicilio a la vez, también es razonable pensar que un gran número de estos trabajadores tengan cobertura de seguridad social no por todos, sino solo por algunos de esos hogares. De esta forma igualmente están aportando para una futura jubilación y también adquieren el derecho al cobro de Asignación Familiar y a la atención de salud (en ambos casos, de cumplirse las demás condiciones que exige la normativa vigente). Esto puede estar explicando la razón de que haya más ocupados formales (en términos relativos) que en años anteriores (esto es, ocupados que

realizan aportes al menos por su ocupación principal), mientras que la evasión en puestos de trabajo se mantiene prácticamente constante. Una importante consecuencia de este hecho es que los trabajadores domésticos coticen al BPS muy por debajo de su remuneración mensual real, lo que implicaría que en el futuro vean disminuidos sus ingresos jubilatorios.

Hasta ahora, el tema de la informalidad lo asociamos a la falta de cobertura de seguridad social por el Banco de Previsión Social. Sin embargo, la mayor irregularidad en lo que respecta a cobertura es la falta de inclusión del trabajador en el seguro de accidentes de trabajo administrado por el Banco de Seguros del Estado. Según Nelson Loustaunau (subsecretario del MTSS), se constataron irregularidades en aproximadamente un 98% de las inspecciones que se efectuaron, y la falta del seguro de accidentes fue el principal motivo<sup>163</sup>.

En opinión de la presidenta de la Liga de Amas de Casa, este también es básicamente un problema de información. Dice que algunos empleadores creen que este seguro ya viene en la cobertura del BPS, o directamente ignoran que lo deben contratar para su empleado.

139

<sup>&</sup>lt;sup>163</sup>Loustaunau, N. (2011). Conferencia de Prensa y Videoconferencia con motivo de la celebración del Día de la Trabajadora Doméstica. Realizada en Centro de Estudios Seguridad Salud y Administración del BPS el 15 de agosto de 2011.

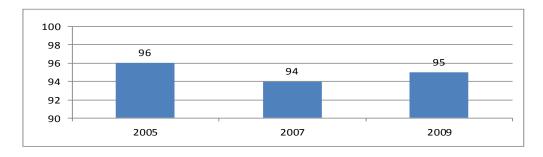
# 5.a.3) <u>Prestaciones de actividad: subsidios por maternidad, enfermedad y</u> <u>desempleo</u>

#### a) Subsidio por maternidad

Las empleadas domésticas ya estaban incorporadas al régimen general del subsidio por maternidad dispuesto por la ley nº 15.084. Según un estudio del BPS<sup>164</sup>, el número de beneficiarias se mantiene prácticamente constante en las tres últimas mediciones, tal como se puede apreciar en el gráfico que sigue.

Gráfico 17 – Trabajadoras domésticas beneficiarias del subsidio por maternidad

	2005	2007	2009
Nº de beneficiarias	96	94	95
Variación Período		2,	,08% 1,06%
Variación Acumulada		2,	.08% -1,04%



Valores a diciembre de cada año

Fuente: Banco de Previsión Social

#### b) <u>Subsidio por enfermedad</u>

Desde 1984 los trabajadores domésticos tienen el derecho a la percepción del subsidio por enfermedad a cargo del BPS. Sin embargo, la alta informalidad en el sector priva a muchos trabajadores de este beneficio. En la última medición

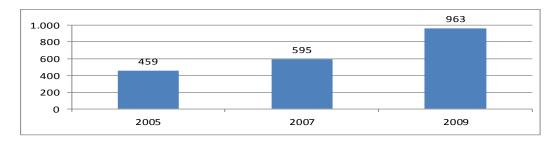
<sup>&</sup>lt;sup>164</sup>Pugliese, L. y Santos, S. (2010). Situación del Trabajo Doméstico en el Uruguay. Actualización del informe. En *Comentarios de seguridad social nº* 27, págs. 131 a 143. Montevideo: BPS.

proporcionada por este organismo<sup>165</sup> se aprecia un notable incremento en la cantidad de beneficiarios de esta prestación, siendo una de sus causas el importante aumento en el número de puestos cotizantes.

En el gráfico que se muestra a continuación se puede analizar la evolución desde el 2005 al 2009 de los domésticos beneficiarios del subsidio.

Gráfico 18 – Trabajadores domésticos beneficiarios del subsidio por enfermedad

	2005	2007	2009
Nº de beneficiarios	459	595	963
Variación Período		- 29,63%	61,85%
Variación Acumulada		29,63%	109,80%



Valores a diciembre de cada año Fuente: Banco de Previsión Social

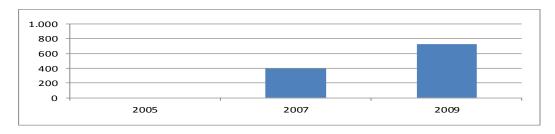
#### c) <u>Subsidio por desempleo</u>

Se trata del principal derecho de seguridad social que adquieren estos trabajadores a partir de la sanción de la ley nº 18.065. En el año 2007, cuando comienzan a hacer uso de este derecho, se registraron 399 beneficiarios percibiendo la prestación por desempleo, mientras que en el 2009 lo hacían 723, tal como se puede apreciar en el siguiente gráfico.

<sup>&</sup>lt;sup>165</sup>Ibíd.

Gráfico 19 – Trabajadores domésticos beneficiarios del subsidio por desempleo

	2005	2007	2009
Nº de beneficiarios	-	399	723
Variación Período	-	-	81,20%
Variación Acumulada	-	-	81,20%



Valores a diciembre de cada año Fuente: Banco de Previsión Social

Si comparamos con el total de beneficiarios de este subsidio, observamos que el incremento en el período 2007 – 2009 de personas que hacían uso de esta prestación es cuatro veces mayor en el caso del servicio doméstico. En el cuadro 20 se muestra dicha comparación.

Cuadro 20 – Trabajadores domésticos beneficiarios del subsidio por desempleo en relación al total de beneficiarios

	2005	2007	2009
Domésticos beficiarios del subsidio por desempleo	-	399	723
Variación Período	-	-	81,20%
Total beneficiarios del subsidio por desempleo	16.191	20.495	24.490
Variación Período	-	26,58%	19,49%

Valores a diciembre de cada año

Fuente: Banco de Previsión Social

Podríamos atribuir este particular aumento de trabajadores domésticos beneficiarios del subsidio por desempleo fundamentalmente a dos causas:

La primera es que una elevada parte de los trabajadores domésticos cobra la prestación por un período más prolongado de tiempo. En efecto, el 53,50% de trabajadores domésticos que perciben el beneficio a diciembre de 2009 lo

hacen al amparo del art. 6.3 de la ley nº 18.399 que modifica el régimen establecido por el decreto—ley nº 15.180, mientras que si miramos al total de beneficiarios de esta prestación, solo el 19% se ampara por este artículo 166. A través de esta reciente disposición (art. 6.3 de la ley 18.399) los trabajadores de 50 años o más al momento de producirse la causal, tienen derecho a una extensión de 6 meses o 72 jornales una vez cumplidos los máximos legales.

- La segunda razón es que esta nueva ley nº 18.399 prevé que el trabajador tenga cobertura incluso si tiene más de un empleo. Esto es muy importante para el trabajador domestico que suele tener varios empleos y de menor estabilidad que para el resto de las ocupaciones.

<sup>166</sup> Ibíd.

#### 5.a.4) Cobertura pasiva: jubilaciones

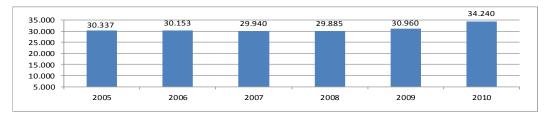
La entrada en vigencia en el año 2009 de la ley de flexibilización de las condiciones de acceso a beneficios jubilatorios (ley nº 18.395) tuvo un fuerte impacto en el sector doméstico por dos motivos:

- Es una norma con claro enfoque de género al computar un año adicional de servicios por cada hijo nacido vivo, por lo que sin dudas el sector más beneficiado es el doméstico donde las mujeres predominan.
- Además del cómputo ficto referido, reduce la cantidad exigida de años de servicios reconocidos para configurar causal de jubilación común y flexibiliza el acceso al beneficio jubilatorio por edad avanzada. Esto es de trascendental importancia para el servicio doméstico, donde existe mayor inestabilidad laboral y donde la informalidad predominante hace más difícil alcanzar los años de servicios exigidos para acceder a una jubilación.

Como podemos ver en el siguiente gráfico, a partir del año 2009 hay un crecimiento de la cantidad de jubilaciones brindadas por el BPS, y en el 2010 se produce un salto importante, alcanzando las 34.240 jubilaciones.

Gráfico 20 – Jubilaciones domésticas (total del país)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Cantidad	30.337	30.153	29.940	29.885	30.960	34.240
Variación Anual	-	-0,61%	-0,71%	-0,18%	3,60%	10,59%
Variación Acum.	=	-0,61%	-1,31%	-1,49%	2,05%	12,86%



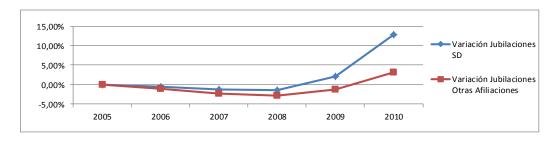
Promedios mensuales de cada año

Fuente: Banco de Previsión Social

Si bien el crecimiento en valores absolutos es importante, es más relevante compararlo con la evolución de las jubilaciones para el resto de las afiliaciones, tal como se hace en el gráfico 21.

Gráfico 21 – Evolución de las jubilaciones domésticas en relación a las brindadas en otras afiliaciones

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Variación Jubilaciones SD	-	-0,61%	-1,31%	-1,49%	2,05%	12,86%
Jubilaciones SD	30.337	30.153	29.940	29.885	30.960	34.240
Variación Jubilaciones Otras Afiliaciones	-	-1,01%	-2,27%	-2,76%	-1,21%	3,10%
Jubilaciones Otras Afiliaciones	338.392	334.978	330.697	329.046	334.292	348.893



Promedios mensuales de cada año Fuente: Banco de Previsión Social

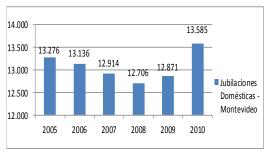
Las jubilaciones por servicio doméstico aumentaron 12,86% en el 2010 con respecto al 2005, mientras que los demás sectores solo crecieron 3,10% en el mismo período de tiempo. Estos datos prueban que los trabajadores domésticos fueron los más beneficiados por la aplicación de la ley de flexibilización por los motivos mencionados: predominio de mujeres, inestabilidad laboral y alta informalidad.

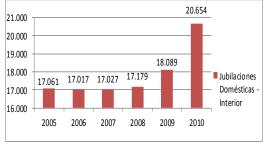
Si consideramos por separado a Montevideo e Interior, los escenarios son muy diferentes, tal como muestra el siguiente gráfico.

Gráfico 22 – Jubilaciones domésticas por Montevideo e Interior

MONTEVIDEO								
	2005	2006	2007	2008	2009	2010		
Cantidad	13.276	13.136	12.914	12.706	12.871	13.585		
Variación Anual	-	-1,06%	-1,69%	-1,61%	1,29%	5,55%		
Variación Acum.	-	-1,06%	-2,73%	-4,29%	-3,05%	2,33%		

INTERIOR									
	2005	2006	2007	2008	2009	2010			
Cantidad	17.061	17.017	17.027	17.179	18.089	20.654			
Variación Anual		-0,26%	0,05%	0,89%	5,30%	14,18%			
Variación Acum.		28,18%	28,25%	29,40%	36,25%	55,58%			





Promedios mensuales de cada año

Fuente: Banco de Previsión Social

La lectura de estos resultados debemos hacerla desde dos perspectivas:

- La cantidad de beneficiarios de jubilaciones otorgadas por el BPS es muy superior en el Interior. Esto responde fundamentalmente a que la cantidad de ocupados en tareas domésticas remuneradas es claramente mayor en el Interior del país.
- El impacto de la ley de flexibilización también es mucho más importante en el Interior que en Montevideo. Como ya analizamos, en el Interior el trabajo doméstico informal predomina y por esto es más difícil configurar causal jubilatoria.

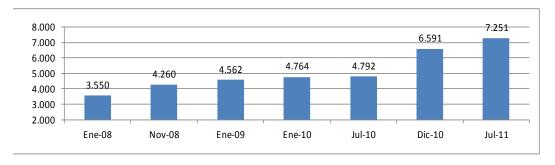
### 5.b) <u>REMUNERACIONES</u>

Otra de las características del servicio doméstico señalada en el capítulo 3, es la de ser una actividad sumergida en materia salarial.

El salario mínimo para los trabajadores domésticos mostró importantes aumentos a partir de su regulación en los Consejos de Salarios. Si tomamos como punto de partida el salario mínimo vigente a partir de 2008, esto es, el inmediatamente anterior a la primera fijación por Consejo de Salarios, el salario mínimo en valores corrientes más que se duplicó desde julio de 2011 con el ajuste de la segunda ronda del grupo 21.

Gráfico 23 – Evolución del salario mínimo para el servicio doméstico (importes nominales mensuales por 44 hs. de trabajo semanales)

	Ene-08	Nov-08	Ene-09	Ene-10	Jul-10	Dic-10	Jul-11
Importe (\$ corrientes)	3.550	4.260	4.562	4.764	4.792	6.591	7.251
Variación Anual	-	20,00%	7,09%	4,43%	0,59%	37,54%	10,01%
Variación Acum	-	20,00%	28,51%	34,20%	34,99%	85,66%	104,25%



Fuente: Comunicados de ATYR a los contribuyentes

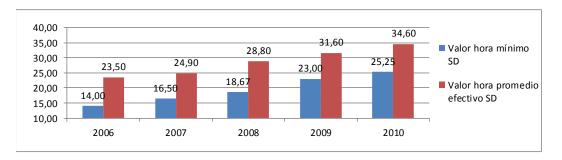
Entonces, desde julio de 2011 los trabajadores domésticos deben percibir una remuneración nominal mensual mínima de \$7.251 por 44hs. de trabajo semanales (lo que equivale a \$38 nominales por hora). Esta cifra es 20,85% superior al salario mínimo nacional a la misma fecha, lo que marca una clara intencionalidad

de revertir la situación de desventaja económica de estos trabajadores, en su mayoría mujeres. En términos reales, el actual salario mínimo para los domésticos (\$7.251) significa una recuperación de poder adquisitivo de casi un 30% con respecto a enero de 2008.

Según Mabel Lorenzo de la Liga de Amas de Casa, actualmente la remuneración por hora (efectiva) de los trabajadores domésticos está muy por encima del valor mínimo. En el gráfico que sigue se aprecia cómo evolucionaron ambas variables, valor hora mínimo y valor hora efectivo (este último obtenido de la ECH del INE), en el período 2006 – 2010. Ya que el valor mínimo puede variar a lo largo del año, tomamos valores promedios anuales a efectos de hacer comparables ambas magnitudes.

Gráfico 24 – Comparación entre el valor hora efectivo y el valor hora mínimo para el servicio doméstico

	2006	2007	2008	2009	2010
Valor hora mínimo SD	14,00	16,50	18,67	23,00	25,25
Valor hora promedio efectivo SD	23,50	24,90	28,80	31,60	34,60



Remuneración expresada en \$ corrientes

Evidentemente, la remuneración efectiva por hora es, en promedio, claramente superior al mínimo reglamentario. Para Mabel Lorenzo, muy pocas empleadas domésticas trabajan por esa cantidad (por el mínimo).

<sup>1.</sup> Fuente valor hora mínimo SD: Elaboración propia en base a datos de los comunicados de ATYR a los contribuyentes

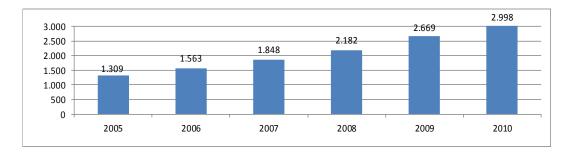
<sup>2.</sup> Fuente valor hora promedio efectivo SD: Elaboración propia en base a la ECH

Este importante y continuo incremento de las remuneraciones de los trabajadores domésticos impactó directamente en la remuneración promedio de los puestos cotizantes del BPS, siendo la que más aumentó en los últimos años.

En los dos gráficos siguientes se muestra lo dicho en el párrafo anterior.

Gráfico 25 – Remuneración promedio de puestos cotizantes al BPS del servicio doméstico

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Importe promedio (\$ corrientes)	1.309	1.563	1.848	2.182	2.669	2.998
Variación Anual	-	19,42%	18,26%	18,06%	22,33%	12,33%
Variación Acum.	-	19,42%	41,22%	66,72%	103,96%	129,09%

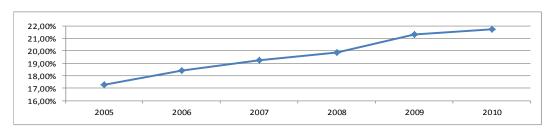


Remuneración de puestos cotizantes en nómina por mes de cargo - Promedios mensuales de cada año

Fuente: Banco de Previsión Social

Gráfico 26 – Remuneración promedio de puestos cotizantes al BPS: servicio doméstico en relación al total de puestos cotizantes dependientes

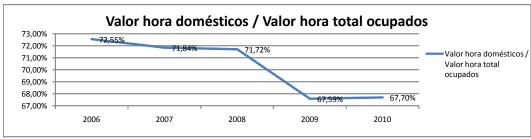
	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Rem. S.D. / Rem. Total Dep.	17,27%	18,41%	19,22%	19,86%	21,30%	21,75%
Rem. Ptos. Cotizantes del S.D.	1.309	1.563	1.848	2.182	2.669	2.998
Rem. Ptos. Cotizantes Dep. Totales	7.578	8.487	9.614	10.987	12.527	13.784



Remuneraciones en \$ corrientes de puestos declarados en nómina por mes de cargo - Promedios mensuales de cada año Fuente: Banco de Previsión Social Más allá de que el salario efectivo doméstico por hora de trabajo haya tenido estos importantes aumentos, la brecha con el resto de los trabajadores se ha ampliado en los últimos años:

Gráfico 27 – Remuneración efectiva por hora de trabajo: servicio doméstico en relación al total de ocupados

	2006	2007	2008	2009	2010
Valor hora domésticos / Valor hora total ocupados	72,55%	71,84%	71,72%	67,59%	67,70%
Remuneración por hora domésticos	23,50	24,89	28,76	31,57	34,64
Remuneración por hora ocupados totales	32,39	34,64	40,10	46,71	51,17



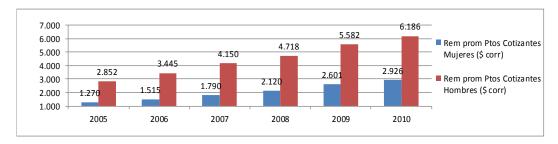
Fuente: Elaboración propia en base a la ECH

Como podemos apreciar, en el 2006 el salario efectivo por hora de los trabajadores domésticos representaba el 72,55% del salario efectivo por hora del total de ocupados, mientras que en el 2010 esta proporción se reduce al 67,70%. Los motivos se relacionan sobre todo con la baja calificación requerida para desempeñar las tareas domésticas y con la desvalorización histórica que se le asigna a esta actividad.

En relación a la remuneración por la que cotizan a la seguridad social los trabajadores domésticos, es llamativa la diferencia de importes entre hombres y mujeres, tal como se demuestra en el gráfico 28.

Gráfico 28 – Remuneración promedio de puestos cotizantes al BPS del servicio doméstico: comparación por sexo

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Rem prom Ptos Cotizantes Mujeres (\$ corr)	1.270	1.515	1.790	2.120	2.601	2.926
Variación Acum	-	19,28%	40,95%	66,95%	104,78%	130,42%
Rem prom Ptos Cotizantes Hombres (\$ corr)	2.852	3.445	4.150	4.718	5.582	6.186
Variación Acum	-	20,79%	45,51%	65,42%	95,72%	116,88%



Remuneración de puestos cotizantes en nómina por mes de cargo - Promedios mensuales de cada año

Fuente: Banco de Previsión Social

Una posible explicación de estas diferencias (de más de 2 a 1 en todo el período observado) es que una proporción significativa de los hombres declarados como trabajadores domésticos se desempeñen como mayordomos, recibiendo así una mayor remuneración. También pueden existir algunas categorías registradas erróneamente como servicio doméstico (choferes, por ejemplo). Por otro lado, y más allá de las posibles diferencias de remuneración, estos datos nos pueden estar sugiriendo que los hombres que realizan tareas domésticas lo hacen por más horas en un mismo lugar, lo que implicaría una menor precariedad laboral que en el caso de las mujeres.

## 6) DESAFÍOS DEL SERVICIO DOMÉSTICO A NIVEL NACIONAL

En el capítulo 3 se plantearon las características del servicio doméstico remunerado que hacen de éste un sector tan peculiar. En este sentido, la normativa tendiente a proteger los derechos laborales del sector debe tomar en cuenta esas particularidades. Se analizó también en el capítulo 4 esa normativa a nivel internacional, regional y principalmente la de Uruguay, cuyos efectos en diversas variables se estudió en el capítulo 5.

Resta por analizar los principales problemas que quedan todavía por resolver en el servicio doméstico. En el presente capítulo, entonces, se analizan dichos desafíos, solamente a nivel nacional, a partir de las entrevistas y exposiciones anexas al presente trabajo.

# 6.a) EFECTIVO CUMPLIMIENTO DE LA LEY 18.065 Y DE LOS CONSEJOS DE SALARIOS

### a) <u>Incumplimiento de la normativa laboral del sector</u>

Las dirigentes del SUTD evalúan como positiva la ley n° 18.065 y los beneficios obtenidos en los convenios colectivos, pero han mencionado que todavía se incumple con varios aspectos de los mismos. A este respecto mencionaron que han recibido muchas quejas por parte de los trabajadores domésticos de que no les respetaban la jornada de trabajo, no les pagaban licencia, salario vacacional, ni aguinaldo, o que se los pagaban pero en fechas posteriores a las debidas. Graciela Espinosa, otra militante del SUTD, mencionó que hay varios incumplimientos en lo que respecta al pago de horas extras y al pago de la indemnización por despido parcial<sup>167</sup>.

<sup>&</sup>lt;sup>167</sup> Espinosa, G. (2011). *Conferencia de Prensa y Videoconferencia con motivo de la celebración del Día de la Trabajadora Doméstica*. Realizada en Centro de Estudios Seguridad Salud y Administración del BPS el 15 de agosto de 2011.

Asimismo, las representantes del sindicato también mencionaron que muchos empleadores tomaron represalias contra los trabajadores que reclamaban los derechos que tienen por la ley o por los Consejos de Salarios. Esto llevó a que muchos trabajadores no reclamen el cumplimiento de los mismos por temor a perder su trabajo.

Otro aspecto importante mencionado por Matilde Castillo, es que muchos empleadores domésticos del Interior del país dicen que los Consejos de Salarios, al ser firmados en Montevideo, sólo se aplican en dicho departamento, y por ende no es obligatoria su aplicación en el Interior. En el capítulo 4 mencionamos que la extensión de los convenios colectivos es todo el territorio de la República, y por lo tanto deben aplicarse tanto en Montevideo como en el resto de los departamentos.

Es por las situaciones mencionadas que los militantes del SUTD no comprenden cómo la OIT toma como ejemplo a Uruguay, ya que la normativa del sector todavía no se cumple en todos sus aspectos.

## b) <u>Desconocimiento por parte de los trabajadores de la normativa laboral del</u> sector

Por otra parte, cabe mencionar que los trabajadores del sector, muchas veces por su bajo nivel educativo, desconocen sus derechos laborales, quedando desprovistos de herramientas para reclamar el efectivo cumplimiento de la ley nº 18.065 y los Consejos de Salarios.

Por esto es fundamental la capacitación de los trabajadores domésticos en Derecho Laboral y Seguridad Social. Ernesto Murro, presidente de BPS, dijo que ese organismo firmó un convenio con la Facultad de Derecho de la Universidad de la República, a efectos de que el SUTD cuente con asesoramiento jurídico<sup>168</sup>.

<sup>&</sup>lt;sup>168</sup> Murro, E. (2011). Conferencia de Prensa y Videoconferencia con motivo de la celebración del Día de la Trabajadora Doméstica. Realizada en Centro de Estudios Seguridad Salud y Administración del BPS el 15 de agosto de 2011.

También mencionó que en el Centro de Estudios del BPS se realizarán cursos de Derecho y Seguridad Social para los trabajadores del sector<sup>169</sup>.

 c) <u>Desconocimiento por parte de los empleadores de la normativa laboral del</u> sector

Por otra parte, la presidenta de la Liga de Amas de casa del Uruguay, Mabel Lorenzo, afirmó que los empleadores domésticos tienen poca información, y que "no hay un conocimiento pleno de derechos y obligaciones de las partes porque realmente es un poco fluctuante el conocimiento y se guía uno mucho por trascendidos". También dijo que hay muchos empleadores que no saben cómo hacer los recibos de sueldo, y que no sucede como en el caso de los empresarios que tienen un contador, un abogado o un departamento jurídico que los asesore en materia laboral.

Lorenzo mencionó también que hay falta de información, y que desde el Ministerio de Trabajo se les da a los patrones información confusa, o que directamente no se les da en virtud de que la misma sólo es ofrecida a los trabajadores.

Es para paliar esta situación que la Liga de Amas de casa cuenta hoy en día con un consultorio jurídico laboral sin costo para los empleadores, para que los mismos puedan realizar consultas sobre sus derechos y obligaciones en su calidad de patronos. Este consultorio surge a partir de un convenio firmado entre el BPS y la Facultad de Derecho de la Universidad de la República.

Asimismo, y tal como sucedía en el caso de los trabajadores, Murro habló de la posibilidad de que haya cursos en el BPS de Derecho Laboral y de Seguridad Social para los empleadores<sup>170</sup>.

<sup>169</sup> Ibíd.

<sup>&</sup>lt;sup>170</sup> Ibíd.

De todas formas, Mabel Lorenzo nos comunicó que siguen viendo lenta la difusión de la información hacia los empleadores desde el Ministerio de Trabajo y otros organismos públicos.

También mencionó Lorenzo en la entrevista, que sería ideal contar con un espacio en la televisión u otro medio de comunicación, donde haya un panel en donde se mencione los derechos y obligaciones de los empleadores del servicio doméstico.

## 6.b) CAPACITACIÓN

En el capítulo 3 hicimos referencia al bajo nivel educativo de los trabajadores domésticos en general. La baja escolaridad impide muchas veces que exista movilidad dentro del propio sector y también que puedan acceder a otro tipo de trabajos.

Para lograr dicha movilidad, así como para que estos trabajadores estén más capacitados para la tarea que realizan (que involucra, entre otras cosas, el cuidado de seres humanos), es fundamental la capacitación.

Tanto el Sindicato como la Liga de Amas de Casa tienen varias propuestas en lo que refiere a la capacitación.

Por un lado, el Sindicato tiene la intención de brindar cursos de computación a trabajadores domésticos, para lo cual ya cuentan con profesor y diez computadoras que le fueron donadas. Refirieron también a que algunos trabajadores ya asistieron a cursos de informática en el MIDES, y que tanto en ese organismo como en el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP) están a disposición del Sindicato para escuchar sus planteos y necesidades en relación a cursos para trabajadores domésticos.

Tanto las representantes del SUTD como las de la Liga de Amas de Casa manifestaron la importancia de capacitar a los trabajadores del sector en lo que respecta al uso de productos de limpieza, electrodomésticos, aparatos electrónicos

y otros utensilios del hogar, a efectos de que sepan para qué sirven, cómo se deben manipular y poder prevenir también la ocurrencia de accidentes laborales.

Un aspecto clave de la capacitación es lo relativo al cuidado de personas. Los trabajadores del hogar con frecuencia tienen bajo su cuidado a niños y/o personas mayores, enfermas o con capacidades diferentes, todo lo cual requiere de conocimientos específicos.

Por otra parte, la dirigente Castillo entiende que también es importante la capacitación en comunicación, a efectos de que los trabajadores domésticos puedan expresarse mejor y dispongan de herramientas más eficaces para hacer respetar sus derechos. Asimismo, considera que esto también los ayudará a valorarse mejor como seres humanos.

Una dificultad que tiene la implementación de diversos cursos de capacitación tiene que ver con los horarios de los mismos. Castillo señaló que han existido cursos que iban desde las dos a las seis de la tarde, lo que hacía casi imposible la asistencia dado que la mayoría de los trabajadores estaban trabajando en ese horario.

## 6.c) DISMINUCIÓN DE LA INFORMALIDAD

#### a) Aportación al Banco de Previsión Social

La informalidad es un gran desafío a resolver en el sector, debiéndose buscar formas novedosas y diferentes de atacarla en vistas de la ya mencionada dificultad para inspeccionar los domicilios particulares.

Por un lado, la capacitación de trabajadores domésticos en Derecho Laboral y Seguridad Social podría llevar a que los mismos entiendan las consecuencias tanto personales como colectivas de no realizar aportes al BPS.

Por otra parte, es fundamental (tal como lo mencionara Mabel Lorenzo) la difusión de información clara y concisa hacia los empleadores domésticos por parte de los organismos públicos, así como la existencia de trámites simplificados para el registro de los trabajadores. Actualmente, en BPS existe un número telefónico gratuito para asistir a los empleadores sobre los trámites que deben llevar a cabo, así como para realizar modificaciones en las facturas que reciben en su domicilio. También pueden acceder a la página web del BPS en la que se publican, entre otras cosas, los laudos acordados para este sector en los Consejos de Salarios.

Cabe agregar que el asesoramiento brindado por el consultorio jurídico que atiende en el local de la Liga de Amas de Casa ayudaría también a que los patrones entiendan y cumplan con la obligación de inscribir a los trabajadores en el BPS. También permitirían disminuir la informalidad los posibles cursos de Derecho Laboral y Seguridad Social a brindarse a los empleadores.

Se debe recordar, asimismo, que Mabel Lorenzo no considera al costo de la formalización de los trabajadores domésticos como un impedimento para su registro ante el BPS.

Como vimos, la informalidad en el Interior del país ha sido poco sensible a las estrategias desarrolladas para disminuirla. Para revertir esta situación se entiende necesario difundir más información en los departamentos del Interior (por medio de conferencias, charlas, etc.), intensificar las inspecciones por parte del organismo autorizado por ley y apoyar al Sindicato y a la Liga de Amas de casa para que tengan un alcance territorial más extensivo en la realización de sus actividades.

Cabe mencionar que en el año 2011 fue presentado un proyecto de ley que permitiría a los empleadores del sector descontar del Impuesto a la Renta de las Personas Físicas (IRPF) el costo laboral de la contratación de trabajadores

domésticos<sup>171</sup>. Dicho descuento sólo podría realizarse estando el trabajador doméstico registrado en BPS, con lo cual esta propuesta podría ayudar a combatir la informalidad en el sector. Asimismo, como lo que se descuenta es el costo laboral que implica el trabajador, también serviría para disminuir la subdeclaración, puesto que si el patrón declara en el BPS un sueldo menor al que paga al trabajador, podrá descontar un menor importe del IRPF. De todas formas, este proyecto aún no ha sido aprobado.

#### b) Seguro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

En el capítulo 5 se mencionó el importante incumplimiento que existe en el servicio doméstico relativo a la contratación obligatoria del seguro de accidentes laborales ante el BSE.

Nelson Loustaunau, subsecretario del Ministerio de Trabajo, se ha preguntado si esto obedece a un tema de costos o a un problema de diseño en los trámites. Y en lo que respecta a esto último señala que el sistema político debería rediseñar la póliza para este tipo de trabajadoras <sup>172</sup>. Asimismo, Ariel Ferrari, director de BPS por parte de los trabajadores, dijo que no es mediante sanciones la forma de resolver el incumplimiento del seguro, sino que es con información, dando a conocer las obligaciones.

En el capítulo 4 se comentó que el seguro de accidentes puede ser solicitado por el empleador doméstico, o bien ante las sucursales del BSE, o bien ante el BPS en el mismo momento en que se inscribe al trabajador doméstico. Si bien existe esta última posibilidad, la presidenta de la Liga de Amas de Casa afirmó que en el BPS no se le dice a los empleadores al momento de realizar la inscripción del

<sup>&</sup>lt;sup>171</sup>Permitirán descontar el IRPF al formalizar una doméstica. (2011, Abril 25). Diario El País. [Versión en línea]. Disponible en : http://www.elpais.com.uy/110425/pnacio-562218/nacional/permitiran-descontar-el-irpf-al-formalizar-una-domestica/

<sup>&</sup>lt;sup>172</sup>Loustaunau, N. (2011). *Conferencia de Prensa y Videoconferencia con motivo de la celebración del Día de la Trabajadora Doméstica*. Realizada en Centro de Estudios Seguridad Salud y Administración del BPS el 15 de agosto de 2011.

trabajador, que deben contratar también el seguro de accidentes con el BSE. Asimismo señala que existe un gran desconocimiento por parte de los empleadores en lo que respecta al cumplimiento de dicha obligación, y eso se debe en parte a la falta de información.

Con respecto a este punto, cabe resaltar que el 31 de agosto de 2011, el BPS y el BSE firmaron un convenio que permite el intercambio de información entre ambos organismos<sup>173</sup>. Por medio de este convenio el BSE podrá conocer la situación laboral declarada ante el BPS de los trabajadores, incluyendo remuneración gravada, conceptos, tipos de remuneración, días trabajados u horas semanales para jornaleros, así como vínculo funcional y cómputo especial si existiere. Ariel Ferrari nos comunicó que con este convenio se lograría que cuando un empleador registre a un trabajador doméstico ante el BPS, dentro de ese registro esté también el seguro. De esta forma, cuando el BPS envíe al empleador la factura mensual por los aportes a la seguridad social, la misma también contendrá la cuota parte del seguro por accidentes. Poner una línea más en la factura del BPS con el seguro, según Ferrari, sería muy simple, y ello facilitaría y no complejizaría el registro primero en BPS y luego en el BSE.

Cabe señalar que la solución mencionada por Ferrari es también la que pretende lograr el SUTD.

# 6.d) <u>FUTUROS PUNTOS A NEGOCIARSE EN LOS CONVENIOS</u> <u>COLECTIVOS</u>

En el capítulo 4 se analizaron los beneficios obtenidos por los trabajadores domésticos en los Consejos de Salarios de las rondas de 2008 y de 2010. De las entrevistas realizadas al SUTD y a la Liga de Amas de Casa surgieron algunos

159

<sup>&</sup>lt;sup>173</sup>BPS (2011). *Firma de Convenio BPS - BSE*. Noticias de BPS. Disponible en: http://www.bps.gub.uy/BPSInforma/Novedades/NoticiaAmpliada.aspx?menu=BPSInforma&id=2 85

elementos que podrían incorporarse en los convenios colectivos a celebrarse en el futuro.

Dentro de estos elementos podemos citar: la categorización, la obligación de tener un contrato de trabajo escrito y la licencia sindical.

Con respecto a los dos primeros puntos, tanto el sindicato como los representantes de los empleadores han hablado sobre la necesidad de los mismos. En lo que refiere a la licencia sindical, la Liga de Amas de Casa no mencionó el tema.

### a) Categorización

Una de las propuestas mencionadas por el SUTD es establecer distintas categorías de trabajadores domésticos en función de las tareas que estos realicen, y que haya un laudo diferenciado para cada categoría.

A este respecto, Matilde Castillo del SUTD mencionó las categorías de: limpiadora, cocinera, cocinera para freezer, cocinera para catering, cocinera especializada (que es la que cocina para personas con tratamientos específicos como diabetes), cuidadores de niños, cuidadores de enfermos, entre otras. La intención del SUTD es la de definir pocas categorías y que éstas sean concretas, para luego fijar el valor hora de cada una.

Cabe destacar que, en el caso de que un trabajador doméstico realice las tareas de dos ó más categorías por más de 15 días en un mes, la propuesta del Sindicato es que se le pague por la categoría más alta.

Otro ítem importante a destacar en lo que refiere a la categorización, en el cual coinciden tanto el SUTD como la Liga, es que para lograr la misma es fundamental la capacitación ya mencionada en este capítulo. En cuanto a ello, la presidenta de la Liga, Mabel Lorenzo, declaró que con esta capacitación el empleador va a tener un resguardo sobre los conocimientos y aptitudes que puede esperar de la persona que están contratando, y al trabajador se le va a pagar por la

responsabilidad asumida. De esta forma, sostiene Lorenzo, que se favorece tanto al desarrollo del grupo de trabajadores domésticos como a los empleadores.

#### b) Contrato de trabajo escrito

Como ya fuera señalado en el capítulo 4 al comparar la normativa uruguaya con la de otros países de la región, en Uruguay no es obligatoria la existencia de un contrato de trabajo escrito. Además, Mabel Lorenzo nos planteó que en nuestro país no suelen haber contratos escritos para el trabajo doméstico.

También hemos señalado en el capítulo 3 que una de las características del sector es la imprecisión en la definición de las tareas que realizan los trabajadores, las cuales son a su vez de variada naturaleza.

Como consecuencia de lo mencionado en los dos párrafos anteriores, suele suceder que, tal como nos comunicó Mabel Lorenzo, los trabajadores domésticos son contratados en principio para hacer determinadas tareas, y que luego los empleadores les van agregando otras que no se habían acordado al inicio de la relación laboral.

También cabe resaltar que la ausencia de contrato de trabajo escrito complica más la exigibilidad de los derechos laborales, ya que se tiene que probar por otros medios la existencia de la relación laboral.

Además, como ya fuera señalado en el capítulo 4, el convenio 189 de la OIT en su artículo 7 establece que los trabajadores domésticos deben ser informados sobre sus condiciones de empleo, cuando sea posible, mediante contratos escritos en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos.

Tanto el SUTD como la Liga de Amas de Casa entienden que es necesario establecer en próximos convenios colectivos del sector, la obligación de que las partes, al iniciar la relación laboral, firmen un contrato de trabajo.

La intención del SUTD es que en dicho contrato se establezca los nombres y otros datos del trabajador y del empleador, las tareas a realizar por el empleado, la forma del cobro del sueldo y el monto del mismo. Asimismo, la Liga también pretende que se hagan contratos tipo, en los que se establezcan las tareas que el empleador desea que efectúe el trabajador doméstico y que éste se compromete a realizar.

#### c) <u>Licencia sindical</u>

Tanto las dirigentes del SUTD, como el director de BPS Ariel Ferrari, nos comunicaron que actualmente los trabajadores domésticos no cuentan con licencia sindical.

La ley n° 17.940 en su artículo cuarto reconoce el derecho de los trabajadores a gozar de tiempo libre remunerado para realizar actividades sindicales, y exige que el ejercicio de tal derecho debe ser reglamentado para cada sector por el Consejo de Salarios respectivo.

En el servicio doméstico no se ha realizado aún dicha reglamentación, lo que dificulta a los representantes del SUTD ya que los obliga a salir de sus respectivos hogares para realizar tareas sindicales, entre las que cabe mencionar la concurrencia a las negociaciones de los Consejos de Salarios.

El principal problema que se presenta en el sector con respecto a la licencia sindical fue mencionado por Ferrari en la entrevista, el cual señaló que en el servicio doméstico los trabajadores generalmente trabajan solos en los hogares, sin tener compañeros que los sustituyan en sus tareas, como sucede generalmente en otros sectores de actividad. Además, muchas veces también tienen a su cargo personas (ya sean niños, adultos mayores o enfermos), siendo más difícil y delicado coordinar con otras personas para que cuiden de ellos cuando el trabajador se tome licencia sindical.

La solución planteada por el sindicato es que el trabajador doméstico que vaya a usufructuar la licencia sindical, dé aviso al empleador cinco o diez días antes, para que éste pueda conseguir con tiempo a otro trabajador para que lo sustituya ese día. Puede suceder en ese caso que el empleador tenga dificultades para conseguir un suplente, y es por eso que la dirigente Castillo nos dijo que para solucionar ese aspecto se podría contar con una bolsa de trabajadores domésticos que esté controlada por el Ministerio de Trabajo, el BPS y el PIT-CNT.

Ferrari, en la entrevista sugirió la siguiente solución: "Tal vez lo que habría que hacer es crear un fondo que les permita financiar actividades que puedan tener ellas y financiarse las horas que puedan precisar, más que tener licencia sindical, por lo peculiar de la actividad."

# 6.e) <u>DESAFÍOS RELATIVOS AL CONVENIO 189 Y A LA RECOMENDACIÓN 201 DE LA OIT</u>

Si bien la normativa uruguaya es en general más favorable que el convenio aprobado por la OIT sobre el trabajo doméstico, también existen algunos puntos que deberían ser tomados en cuenta y mejorados para cuando se ratifique el mismo en nuestro país.

Al respecto, cabe señalar que la Dra. Martha Márquez Garmendia, en el panel presentado por el Grupo Derecho y Género<sup>174</sup>, destacó algunos artículos del convenio y de la recomendación que se deben tener en cuenta a efectos de su futura aplicación en la normativa uruguaya. Respecto al convenio mencionó:

• El contrato de trabajo escrito tipo, en la medida que ello sea posible (art. 7 convenio, art. 6 de la recomendación).

\_

<sup>&</sup>lt;sup>174</sup> Márquez, M. (2011). Op. Cit.

 Protección específica de las trabajadoras migrantes (art. 8 del convenio, art. 20 a 23 de la recomendación).

#### Respecto a la recomendación,

- En referencia a la no discriminación, asegurar la no exigencia de prueba de VIH o embarazo (art. 3 de la recomendación).
- El derecho al preaviso de terminación del contrato de trabajo, y a tener tiempo libre para buscar otro, así como para conseguir alojamiento en el caso de los trabajadores sin retiro o con cama (art. 18 de la recomendación).
- Fomento de la capacitación de las trabajadoras. Conciliación del trabajo y las responsabilidades familiares (art. 25 de la recomendación).
- Cooperación entre los Estados para mejorar la protección en cuanto a la trata de personas, seguridad social, control de agencias de empleo, difusión de buenas prácticas y recopilación de estadísticas sobre el trabajo doméstico (art. 26 de la recomendación).

# 6.f) <u>DESAFÍOS DE LAS ORGANIZACIONES REPRESENTATIVAS DE</u> <u>TRABAJADORES Y EMPLEADORES</u>

Si bien tanto el SUTD como la Liga de Amas de Casa están realizando diversas tareas a fin de defender los derechos de sus representados, existen en la actualidad ciertos asuntos a mejorar por parte de ambas organizaciones con la finalidad de optimizar esas tareas.

A continuación se analizarán estos desafíos tanto para el sindicato como para la Liga de Amas de Casa.

#### a) <u>Desafíos organizativos para el SUTD</u>

El principal problema es la dificultad de sindicalización del sector. Será un verdadero desafío para el SUTD buscar nuevas técnicas para captar afiliados y lograr vencer el temor de los trabajadores a sindicalizarse.

Un asunto importante es la dificultad de financiamiento del Sindicato. Actualmente el único ingreso del SUTD son las cuotas mensuales de sus afiliados, que ascienden cada una a 40 pesos.

Desde el SUTD se manejaron dos soluciones para el problema de recaudar la cuota sindical. Una de ellas es que los trabajadores del sector puedan depositarla en una cuenta bancaria, y la otra es que el descuento de la cuota del trabajador se haga en el recibo de pago del BPS que llega al domicilio del empleador.

Cabe destacar también, la dificultad actual del sindicato para llegar a los trabajadores del Interior del país.

Otro aspecto importante reseñado en la entrevista, es que actualmente no cuentan con un local sindical propio, realizándose las reuniones del sindicato en el local central del PIT-CNT. Esto les trae aparejado ciertos problemas por las particularidades propias del sector, en el que es necesario que muchas veces las reuniones sindicales tengan que hacerse los domingos, en cuyo caso el SUTD se ve obligado a buscar otros locales donde realizar las mismas. Otra dificultad que les implica no contar con local propio es que muchos afiliados no pueden concurrir a las reuniones porque tienen hijos chicos y el espacio actual con el que cuenta el SUTD no tiene una pieza para que puedan jugar los niños. En pos de resolver el mencionado problema locativo, el SUTD está solicitando colaboración a organizaciones no gubernamentales y al BPS, entre otras instituciones.

Por otro lado, cabe resaltar que el sindicato no cuenta aún con una estructura orgánica ni estatutos. La elaboración de los mismos, así como la realización de

elecciones en el SUTD, podrían servirle de ayuda a que se consolide como organización.

Otro aspecto organizativo que ya fuera mencionado en este capítulo y que ayudaría a fortalecer la organización sindical del sector, es la aprobación de la licencia sindical en los Consejos de Salarios.

Por último, se debe señalar que el sindicato se ha puesto en contacto con la Directora de ANTEL para contar con una página web a efectos de tener una mayor difusión de sus actividades y de información relacionada al sector. Esto podría ayudar también, a mejorar la comunicación con los trabajadores domésticos del Interior.

### b) <u>Desafíos organizativos para la Liga de Amas de Casa</u>

La Liga de Amas de Casa también tiene varios desafíos por delante en lo que respecta a su organización y funcionamiento.

Para entender mejor estos desafíos, se debe recordar que se trata de una organización con fines y tareas diversas. A este respecto cabe resaltar lo dicho por la presidenta en la entrevista: "Somos hace 16 años una asociación civil sin fines de lucro cuyos objetivos fundamentales han sido la dignificación del rol de ama de casa, y buscamos la jubilación para la mujer ama de casa, y aparte somos una asociación de defensa al consumidor..."

A estas tareas luego se le agregó en el 2008, la representación de los empleadores del servicio doméstico, representación que Lorenzo pretende que no sea "virtual" ya que es un sector en donde la misma es difícil, puesto que no se conocen todos los empleadores, ni tiene la Liga una organización afianzada como la pueden tener las Cámaras de Comercio o de Industria.

Por una parte, al ser numerosos los empleadores, y al ser un sector en donde la relación laboral se da dentro del seno del hogar y no en una fábrica o una empresa, los mismos suelen estar desperdigados, lo cual dificulta reunirlos.

Otro asunto a mencionar en lo que refiere al funcionamiento de esta asociación son las quejas que reciben por parte de algunos empleadores con respecto a los beneficios negociados en los Consejos de Salarios, quienes entienden que algunos son demasiado favorables para los trabajadores. La Presidenta Lorenzo al respecto dice que la Liga tiene la postura de tomar en cuenta todas las quejas, acercar a esos empleadores, y analizar todas las opiniones en pos de fortalecer a la asociación y conciliar los distintos intereses del sector.

Por último se debe mencionar el desafío relativo al financiamiento de la Liga. La misma se financia exclusivamente con la cuota mensual de sus socios, que asciende a \$100, y no recibe ayudas financieras de ningún grupo político ni religioso, ni del Estado. La Presidenta Lorenzo dijo que se les hace difícil afrontar los gastos mensuales, ya que, además de los gastos fijos de toda organización, tienen que afrontar el pago del alquiler del local.

#### 7) <u>CONCLUSIONES</u>

Al comienzo de este trabajo se mencionaron los objetivos que se perseguían al iniciar el proceso de investigación. En línea con éstos y basándonos en la metodología utilizada, en este apartado se presentan las distintas conclusiones a las que hemos arribado. Las mismas se basan en un trabajo realizado en gran medida a partir de datos estadísticos de diversas fuentes, así como de opiniones de los distintos actores involucrados.

Nuestro propósito no es derivar en verdades absolutas, sino más bien mostrar algunas relaciones existentes entre los distintos temas tratados, advertir sobre las principales deficiencias o necesidades que subsisten para los trabajadores domésticos y sus posibles causas, así como plantear determinadas líneas de acción que podrían, en nuestra opinión, contribuir al desarrollo del sector.

- I. El trabajo doméstico presenta un conjunto de particularidades en relación a las demás actividades que lo hacen, en general, más vulnerable. Es por ello que consideramos de trascendental importancia atacar, a través de políticas públicas específicas, las causas fundamentales que colocan a este colectivo en una situación de clara desventaja frente a los demás trabajadores. Entendemos que dichas políticas no pasan por ampliar la normativa del sector (cuyo marco es la ley nº 18.065 y sus normas concordantes), sino más bien por garantizar el efectivo cumplimiento de sus disposiciones en lo que refiere al respeto de derechos y cumplimiento de obligaciones, así como ultimar ciertos detalles de la relación laboral que pueden perfectamente ser resueltos mediante la negociación colectiva.
- II. En este trabajo se analizó la normativa que regula el trabajo doméstico en diferentes países de la región con respecto a temas de gran relevancia como son: el acceso a prestaciones de seguridad social, la regulación del salario, de la jornada de trabajo y de los descansos, la protección contra el

despido y las formalidades requeridas por el contrato de trabajo. También se indagó en distintos temas regulados por convenios internacionales de la OIT. Se desprende que la normativa uruguaya, a través de disposiciones generales para todos los trabajadores y disposiciones específicas para este sector en particular es, entre los países analizados, la más ventajosa para los trabajadores domésticos en cuanto a que pone a éstos en igual situación que al resto de trabajadores en la mayoría de los temas abordados. Y no solo a nivel regional, sino que en el plano internacional Uruguay también se ubica en una posición de privilegio en esta materia, consagrando derechos para el servicio doméstico incluso más beneficiosos que los exigidos por la OIT.

- III. Una de las medidas que consideramos importante llevar a cabo por el Estado, se relaciona con la educación de los trabajadores domésticos. Con respecto a este punto, además de los cursos de capacitación ya mencionados en el cuerpo del presente trabajo monográfico, entendemos que sería menester la implementación de algún plan especial para que estos trabajadores puedan completar la educación secundaria, en virtud de que el 47,5% cursó sólo hasta primaria. De esta forma se logra que los mismos tengan más mecanismos para defender sus derechos laborales, puedan brindar un mejor servicio especializado, aspirar a mayores ingresos, así como acceder a una mayor posibilidad de movilidad vertical entre empleos y mejorar su calidad de vida. Cabe destacar que tanto el mencionado plan como los cursos de capacitación deberían realizarse en horarios especiales a efectos de facilitar la concurrencia de estos trabajadores.
- IV. Entendemos que es sumamente importante el incremento sostenido en el número de puestos de trabajo domésticos afiliados al BPS, siendo incluso de una magnitud equiparable a la del resto de las actividades si tomamos

en cuenta los últimos años. Por los argumentos señalados en el capítulo 5, sostenemos que la causa de este incremento responde a una combinación de factores, encontrándose entre los más importantes el nivel de actividad económica favorable y las importantes campañas informativas y de sensibilización que se han venido realizando desde el BPS (y que se resumen en el anexo E de la presente monografía). Por lo tanto, creemos que la aprobación de la ley nº 18.065 no sería el principal inductor del aumento de puestos cotizantes en el sector doméstico, aunque es razonable igualmente pensar que tenga efectos positivos sobre todo a través de la potestad que otorga a la Inspección General de Trabajo de realizar inspecciones en domicilios particulares bajo ciertas condiciones, y de la inclusión en la cobertura por desempleo a aquellos trabajadores domésticos afiliados al BPS. Sin embargo, es indudable la importancia de esta norma como punto de partida de importantes medidas tomadas posteriormente, como lo son las campañas informativas y sensibilizadoras mencionadas.

- V. Pese al sostenido crecimiento de los puestos cotizantes al BPS, la informalidad continúa siendo un problema fundamental para los trabajadores domésticos. En Montevideo se registró una importante reducción de la informalidad, pero en el Interior (donde el número de trabajadores domésticos es significativamente mayor), los avances en este sentido han sido mínimos debido sobre todo al menor acceso a la información y a las dificultades que tienen los organismos de contralor y el sindicato para llegar a estos departamentos.
- VI. La falta de información es un aspecto clave que ayuda a explicar la informalidad y el incumplimiento de las normas laborales, de acuerdo a lo expresado por la presidenta de la Liga de Amas de Casa. Los empleadores de este sector no son en general empresarios y no suelen dominar la

normativa laboral y de seguridad social, ni cuentan con asesores sobre el tema. La información que se le debe brindar a los empleadores debe estar sistematizada de manera tal que sea fácil de entender. También es de suma importancia facilitar los trámites de inscripción para este grupo de trabajadores, ya que los empleadores no suelen tener tiempo, ni son idóneos para realizar gestiones en los organismos públicos.

- VII. Otro de los motivos de la informalidad del sector, de acuerdo a lo recabado en las entrevistas, es que muchas veces son los propios trabajadores de servicio doméstico los que no quieren aportar al BPS, ya que prefieren cobrar un sueldo más alto, o bien porque si aportaran dejarían de percibir en algún caso alguna prestación. Esta situación tiene de rehén al empleador, ya que se ve en la disyuntiva de inscribir o no al trabajador. Por otra parte, perjudica también al propio trabajador, ya que le impide acceder a distintos beneficios de la seguridad social.
- VIII. Uno de los mayores problemas en cuanto a informalidad sigue siendo la contratación con el BSE de la póliza de seguro por accidentes de trabajo. En las últimas inspecciones realizadas, el MTSS detectó en el 98% de los hogares inspeccionados la falta del seguro de accidentes. Con respecto a esto último, compartimos la opinión de la presidenta de la Liga de Amas de Casa, de que ello ocurre por falta de información, ya que el costo de la póliza es menor al 3% del sueldo nominal anual del trabajador, por lo que no parecería un egreso significativo para el empleador. En consecuencia, entendemos que debería unificarse la inscripción en BPS y BSE, y descontarse el monto correspondiente al seguro por accidentes de trabajo en la misma factura del BPS, tal como sugiere el Director Ferrari.
- IX. En la actualidad, Internet constituye una de las principales fuentes de información. La página web del BPS cuenta con información bastante detallada respecto a los trámites de inscripción y afiliación, así como sobre

los derechos de seguridad social de este grupo de trabajadores. Por su parte, a través de la página web del MTSS se puede acceder a información respecto a la licencia, aguinaldo, salario vacacional, indemnización por despido y otros aspectos referentes al derecho laboral, pero resulta bastante difícil de comprender para personas no idóneas en la materia ya que hace referencia a normas que no siempre son de fácil interpretación por los usuarios. Además, entendemos que es poco intuitiva la manera de acceder a la información. A pesar de encontrar avances en cuanto a la exposición de contenidos, creemos que aún resta mucho por hacer. En nuestra opinión se debería unificar la información tanto de BPS, BSE y MTSS en una sola página web destinada al servicio doméstico, donde se expliquen en forma clara los derechos de este grupo de trabajadores, todas las obligaciones que tienen ambas partes, la forma de inscripción y que se actualice periódicamente a medida que se aprueben nuevas leyes, reglamentos y/o convenios colectivos.

- X. Entendemos que puede ser también una buena medida implementar en la web proyectada un ejemplo de recibo de sueldo que pueda utilizar el empleador doméstico, para que le sea más fácil realizar el mismo, ya que, de acuerdo a lo informado por la Liga de Amas de Casa esto no siempre resulta una tarea sencilla. También creemos que sería de valor brindar simuladores de cálculo en la web para poder conocer de antemano tanto los aportes correspondientes al BPS y BSE, como para poder calcular los montos de aguinaldo, licencia, indemnización por despido y salario vacacional correspondientes al trabajador. De esta forma se facilitarían los cálculos a los empleadores y se contribuiría a mejorar el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores del sector.
- XI. De igual manera, sostenemos que es de suma importancia el asesoramiento que se pueda brindar también en forma presencial y/o en forma telefónica

por parte de los organismos del Estado (BPS, MTSS y BSE), el SUTD y la Liga de Amas de Casa, tanto a los empleadores como a los trabajadores del servicio doméstico. La presidenta de la Liga de Amas de Casa expresó que el MTSS no brinda información clara a los empleadores. Lo que planteamos, entonces, es que exista una oficina que centralice e integre los trámites y el asesoramiento para el sector, de forma similar a como ocurre con el registro conjunto de las empresas en BPS y DGI. De esta forma, al empleador no le resultaría tan complejo informarse y realizar los trámites correspondientes, y se contribuiría asimismo a disminuir el incumplimiento de la normativa laboral y de seguridad social.

- XII. Recientemente se han incorporado algunas facilidades para la inscripción del trabajador doméstico. En particular, cuando se trata del alta o de una modificación del trabajador doméstico el trámite puede realizarse vía fax, e-mail o por correo postal, además de presencialmente. No obstante, cuando la inscripción es por primera vez (cuando el empleador nunca tuvo servicio doméstico registrado), el trámite solo puede realizarse presencialmente o por correo postal. A pesar de que han habido importantes avances, opinamos que se podría simplificar aún más la inscripción, por ejemplo, mediante formularios más amigables e instructivos claros. También sería conveniente permitir que la inscripción de estos trabajadores se pueda realizar siempre mediante la web a través de algún mecanismo de autenticación, adjuntando formularios escaneados.
- XIII. En materia de prestaciones de seguridad social, el logro más importante para los trabajadores domésticos obtenido por la aprobación de la ley nº 18.065 fue la inclusión en el Seguro por Desempleo. Estos trabajadores también han sido los más beneficiados con la reciente aparición de las leyes nº 18.395 (Beneficios Jubilatorios. Flexibilización de las condiciones de acceso) y nº 18.399 (Seguro por Desempleo administrado por el Banco

de Previsión Social. Modificación del régimen establecido por el decretoley n° 15.180) que, indirectamente, tuvieron un impacto de gran importancia para el sector. Por lo tanto, si sucede la situación mencionada de que estos trabajadores decidan por voluntad propia no aportar al BPS, se pierden o ven reducidos los importes de estos importantes derechos, por lo que entendemos que es necesario tomar alguna medida al respecto para evitar que se generen estas situaciones. El trabajador debe estar informado de los beneficios que percibe al estar dentro del sistema. En este sentido es muy importante la difusión que pueda dar el sindicato y el BPS a los trabajadores domésticos sobre estos derechos, y sobre la obligatoriedad de realizar los respectivos aportes. Vemos además como positivas aquellas campañas que brinden beneficios solamente a los trabajadores del servicio doméstico que estén registrados en BPS. Como ejemplo de ello se puede citar a los abonos culturales brindados por dicho organismo a aquellos trabajadores del sector que estuvieran afiliados al sistema de seguridad social.

- XIV. Hemos expresado que ciertos temas pueden resolverse por medio de la negociación tripartita en los Consejos de Salarios. Tanto las representantes del sindicato como las de la Liga de Amas de Casa nos han expresado que el trato ha sido siempre cordial en las negociaciones, por lo que es un buen mecanismo para ajustar algunos detalles que hacen falta en el sector y que podrían mejorar las condiciones laborales de este colectivo. Cabe mencionar, además, que de las entrevistas mantenidas con estas representantes surgieron también temas comunes que preocupan a ambas partes, aunque puede que existan algunas discordancias a la hora de instrumentar y detallar los mismos.
- XV. Uno de estos temas son los salarios. Hemos analizado en el capítulo 3 que el trabajo doméstico se caracteriza por tener bajas remuneraciones.

Podemos concluir al respecto que la incorporación del sector en los Consejos de Salarios a partir del año 2008 fue muy positiva, puesto que la remuneración mínima presentó desde ese momento importantes aumentos tanto en términos nominales como reales. Pero si miramos la remuneración efectiva por hora de trabajo, los trabajadores domésticos continúan en clara desventaja, siendo esta una característica estructural que tiene sus causas en la desvalorización de este tipo de tareas y en la baja calificación requerida para desempeñar la labor. Consideramos que otra de las formas de paliar esta situación (además de con la capacitación ya mencionada) es por medio de la categorización señalada tanto por el SUTD como por la Liga. Establecer diferentes categorías según las tareas realizadas y fijar un laudo distinto para cada una de ellas ayudaría no sólo a profesionalizar al sector, sino también a elevar los bajos niveles salariales de los trabajadores domésticos.

XVI. Otro tema a tratar en los Consejos de Salarios es la licencia sindical. En nuestra opinión, este derecho ayudaría a fortalecer al sindicato, permitiendo que sus representantes puedan acudir a las negociaciones con la Liga o a realizar otras tareas sin perder parte de su salario. El principal problema que vemos es la forma de instrumentar esta licencia, ya que se trata de un sector peculiar, donde generalmente no existen compañeros de trabajo que puedan suplir al trabajador que pretende tomar licencia sindical, teniendo en cuenta también que en este tipo de actividad, la confianza en el trabajador y el trato que éste tiene con sus empleadores suelen ser más importantes que su eficiencia y capacitación. La forma particular en que se reglamente la licencia sindical en los futuros convenios colectivos del sector, surgirá de la negociación del SUTD con la Liga de Amas de Casa, en donde se buscará aquella que beneficie a ambas partes.

XVII. Un último punto a tratar en futuros convenios colectivos es la instrumentación de un contrato de trabajo obligatorio para este colectivo. En nuestra opinión, esto sería muy positivo en virtud de que el contrato contribuiría a brindar información a ambas partes sobre sus derechos y obligaciones, permitiría un mejor contralor por parte de los organismos correspondientes y facilitaría a los trabajadores la exigencia de sus derechos laborales. Cabe destacar también que el reciente Convenio nº 189 de la OIT indica que se deben adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos sean informados sobre sus condiciones de empleo de forma adecuada, verificable y comprensible, cuando sea posible mediante contratos escritos en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos (artículo 7), por lo que al establecer la obligatoriedad de este contrato se verificaría uno de los pocos requisitos que le falta a Uruguay para cumplir plenamente con el Convenio. A nuestro entender lo más conveniente es que el MTSS brinde contratos de trabajo tipo para facilitar la realización del mismo. Esto es fundamental ya que, como hemos expresado anteriormente, se trata de un sector en el que los empleadores no son expertos en derecho laboral, ni suelen contar con asesores jurídicos.

Entendemos que con las políticas y acciones mencionadas en esta monografía, se contribuiría a consolidar el trabajo doméstico en Uruguay, a fin de que éste sea considerado y respetado por toda la población como un trabajo digno al igual que cualquier otro. Asimismo, serían pasos importantes a efectos de disminuir la brecha de género existente en el mercado laboral.

#### Bibliografía

- Amarante, V., y Espino, A. (2007). Informalidad y protección social en Uruguay.

  Elementos para una discusión conceptual y metodológica. Serie

  Documentos de trabajo del Instituto de Economía, DT 1/07. Montevideo:

  Instituto de Economía de la Facultad de Ciencias Económicas de la UDELAR.
- Amarante, V., y Espino, A. (2007). Situación del servicio doméstico en Uruguay.

  Uruguay: ampliando las oportunidades laborales para las mujeres.

  Montevideo: INAMU con apoyo del Banco Mundial.
- BPS. (2011). Boletín Estadístico 2011. Montevideo: Autor.
- BPS. (2011). Evolución de los cotizantes 2011. Montevideo: Autor.
- BPS. (2011). *Página web del BPS*. Recuperado el 5 de Setiembre de 2011, de http://www.bps.gub.uy
- BSE. (2011). *Página web del BSE*. Recuperado el 18 de Setiembre de 2011, de http://www.bse.com.uy
- CEPAL. (2007). El aporte de las mujeres a la igualdad en América Latina y el Caribe. Santiago de Chile: Autor.
- D'Souza, A. (2010). Camino del trabajo decente para el personal del servicio doméstico: panorama de la labor de la OIT. Ginebra: OIT.
- Herrero, M. D. (2006). El trabajo de las empleadas domésticas: entre lo doméstico (privado) y lo asalariado (público). La Aljaba, Segunda Época, Revista de Estudios de la Mujer, Vol 10. Santa Rosa: Universidad Nacional de la Pampa.

- Lazo, M. (2011). Evasión en puestos de trabajo Año 2010. En *Comentarios de Seguridad Social Nº 33*. Montevideo: BPS.
- Meneses, M. V. (2009). La nueva normativa sobre Trabajo Doméstico: ¿estatuto o integración al régimen normativo general?. Revista Jurídica Regional Norte, año 4 Nº 4. Montevideo: FCU.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2011). *Trabajo doméstico e impacto de las políticas públicas en Uruguay*. Montevideo: Autor.
- OIT. (2004). ¿Ayudantes o esclavos? Comprender el trabajo infantil doméstico y cómo intervenir. Ginebra: Autor.
- OIT. (2011). Remuneración en el Trabajo Doméstico. Notas de Información sobre Trabajo Doméstico Nº1. Ginebra: Autor.
- OIT. (2011). Un trabajo decente para las trabajadoras domésticas remuneradas del continente. Notas OIT, El trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe, N° 1. Disponible en: http://igenero.oit.org.pe/images/stories/documentos/OIT\_Nota\_1\_TD\_VF. pdf.
- Pereira, C. (2008). Evasión en puestos de trabajo 2007. En *Comentarios de Seguridad Social Nº 20*. Montevideo: BPS.
- Pereira, C. (2009). Evasión en puestos de trabajo 2008. En *Comentarios de Seguridad Social Nº 24*. Montevideo: BPS.
- Pereira, C. (2010). Evasión en puestos de trabajo 2009. En *Comentarios de Seguridad Social Nº28*. Montevideo: BPS.
- Pugliese, L., y Santos, S. (2008). Situación del Trabajo Doméstico en el Uruguay. En *Comentarios de Seguridad Social Nº 21*. Montevideo: BPS.

- Pugliese, L., y Santos, S. (2010). Situación del Trabajo Doméstico en el Uruguay.

  Actualización del informe. En *Comentarios de Seguridad Social Nº 27*.

  Montevideo: BPS.
- Valenzuela, M. E., y Mora, C. (2009). *Trabajo domestico: un largo camino hacia el trabajo decente*. Santiago de Chile: OIT.
- Valiente, H. (2010). Regímenes Jurídicos sobre Trabajo Doméstico Remunerado en los Estados del Mercosur. Edición Revisada y Ampliada. Montevideo: Cotidiano Mujer.

### ANEXO A – Metodología empleada para trabajar con la ECH

Como ya se referenció en la introducción, para obtener ciertos datos sobre el sector de servicio doméstico, se trabajó con los microdatos de la Encuesta Continua de Hogares del INE. Para procesar estos datos, utilizamos un software estadístico, y nos basamos en la metodología empleada por el Observatorio del Mercado de Trabajo del MTSS, en un informe que contenía datos sobre el servicio doméstico del 2009<sup>175</sup>.

A continuación se explica brevemente algunos aspectos de los procedimientos utilizados para obtener distintos datos del sector.

### a) IDENTIFICACIÓN DE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS EN LA ECH

Se identificó a los trabajadores domésticos como a aquellas personas que trabajan en su ocupación principal en la rama de actividad 9500 (Hogares privados con servicio doméstico) del CIIU Revisión 3 (adaptada a Uruguay), y que a su vez dicha ocupación se clasifique, según la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO-88) adaptada a Uruguay (CNUO-95) en algunos de los códigos que se presentan en el siguiente cuadro:

Código CNUO-95	Descripción
5131	Niñeras y celadoras infantiles
	Ayudantes de enfermería a
5133	domicilio
	Acompañantes y ayudas de
5142	cámara
9131	Personal doméstico

Con esa combinación de rama de actividad y la clasificación de la ocupación principal, no sólo se identificó a los trabajadores domésticos, sino que además se clasificó a los mismos en 3 categorías: cuidadores de niños (código 5131);

\_\_\_

<sup>&</sup>lt;sup>175</sup> Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2011). Op. cit.

cuidadores de enfermos (códigos 5133 y 5142); y trabajo doméstico en sentido estricto (código 9131).

### b) <u>DETERMINACIÓN DE LA CANTIDAD DE TRABAJADORES</u> DOMÉSTICOS EN URUGUAY

Para hallar la cantidad de trabajadores del sector en nuestro país, calculamos el porcentaje que representan dichos trabajadores sobre el total de la muestra del ECH, y aplicamos dicho porcentaje sobre la población de Uruguay proyectada por el INE.

### c) <u>DETERMINACIÓN DE LA INFORMALIDAD EN EL SECTOR</u>

Se halló la informalidad del total de ocupados y del sector (y sus subcategorías) a partir de la pregunta de la ECH sobre si la persona aporta o no a la seguridad social por su trabajo principal.

### d) <u>REMUNERACIONES PROMEDIO</u>

Para calcular las remuneraciones promedio, se usó únicamente los salarios o jornales líquidos percibidos por el empleo de mayores ingresos.

### ANEXO B – Entrevista a la Liga de Amas de Casa

Fecha: 22 de agosto de 2011

**Entrevistada:** Mabel Lorenzo, presidenta de la Liga de Amas de Casa.

**Referencias:** Entrevistadores (E)

Mabel Lorenzo (M.L.)

### E: ¿Cómo se originó la Liga de Amas de Casa?

M.L.: Somos hace 16 años una asociación civil sin fines de lucro cuyos objetivos fundamentales han sido la dignificación del rol de ama de casa, y buscamos la jubilación para la mujer ama de casa, y aparte somos una asociación de defensa al consumidor, por ende nuestros objetivos de inicio de nuestra institución no tenían para nada que ver con el tema laboral. Y desde el año 2008 desde el ministerio de trabajo se nos pidió que nosotros integráramos los consejos de salarios porque nosotros éramos el grupo con el perfil más adecuado para tomar esa representación. Porque hasta el momento las trabajadoras domésticas no tenían contraparte, es decir no había nadie que defendiera a la parte patronal y nuestra representación tiene muchas originalidades, porque nosotros no formamos parte de una cámara, es decir, no es como la cámara de comercio que nuclea a todos aquellos que trabajan en comercio, o la cámara de industria o los representantes de las empresas constructoras. Nosotros somos un grupo yo diría virtual, ya que no tenemos una conformación ni nos conocemos los empleadores, ahora de cualquier manera estamos tratando de llegar a componer un poco este grupo porque es realmente muy desperdigada la representación. Aparte se da algo muy especial que hay casi tantos empleadores como trabajadores, porque en general se da el uno a uno, porque no es como en la mayoría de las empresas donde un empresario tiene a su cargo diez, quince, cincuenta, cien o mucho más empleados, sin embargo en este caso la mayoría son uno a uno, yo empleador contrato a una empleada doméstica, son pocas las casas de familia que tienen dos o más empleadas domésticas. Por eso son un número muy importante, y además tiene una característica, la gente que compone este grupo tiene poca información, no hay un conocimiento pleno de derechos y obligaciones de las partes porque realmente es un poco fluctuante el conocimiento y se guía uno mucho por trascendidos. Y yo hablo que hay un poco eso de lo que se habla en el ómnibus, lo que se escucha en la parada, lo que se dice en un grupo de personas que estamos sentadas conversando sobre las cosas de la casa, entonces ahí sale a veces las cosas que no son las que realmente interesan, y da lugar a que haya malos entendidos.

Por eso es bueno que la organización de los empleadores sea un hecho, que se fortalezca porque eso va a ser bueno a la relación laboral. Eso ya se habló, y pasa en la mayoría de los países, porque lo vimos ahora cuando fuimos a Ginebra en la reunión de la OIT, donde se habló de los trabajadores domésticos, donde en general, los representantes de los empleadores eran muy poco organizados, eso es a nivel mundial, no se han conformado grupos importantes y con trascendencia, así que es por lo que tenemos que apostar para que de alguna manera podamos tener la fuerza necesaria para que haya una respuesta digna a todo lo que se presente hacia nosotros. Porque nosotros de alguna manera nos estamos metiendo en el bolsillo de muchísimas personas. Porque en esas decisiones que tomamos de cuáles son los salarios mínimos, sobre aquellos derechos que tienen las trabajadoras sobre por ejemplo lo que es la nocturnidad, sobre la antigüedad, y todos esos derechos que han ido adquiriendo realmente hemos tenido que conversar y todo, pero no tenemos un ámbito de discusión organizado donde convoquemos a ustedes que son empleadores a ver que es lo que opinan. Entonces ahora estamos intentando de diagramarlo, y sobre esto creemos que va a ser fundamental un servicio que estamos brindando hace poco acá en la Liga que es un consultorio jurídico laboral. Ese consultorio jurídico laboral se conformó de esta forma. El BPS firmo un convenio con UDELAR, con la Facultad de Derecho,

y de acuerdo a eso se permite dar en este ámbito en la Liga de Amas de Casa, se conformó un consultorio, que dos veces a la semana, sin costo, a todos los empleadores de servicio doméstico se le da la información completa sobre derechos, sobre obligaciones, como hacer un recibo de sueldo. Porque la gente algo que parece tan vulgar como hacer el recibo mensual, pero no se sabe que hay que hacerlo de determinada manera, en ese recibo de sueldo no solo hay que poner el sueldo y lo que se paga, sino que hay que poner el sueldo nominal y después hacer toda la quita de los aportes que corresponden a la trabajadora hasta llegar al sueldo líquido y eso es muy importante. También tenemos que saber que cuando ponemos a la empleada, cuando formalizamos en el BPS que tiene que ser de inmediato, desde el primer día que ingresa, lo cual a nosotras nos parece un poco forzado, ya que generalmente uno dice, pero yo quiero probar si esta persona a ver si realmente se encuentra bien, la encuentro bien dentro de casa, pero eso no se ha logrado y se insiste. Sino hay que pagar multas, hay que ponerla desde el primer día, y también desde ese primer día hay que adquirir con el Banco de Seguro del Estado un seguro de accidente, y muchísima gente ahora con el tema de las inspecciones que ha salido con el Ministerio de Trabajo ha salido que hay mucha gente que no ha contratado el seguro de accidente y nosotras queremos, no es por disimular, y nosotras queremos decir que estrictamente que lo han ignorado, no se lo han indicado y no lo pagan y ahora se encuentra con un problema porque lo más mínimo de multa son 4 mil pesos. Es fuerte, y bueno entonces la gente viene ahora corriendo preguntando y por lo menos ahora podemos dar esa respuesta, hay un consultorio jurídico, le podemos dar información y un profesional le va a dar todas las indicaciones.

#### E: ¿Cómo es bien que se estructura y cómo funciona la liga de amas de casa?

M.L.: Bueno, somos una asociación civil sin fines de lucro, tenemos una personería jurídica, trabajamos como toda asociación civil, tenemos una comisión directiva, una comisión fiscal, cada dos años renovamos autoridades, tenemos una

presidente y quienes integran la comisión directiva. Funciona en base a reuniones en que nos ponemos en colaboración y trabajamos en este sentido y bueno vamos siempre inspirándonos hacia adelante. Esto lleva dieciséis años de acción, nosotros nacimos en el año 1995 y ahora tenemos este plus, este trabajo extra diría yo, donde tenemos que conformarnos como representantes y realmente a veces es una carga pesada, porque nosotros somos aquí un grupo que trabaja en forma honoraria siempre. No hay nadie que tenga ningún sueldo, ninguna retribución, además no tenemos apoyo desde el exterior ni desde aquí en el ámbito nacional, por lo tanto a veces se nos hace dificultoso el poder afrontar los gastos mensuales porque nosotros estamos alquilando este local, tenemos además los gastos fijos de toda organización.

### E: ¿Pagan todo ustedes? ¿el financiamiento es todo de ustedes? ¿el Estado no los ayuda?

M.L.: Todo de nosotros. Al contrario, el Estado nos proveyó de un trabajo más, es decir, nos llamó, nos dijo que dábamos el perfil más adecuado y bueno, lo máximo que tenemos es que nos conteste, sin embargo en algunos casos ni siquiera tenemos eso: la contestación pronta a una cantidad de situaciones que nosotros sentimos que la población tiene que estar mejor informada. Por eso ahora hace pocos días, hicimos llegar a todos los medios de comunicación un reclamo urgente de los empleadores insistiendo que queremos más información y no entendemos que a veces se da desde el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social información confusa, o a los empleadores se les dice que no les corresponde, que muchas veces se le da información a los trabajadores. Sin embargo en esto, no es lo común que el empresario tiene atrás un aparato, un contador, un abogado, un departamento jurídico. Nosotros acá somos gente que estamos dentro, el empleador está en su casa, muchas veces son personas mayores que en determinada altura de la vida ya tienen menguada sus posibilidades de trabajar y bueno, es ese jubilado que dice, por lo menos tengo un día o dos a la semana

alguien que venga y me trabaje unas horas y los trabajos pesados los pago para que me los hagan. Pero esa persona no sabe como hacer un recibo de sueldo, todas las cosas que tiene que cumplir, y todavía para colmo le golpean a la puerta y le ponen una multa de 4000 pesos sobre algo que no conoce. Por eso creemos, porque incluso hemos detectado estos últimos días, en algunas informaciones desde el propio Ministerio, donde se ha dado noticias incorrectas. Por ejemplo se habló con referencia al día de la trabajadora doméstica que fue el 19, yo lo constate porque hablamos a los medios de comunicación preguntando de donde había salido eso, y dijeron que el salario mínimo nacional de la trabajadora doméstica era de 6591 pesos. Es incorrecto, es 7250 pesos. De inmediato intentamos llamar a todos los medios para decirles, solo ayer encontramos en el Diario El País que decía que 7250 es el nuevo salario mínimo pero mucha gente no lo sabe. Además no se sabe que esos 7250, se toma de una manera incorrecta, es para una empleada que trabaja 25 jornales de 8 horas, entonces hay que hacer el prorrateo. Es decir, lo mínimo es 38 pesos la hora, pero muchas trabajadoras que dicen, no porque toman siempre las franjas más altas, y la persona que es un empleador que no está muy conocedor de las circunstancias se encuentra en un verdadero dilema, y nosotros tenemos miedo que esto haga crecer una cierta insatisfacción entre las partes. No olvidemos que el escenario de la trabajadora doméstica es el hogar, tenemos que tener otro tipo de relacionamiento más fluido, menos corrosivo, donde las cosas estén, las reglas de juego bien en claro, para que no se diga que hay abusos de una parte o de la otra, porque también se dice porque el empleador no puso como corresponde a la empleada en el BPS, pero muchas veces la empleada dice "no, por favor, si usted me pone en caja yo no vengo a trabajar, no porque a mí no me sirve, porque yo estoy en un plan del Mides, esto, que aquello y lo otro, y a mí me lo quitan, entonces yo quiero estar en negro". ¿Qué hace el empleador? Muchas veces es una persona con la que tiene la confianza, porque no es fácil uno introducir en su casa a una persona para que le maneje sus tesoros más importantes o una persona mayor, incluso los objetos personales que aunque no sean muy valiosos para cada uno, lo suyo es valioso. Entonces ahí hay una suerte de incongruencia, porque hay exigencias para una parte y no tanto para la otra. Entonces yo creo que, acá yo tengo que antes que exigir, a través de esas inspecciones, que a mí no me duelen las inspecciones, creo son correctas, hay que poner límites, pero antes de poner esos límites hay que enseñar a las personas como manejarse.

# E: ¿Qué funciones están cumpliendo ustedes como representantes de los empleadores? ¿reciben algún tipo de reclamo de los empleadores? ¿qué tipo de reclamos serían?

M.L.: Recibimos muchas veces palabras de apoyo, de que suerte que se han puesto en esto, y muchas veces gente que nos llama, casi de una manera salidos de sus casillas porque dicen que nosotros hemos dado a través de lo que se ha puesto en los convenios un montón de cosas demasiado favorables a las trabajadoras domésticas. Y bueno, nosotros le decimos que nosotros lo que queremos es justamente que los empleadores, tomen un espacio, que tengan voz, que acá los recibimos y que los esperamos porque justamente nosotros los que necesitamos es justamente eso, una conciencia de empleador de servicio doméstico donde se sopesen todas las cosas y que se haga como un grupo conformado con total conocimiento y se busque lo máximo para hacer una conciliación entre las partes. Porque nosotros nos sentamos en la mesa de negociaciones por parte del sindicato, una plataforma de solicitudes muy fuerte, es enorme, desde la primera vez que nos reunimos. Bueno, nos encontramos con una cantidad de exigencias, que nos parecieron muchas veces totalmente fuera de la realidad por lo exigentes. Bueno eso se fue puliendo, manejándose en lo posible, a través de un diálogo y en eso tenemos que reconocer, y ellas desde el sindicato sé que lo reconocen también, que ha habido siempre un respeto, y una forma de dialogo muy pero muy positivo.

## E: Esa era una de las preguntas que teníamos también, ¿cómo fueron las negociaciones? ¿qué dificultades hubo? ¿cómo fueron avanzando?

M.L.: Bueno, ustedes piensen que fue de aquí de la Liga, somos tres representantes que fuimos con total desconocimiento de lo que era el tema derecho laboral, lo nuestro no era eso, pero fuimos con la mejor voluntad. El primer día nos sentamos y dijimos, bueno nosotros vinimos aquí a tratar de manejarnos en este grupo con la mejor disposición y además desde el primer día vamos a apuntar a la formalización porque es una realidad que el grupo de trabajadoras domésticas tenía un porcentaje mínimo, en relación con las cantidades, un porcentaje muy menguado de personas que estaban declaradas en BPS y ha sido exponencial la forma en que fue creciendo ese porcentaje. Una porque bueno, se fueron poniendo limites, se fue también presionando a través de que sino se iban a poner multas, y más que nada que la gente se fue despertando a un deber que no conocía, no es que todos se hacían los tontos y dejaban pasar, no, mucha gente no sabía, y hoy es todavía un día en que mucha gente dice "¿Cómo? ¿así que también tengo que contratar un seguro contra accidente por mi empleada doméstica?". Eso no ha sido divulgado, entonces ¿porqué hay esas fallas?, y bueno, hay esas fallas por la falta de información. Bueno ese ha sido uno de los motivos, y ahí en más otro tipo de cosas, que han dificultado la llegada de conocimiento. Bueno, ahora parecería que estamos en cauce, y lo que puedo decir es que a nivel mundial este año en Ginebra se voto por un convenio y una recomendación sobre las trabajadoras domésticas cuyo contenido de ese convenio y recomendación, es por supuesto, comparado con todo lo que el grupo tiene en Uruguay, acá tenemos mucho más cosas concedidas que lo que se logró a través de este tan mentado convenio internacional. Y otra cosa, Uruguay fue como un punto de referencia, como un modelo, en muchos países no podía ni entender como se había hecho este tipo de llegada. Así que bueno creo que Uruguay puede sentirse como que ha avanzado, pero creo que no nos podemos quedarnos como conformes ni mucho menos, nosotros como empleadores estamos exigiendo información.

### E: ¿Y cómo fue su participación en la creación del Convenio?

M.L.: En el convenio de la OIT, los empleadores tenían un grupo, digamos yo fui también en el año anterior, es decir en los dos años, en el año 2010 fue cuando se elaboró el proyecto de convenio, ahí hubo muchísimas instancias de dialogo y a veces de exposiciones bastantes fuertes, porque en realidad en el mundo el trabajador doméstico está muy relegado, está en una categoría como que, este, cuando uno hablábamos que acá en Uruguay habían negociaciones colectivas, a mi en muchos países me preguntaban "¿cómo? No puede ser, ¿es posible que Uruguay tenga negociaciones colectivas aún con las trabajadoras domésticas?". Y esto es así, las negociaciones colectivas son un hecho, y en Uruguay existe, es algo que está funcionando, y bueno, hay también un abismo en como se considera, como por ejemplo cuando se habla de derechos de alimentación de esto y de lo otro, tampoco es lo que pasa acá. Acá en Uruguay tenemos otros conceptos, a la persona se le tiene en un nivel como todos los demás, porque el trabajo doméstico es uno más, sin embargo en alguno lados era muy forzado que lo entendieran de esa manera. Pero al mismo tiempo yo creo, igual, por eso mismo, por tener tantas cosas a favor, no tenemos que permitir que esto se convierta en algo que después no va a ser positivo, porque a veces, cuando se encuentra un camino donde se empiezan a conseguir cosas, que esto y lo otro, si se tira tanto de la cuerdita también va a haber muchos empleadores que nos repleguemos y digamos bueno no, si me exigen tanto de aquello y lo otro, y cada vez son más las exigencias, y menos las cosas que podemos lograr, no perdamos esa esencia que era una relación laboral muy especial, muy emocional en algunos casos. Porque uno puede ser muy profesional como empleado en determinadas cosas, pero en lo que atañe a ese servicio que se da en una casa de familia, hay algunas connotaciones que son emocionales que no se pueden dejar de lado, y entonces creo que ahí está el peligro por querer poner todo tan en la vereda de "solo somos trabajadores, que aquello y lo otro", porque hay cosas que hay que digerirlas diferente. Porque también es diferente el empleador, yo entiendo que no es lo mismo por ejemplo un ama de casa como se maneja con la trabajadora doméstica en su casa porque tiene otra confianza, a esa misma ama de casa transportada a su empresa, porque hay muchas mujeres que pueden tener una empresa de pronto, y que tienen otro tipo de manera de actuar con sus empleados. Entonces creo que tenemos que conservar un poco de inteligencia en que no se pierda esas nociones claras de un relacionamiento especialísimo.

#### E: ¿Es una relación particular comparada con otro tipo de trabajo?

M.L.: Más que particular. Claro, claro. Porque muchas veces uno no se fija tanto en la idoneidad, en la supereficiencia, ni la capacitación que tenga esa persona, porque lo que va mucho es la confianza, y además de pronto como esa persona trata con afecto, con cariño de alguna manera a los miembros de esa familia. Porque yo por ejemplo, yo en mi casa tengo a mi madre que es una persona mayor importante para mí, lo máximo es como la persona que está en mi casa trate a mi mamá. Capaz no me importa tanto si es tan perfecta en hacer alguna tarea de la casa, porque eso tiene un plus y es el reconocimiento que tiene por esa cuota que da una parte profesional. A veces siento que, ahora con esto del día de la doméstica, algunas domésticas decían que se tienen que apartar, como profesionalizarse, y no estar tan involucrados con lo que pasa adentro de la casa. Yo creo que no podemos esto, de alguna forma siempre se tiene que mantener un poco esa idea de que es una relación diferente. Creo que con el tiempo seguiremos puliendo estas cosas. Uruguay llegó a un estatus de la trabajadora doméstica muy privilegiado con relación al mundo, está diferenciado porque se dice que Francia y Uruguay son los dos países que tienen mejor establecido estos derechos pero creo que también tenemos que de alguna manera manejar muy bien todas estas cuerditas para que no desafinemos.

E: Toda esa diferencia que hay entre lo que es la relación de la casa con relación de la empresa, ¿cómo se debería traducir en medidas? ¿Qué medidas políticas debería de haber para contemplar esas diferencias? ¿Impuestos por ejemplo, tasas? ¿Cómo llegar al empleador con información?

M.L.: Yo creo que sobre todo tendría que ser el empleador y la trabajadora doméstica tener un amplio diálogo, es decir abrir un poco la posibilidad de dialogar, a través de mesas redondas, de cosas que lleguen a través de la televisión, por ejemplo esa información clara y sencilla de llegar, de explicarle al empleador, mire que su trabajadora necesita tener una cantidad de cosas clarificadas, seguras, para que actué bien, porque cada uno tiene también atrás su propia familia, y no circunscribirlo a la ley así durita, y firme. Tiene que haber de alguna manera una apertura de que las partes dialoguen. Y creo que se debe hacer, o sea, cuando estamos en la mesa de negociaciones, no pensar que somos partes contrapuestas y que estamos viendo como nos defendemos, no al contrario, viendo como avanzamos juntos, y por eso es que estamos proponiendo que se haga un contrato de trabajo, porque muchas veces sucede, eso desde el principio la Liga apostó por eso, porque en ese contrato en forma escrita se digan cuales son las reglas de juego. Es decir, muchas veces la empleada se queja que entró en una casa y le dijeron, bueno es para hacer ciertas cositas y que después en lo cotidiano empiezan a aparecer esto, aquello y lo otro, muchas cosas diferentes, a las que de alguna manera no se hablaron en ese momento, entonces hacer un contrato tipo donde en ese esquema se pongan cuales son las tareas que el empleador pretende que realice la empleada y que la empleada se compromete a realizar.

### E: ¿Eso no hay en ningún caso?

M.L.: No, por ahora no hay contratos escritos.

E: ¿Y cómo piensan tratar de regular de que se celebre contratos de trabajo? ¿por ley? ¿por alguna normativa?

M.L.: No, pero si eso lo hacemos como algo que va a surgir de un convenio de los Consejos de Salarios, eso tiene mucha trascendencia porque así como surgió en los consejos que las personas tienen una prima por antigüedad, eso se firmó a partir de una conciliación entre las partes en los Consejos de Salarios. También como se habló de lo que es el despido parcial. Es decir, si una persona está trabajando y viene su empleador y le dice, mire yo ahora no puedo pagar tantas horas, si yo quiero que siga siendo mi empleada pero ahora en vez de trabajar 40 horas a la semana va a trabajar 20, que se entendió que era lo lógico, y eso lo coordinamos en el Consejo de Salario, que se haga un despido parcial. Esa persona tenía una expectativa e iba a recibir una determinada cantidad de cosas, entonces, por ese porcentaje menos de sueldo que va a recibir tiene derecho que se le haga una liquidación y reciba la cuota parte de aguinaldo, de licencia, de salario vacacional que le corresponde.

E: Con respecto tanto a los convenios, así como la ley de trabajo doméstico, ¿cómo ven ustedes, como perciben el cumplimiento de la ley, y de las pautas de los consejos de salarios? ¿cree que realmente se cumplen?

M.L.: Bueno en general la gente ha tomado los dos convenios que se han firmado uno en noviembre del 2008 y el último en diciembre del 2010, creo que ha tenido repercusión, nosotros hemos tratado que llegue a conocimiento, lamentablemente hemos visto un poco lento desde del Ministerio de Trabajo y todo eso la llegada de esa información.

# E: Ustedes proponen al Ministerio, y el Ministerio difunde, ¿por qué ustedes directamente no pueden difundir?

M.L.: Si nosotros tuviéramos la oportunidad y los medios económicos, pero acá nosotros en general, la liga como le decíamos, acá somos todos honorarios, y estamos poniendo nosotros dinero, un grupo, con esas ganas en estos dieciséis años por dar un servicio a la comunidad, de información, de asesoramiento, de

mediación y en esto, nosotros tenemos una cantidad de costos pero que los estamos de alguna manera de llevar adelante y manejar, pero lo menos que podemos exigir es que se de información del Ministerio del Trabajo y del BPS eficiente. Del Banco de Previsión Social hemos tenido una respuesta que es este consultorio jurídico laboral que bueno, de alguna manera, si bien en el tiempo fue algo que se firmó el convenio el año pasado, en agosto del año pasado y recién se hizo realidad en Julio de este año, fue un parto de 11 meses, pero bueno, por lo menos tenemos algo efectivo y podemos decir, vengan empleadores si quieren información.

# E: Ustedes, de ese punto de vista, del punto de vista de los organismos públicos (BPS, MTSS, BSE), ¿qué quejas tienen respecto al funcionamiento o a la falta de información?

M.L.: Por ejemplo al BPS siempre decimos, nos parece muy exigido eso de que la persona cuando toma una empleada doméstica y empieza por ejemplo hoy 22 de agosto, ya hoy 22 de agosto yo la tengo que poner en el BPS y sino la pongo soy pasible de una multa, y una multa importante porque la registró fuera de tiempo. Yo creo que hay que dar una pequeña posibilidad de que las personas se conozcan, bueno, si eso no se logra, por lo menos que sea un poco más elástico. También es muy engorroso la forma en que está formulado la factura que nos viene de parte de BPS. Porque, por ejemplo, el empleador es el que paga los aportes patronales, y los aportes por parte de la empleada y después a fin de mes le tiene que descontar en el recibo de sueldo los aportes que corresponden a la trabajadora. Y no viene de manera muy clara la formulación y es una exigencia por ley que hay que a todo trabajador doméstico hacerle un recibo de sueldo donde conste el sueldo nominal y luego los descuentos por los aportes que corresponden, y eso va a conformar el recibo de sueldo del que la copia tiene que ser entregada a la trabajadora doméstica. Porque eso le sirve a la trabajadora

doméstica para solicitar créditos o como para presentarse como alguien que está en un trabajo.

#### E: Además que si no se entrega el recibo se tiene una multa también.

M.L.: Claro, también hay otras cosas. Por ejemplo el tema que se habla mucho que yo le pago tanto la hora más el ómnibus. El ómnibus no es nada que pueda entenderse que forme parte del sueldo, es como algo que está en la naturaleza ya de este grupo el exigir que se le pague el ómnibus. Nosotros opinamos, y aconsejamos a los empleadores que cuando contraten a una persona incluyan dentro del sueldo o dentro de la cantidad que paguen por hora, lo que signifique el gasto de trasporte, entonces no tienen problema, porque si en el día de una reclamación, uno va al Banco de Previsión Social y puso a la empleada por lo que le está aportando. Pero si después reclama, y la empleada dice pero además a mi me daban el boleto del ómnibus, entonces eso es una falta del empleador porque eso forma parte del sueldo y no hizo aporte por eso, entonces eso va a tener una multa. Nosotros lo que queremos es que la gente esté cubierta, no tenga dolores de cabeza y que sepa, pero falta información. Ahora estamos pidiendo a ver si podemos lograr tener la oportunidad de algún tipo de video conferencia, llegar a todo el interior, porque el interior es un lugar sobre todo que la gente está muy falta de conocimiento, y es donde se da a veces cosas más extrañas, porque a través del tiempo la trabajadora doméstica en el interior ha quedado más relegada o es una persona que ha tenido menos llegada de información y de repente como que esto ha explotado, y esas personas escuchan ciertas cosas y se arman unos líos en sus cabecitas difíciles de encauzar. Entonces por eso nuevamente la insistencia de que llegue el conocimiento cabal de cuales son las reglas de juego.

E: Y aparte de eso, de tratar de llegar al interior, ¿en qué otras cosas está trabajando Liga de Amas de Casa con respecto a esto, al trabajo doméstico?

M.L.: ¿Como organización que nuclea el colectivo amas de casa?

#### E: Sí.

M.L.: Bueno, por algo que estos 16 años ha sido nuestra bandera que es la jubilación para el Ama de casa, nosotros queremos únicamente la jubilación, y ¿por qué queremos la jubilación? Porque esa ama de casa que ha permitido que a través de los años en las casas de familia, los que llegan de afuera, sus integrantes de esas casas puedan encontrar muchas cosas organizadas y de alguna manera resuelta, llegan a una etapa de la vida donde se encuentran que para regalarle un caramelo al nieto tiene que pedirle a alguien que le auxilie y eso no es justo. El ama de casa no tiene apoyo en cuanto a la salud, las amas de casa no están cubiertas por ningún tipo de seguro de salud. Los seguros de accidentes los tiene la empleada doméstica pero si yo me caigo en mi casa, junto con mi empleada nos caemos las dos, la empleada doméstica tiene porque yo como empleadora le estoy pagando un seguro contra accidente, y sin embargo yo si no tengo una sociedad o lo que sea me rompí el alma y ahí quede sin ninguna cobertura. Entonces creo que somos un sector que está totalmente ignorado. Si hablamos de inequidad, de falta de valoración, del tema de la persona invisible nosotros somos el trabajo doméstico no remunerado, no reconocido y no registrado.

El ama de casa no tiene derecho, porque yo le he dicho al señor Murro ¿porqué las amas de casa no podemos aportar por lo menos como independientes?

### E: ¿No pueden aportar por ella?

M.L.: Muchas, la mayoría de los empleadores de servicio doméstico somos amas de casa pero cuando hubo las elecciones del BPS, los empleadores de trabajo doméstico no tenían derecho a votar, nosotros tenemos la obligación de pagar pero no somos reconocidos para nada, entonces siempre somos obligados.

No nos permiten hacer el aporte del ama de casa como autónoma, se nos quiere llamar, hacemos el aporte y ya está. Por ejemplo en Alemania el aporte por las Amas de Casa lo hacen el que trabaja en la familia por ejemplo está un hijo, un sobrino, el compañero, el esposo, lo que fuera, ya de sus propios aportes hay un porcentaje que va para la jubilación de esa persona que hace que al no salir al trabajo ella, pero llegado a una etapa tenga la posibilidad de una jubilación.

### E: ¿Y qué otro tipo de reivindicaciones tienen como parte empleadora?

M.L.: Bueno nosotros queremos que también, porque se está hablando de hacer categorías dentro del servicio doméstico, pero pensamos que para hacer categorías primero tiene que haber posibilidades de que haya grupos que se vayan haciendo más competentes. Que haya de alguna manera una capacitación, eso ya hemos hablado con la gente de INEFOP para que eso sea una realidad. Se han hecho algunos intentos algunas cosas, porque la trabajadora doméstica tiene realmente muchas veces un buen resultado económico, pero muchas cosas que están puestas a su cuidado a veces hay fallas. Porque no olvidemos que hoy en día hay una cantidad de elementos de electrodomésticos, de electrónica, de lo que fuere, que esas personas que llegan al hogar y que tocan esto, aquello lo otro, a lo mejor por desconocimiento, sucede en la mayoría de los casos, pueden tocar algo, o romper algo o mojar algo que no se puede humedecer, o esto, o lo otro. Entonces tiene que haber una cierta forma de capacitación, que creemos que eso va a favorecer el desarrollo del grupo y también va a favorecer al empleador porque si esa persona tiene por ejemplo una calificación y eso, ya es diferente. Porque alguien que viene y me dice, yo soy mucama, yo soy cocinera de primera, etc., desde el primer día la tenemos que poner en el BPS, pero ¿cómo sabemos si es verdad todo eso?. Es distinto a alguien que entra en una oficina, y ya bueno es... por ejemplo si ustedes son contadores van a ir con su título habilitante, y esto y lo otro. Y esto también queremos que como trabajadores domésticos también tengan una capacitación y una organización en este sentido y creemos que esto va de la mano a un mejor relacionamiento entre las partes

### E: También está aparte lo que es el cuidado de niños y/o de enfermos.

M.L.: Por supuesto, que eso también es mucho más delicado porque significa una cantidad de cosas, y esto tiene que ser, de alguna manera es muy justo que si tienen esa responsabilidad se pague también como corresponde, pero tiene que haber también un resguardo que el empleador sepa, bueno esta persona tiene un historial, una capacitación, tenga un puntaje. Entonces creo que eso es importante, es decir abrir un mundo diferente de conocimiento y poner a esas personas en una exposición clara de que es lo que se puede esperar de cada uno.

E: El servicio doméstico tiene un porcentaje alto de evasión, ¿cómo habría que llegarle, no sé si al empleador o los dos, al empleado también para bajar eso? ¿por el lado de la ley, por el lado de exigencias, por el lado de la comunicación?

M.L.: Bueno, tenemos que el empleador tiene la obligación, tengo una trabajadora doméstica, tengo que ir al BPS a inscribir, perfecto. Ahora hay dos casos, una que el propio empleador trate de disimular esa obligación, no enterarse o dejarlo pasar, es una culpa directa. Pero hay otra cosa que sucede mucho y es habitual y cada vez estamos conociendo más casos. La trabajadora doméstica le dice: "no, yo no quiero que Ud. me inscriba, sabe porque señora, no quiero que me inscriba porque me van a sacar, porque el Mides me da un aporte o tal cosa, y yo aparezco en pantalla y me sacan esos beneficio". O también, "no señora para que me va a descontar, nos arreglamos entre nosotras, etc.".

## E: También están los casos en que les dicen eso, y después le hacen la denuncia.

M.L.: Claro, por eso nosotros siempre le decimos al empleador, la obligación del empleador es poner a la trabajadora como corresponde en el BPS y BSE. Nos parece que es demasiada exigencia de entrada el que no se de unos días como para que a la persona de alguna manera se le pruebe si encaja con la casa, pero bueno, si eso no se puede lo aceptaremos pero si no podemos permitir que muchas veces

aquellas empleadas que fueron quienes negaron. Y hay oportunidades en que la persona se ganó un espacio, a veces cuida un niño o alguien por ejemplo, y si uno no la tiene ese chiquilín va a sentirse mal, va a extrañar, y entonces uno sigue, bueno lo deja pasar y después puede tener esa puñalada trapera que van y la denuncia como a un empleador que no cumplió con sus deberes. Eso no exime que es una obligación, el desconocimiento de hacer las cosas no exime que haya que cumplirlas pero son cosas que se dan a diario y no son excepciones. A veces son un porcentaje muy evidente que está pasando de este tipo de situaciones en el vecino, en el de más allá y muy cercano. Entonces creo eso que decíamos que tenemos que entrar en un diálogo muy pero muy importante de organizar las cosas de la mejor manera. Sino va a haber un momento donde la gente se retrae, porque bueno, BPS, BSE, esto, aquello, lo otro. Bueno, también hay problemas porque a veces no se entiende porque la empleada me manda hacer más cosas de las que habíamos hablado de alguna manera. Pero a veces pasa que la empleada ella si termina todo se va, y de pronto no cumple con el horario, y después dice porque me mandó hacer un mandado, entonces yo creo que hay que tener una cierta flexibilidad, tenemos que encontrarnos las partes, porque si entramos en un tira y afloja en esto no es positivo.

### E: ¿Y ha sido muy conflictiva la negociación o ha sido cordial?

M.L.: No, dentro de los Consejos de Salarios ha sido cordial, nosotros fuimos allí vírgenes de defectos o de cosas ya establecidas. No fue un grupo que estaba conformado por señoras o personas que tenían un manejo de las técnicas de Consejos de Salarios. Nosotros fuimos ahí como unos astronautas que caímos en un terreno que no conocíamos y empezamos a pisar suavemente, pero si teníamos desde un primer momento claro que queríamos apuntar a que las cosas salieran bien y que fueran organizadas de buena. Nos habremos equivocado seguro que si, y que todo el mundo puede pensar que se puede hacer otra cosa, pero en general yo creo que se logró un compromiso interesante, y entre las partes hubo un muy

buen dialogo. Siempre fuimos sin el apoyo de un asesor, no fuimos con un abogado, fuimos así limpitos, sin tener nada que pueda erosionar el diálogo. Y fuimos diciendo lo que como personas que vivimos en este Uruguay entendimos que podía ser. Y bueno, después al venir a la Liga fuimos asesoradas por una persona o por otra, pero en el dialogo fue directamente así abierto, pero fuimos las que intervenimos en la mesa de negociaciones. Y bueno ahí se empezó a hablar y bueno hubo cosas que al principio nos cayeron un poco fuertes, esas cosas fueron desechadas, se dijeron que no, que no las podíamos aceptar, y otras que entendíamos que tenían razón, y se fueron limando, porque a veces era demasiado la exigencia y se fue llegando a un acercamiento. Se fue conciliando. Ahí lo que fue bueno es que hubo armonía.

### E: Vuelvo a insistir el tema de cómo bajar la evasión. ¿Con información, leyes, inspecciones?

M.L.: No, yo creo que la leyes que hay son suficientes, lo que si no son lo suficientemente distribuidas a la población para su conocimiento. Además no llegar con la letra directa de la ley, sino llegar con información que se convierta en palabras claras y que sean referencias exactas de lo que es realmente la esencia de esa relación laboral. Porque muchas veces se dice algo pero no se explica bien, porque hay empleadores que han llamado al Ministerio de Trabajo y le dicen: bueno, lea el convenio, pero leer el convenio no es para la gente muchas veces un medio claro. Por eso la exigencia es que la información sea de alguna manera procesada, organizada de un modo que llegue directamente. Nosotros nos morimos por poder, esto que estamos haciendo de un diálogo, de las preguntas, esto se tendría que dar en algún programa de televisión donde haya un panel, un día a la semana donde haya un grupo de empleadores, de empleadas donde haya un dialogo, yo creo que eso sería fundamental, porque uno dice algo a través de los medios de comunicación y en seguida la gente contesta. Y de alguna manera

dice bueno, esto lo tenemos que ahondar y seguir para adelante y lo tenemos que solucionar.

# E: ¿Y el tema del costo de la formalización?, por el tema de sueldo que hay que respetar el mínimo

M.L.: Lo que tenés que tener en cuenta es lo siguiente, lo mínimo es 38 pesos la hora, que en este momento la mayoría están muchísimo más arriba. Es decir que las trabajadoras domésticas están recibiendo mucho más, y eso lo llegaron a formar entre el trabajador y el empleador porque en realidad, el mínimo de 38 pesos la hora que recién empezó a ser desde el 1 de julio, sino antes era 34 pesos la hora. Muy pocas empleadas domésticas trabajan por esa cantidad, todas están en el último escalón, que es el mínimo de aumento que fue el 5.25%.

# E: O sea que eso no incidiría en la formalización, ¿el tema del costo de los aportes?

M.L.: Lo que si puede incidir que el Banco de Previsión Social ponga demasiados índices y porcentajes que vayan hacia el empleador y hacia la empleada, porque muchas veces la empleada es la que corcovea y dice: "yo no quiero, porque no quiero que me saquen de mi sueldo nominal los aportes". Y entonces hay muchos casos en que el empleador toma para sí el aporte patronal más el aporte de la empleada, lo cual hace un porcentaje muy alto. Pero en ese caso nosotros le decimos al empleador, cuidado, si usted hace eso, en el recibo de sueldo tiene que ponerle que a la empleada le está sacando esos aportes, porque en todo caso eso sería un regalo suyo. Entienden, estamos otra vez en la marginalidad, y no es bueno, nosotros queremos que la gente haga las cosas correctamente, pero la empleada no le gusta que le saquen ese aporte, y sin embargo ese aporte es el que le va a permitir que llegado a una determinada edad tenga la jubilación y tiene todos los derechos que cada vez son más y tiene derecho también por despido y bueno, a una cantidad de cosas, que es lógico que como trabajador los tenga

porque es un trabajo más, lo que pasa que no se considera ni por las mismas trabajadoras domésticas que es un trabajo más. Entonces ese es el tema, tenemos que dar un poquito vuelta la cabeza de todos.

## E: Y una pregunta, ¿cómo es el tema de las inspecciones del Ministerio de Trabajo que va casa por casa?

M.L.: Bueno, el otro día escuchaba al inspector Roballo y realmente me cayó mal alguna forma de expresión. Voy a buscar el momento para trasladárselo porque me parece que son cosas que las tenemos que decir. Porque habló de operativos, de tácticas, etc., etc. Y a mí me parece que eso es algo que no corresponde para este tipo de inspecciones. Hay que entender que es muy delicado, se va a la casa de una familia, se va a preguntar en el entorno, a ver Fulano, ¿hay empleados en tal casa? Me parece que un poco, el espionaje barato, y algo que no corresponde, tiene que haber otra finura, otra altura en este tipo de cosas. Y cuando se habló de las tácticas, que no las voy a explicar, porque no sé que, me pareció detectivesco, no estamos en eso. Yo creo que estamos en un Uruguay, que está creciendo, que estamos queriendo ponernos a una altura correcta y sin embargo lo que hace es de alguna manera acelerar el pulso a todos los que estamos en este lado como buenos empleadores, porque las personas se ponen nerviosas, porque aunque uno tenga todo bien, ese hecho que venga un inspector con una planilla que diga Ministerio de Trabajo pone mal, las propias empleadas se ponen mal, porque tienen temores de alguna cosa, que esto y que lo otro. Y que hay la indumentaria de trabajo, por favor, no creemos caos, la indumentaria de trabajo dice muy claro el convenio proporcionar vestimenta adecuada para las tareas pero no dice que tienen que tener tal cosa o tal otra, es nada más una cosa que entre las partes, porque hay muchas empleadas que no les gusta que le den una túnica o un delantal y si la empleadora no tiene porque hacer esa exigencia, y le basta con que la señora este con algo digno puesto, está perfecto. Y eso lo van a detectar, ¡ay por favor!, me

parece que ahí está faltando calidad, categoría. No me importa que se diga porque creo que desde la Liga, creo que tiene que llegar eso a la Inspección.

## E: Decía el otro día Loustaunau que había 98% de irregularidad en las inspecciones, y básicamente era casi todo el seguro lo que le faltaba

M.L.: Y yo pregunto, ¿no le llaman la atención? Es que si no lo han avisado, eso es el tema, se dice que, en algunas cosas erróneamente se ha informado, a través de algo del Banco de Previsión Social que dice que en el mismo momento se puede contratar en el mismo Banco de Previsión Social. En la realidad no se puede, entonces ni a la gente se le dice en el momento que hace eso, usted tiene que contratar con el Banco de Seguro del Estado un seguro de accidente, son cositas que de alguna manera influyen en un mal futuro.

### ANEXO C – Entrevista a Ariel Ferrari

Fecha: 23 de agosto de 2011

Entrevistado: Ariel Ferrari, director de BPS en representación de los

trabajadores.

**Referencias:** Entrevistadores (E)

Ariel Ferrari (A.F.)

# E: ¿Qué acciones se han hecho desde el Equipo de Representación de los Trabajadores para el sector del servicio doméstico?

A.F.: En estos 18 años hemos tenido una línea de trabajo permanente que es la de divulgar y poder formar en derechos de seguridad social. Y entendemos que, para llevar adelante el rol que debemos cumplir en el Directorio de BPS, debemos relacionarnos con la sociedad y, en particular, con los sindicatos. En ese sentido, por la prioridad que le damos a los temas de género, siendo que el Sindicato de Trabajadores Domésticos está mayoritariamente formado por mujeres (es mínima la participación de hombres) y es uno de los sindicatos con mayor debilidad, es que apostamos, a través de algunos talleres y algunas actividades de formación, a poder apoyarlas. Y poder integrar en el orden del día de un taller los temas que son de interés del sindicato (organización, asuntos gremiales, o las discusiones de los Consejo de Salarios) con temas de seguridad social. Y así hicimos varias actividades, usando algunos recursos nuestros y tratando de facilitar también el traslado, teniendo en cuenta que es un sindicato que tiene muchísimas particularidades, entre ellas que hay que reunirse los domingos. Si querés hacer una buena actividad con participación activa de todo el país, no podés hacerlo entre semana. Es una de las reivindicaciones que tiene el sindicato, difícil de concretar, no solo porque haya o no haya voluntad, sino por cómo proceder vos a darle licencia sindical a una trabajadora que de repente es la dirigente pero trabaja

sola en la casa cuidando unos gurises. ¿Qué hacés en esos casos? Una cosa es el BPS, que sale un funcionario y sobrecarga la tarea al resto o la de él queda postergada. ¿Pero los niños con quién quedan? Es una cosa mucho más compleja, más difícil. Tal vez lo que habría que hacer es crear un fondo que les permita financiar actividades que puedan tener ellas y financiarse las horas que puedan precisar, más que tener licencia sindical, por lo peculiar de la actividad. Bueno, esas cosas las combinamos y apoyamos en todo eso de ir consolidando la organización.

En lo que tiene que ver con la jornada del 19 de agosto también apoyamos tratando de integrar institucionalmente al BPS. Los otros días en la videoconferencia no había solo trabajadoras domésticas, había también compañeros que son de la Comisión de Seguridad Social. En Tacuarembó y Salto, los compañeros que trabajan en seguridad social con el equipo desde allá apoyaron la convocatoria para que tuviera la participación que... bueno, creo que fue bastante digna, de juntar la cantidad de mujeres que juntaron en el Interior.

Después, hay otro tema que es más general que es, de las investigaciones que se han hecho sobre los temas de género e informalidad, bueno, analizar en forma particular cuál es el registro en este sector.

### E: ¿Qué políticas son las que se tienen que implementar para poder combatir la informalidad en el sector doméstico?

A.F.: Nosotros apoyamos las políticas que viene desarrollando el BPS. Primero, coordinando con los otros organismos que tienen que ver con el control y la fiscalización. El cruce de información nos parece sustancial. Ahora el 31 vamos a estar firmando un convenio con el Banco de Seguros del Estado. Este convenio va a permitir que, cuando alguien se accidenta, el BSE mire si la persona está registrada en el BPS en el mismo momento que le va a dar el ingreso, y ya identificar si es un trabajador formal o informal. Eso con carácter general. Pero

ese convenio va a permitir avanzar y, si hay voluntad de los dos organismos (la nuestra ya está dicha), facilitaría que cuando uno registra a una trabajadora doméstica, dentro del propio registro esté también el seguro. Porque es una de las cosas que se destaca en estos días como de la más altísima informalidad. Y no es con sanción, sino que ahí es con información, con dar a conocer las obligaciones también. Nosotros cuando decimos que hay que hacer cultura de seguridad social, dar a conocer los derechos y obligaciones, esto que es de seguridad social, el tema de los riesgos del trabajo, hay que informarlo. Si vos mirás el convenio 102 de la OIT de normas mínimas, entre las nueve prestaciones hay una que es por accidentes de trabajo. Entonces, más allá que es acá está afuera, está en el Banco de Seguros y muchas veces se manejó como un tema comercial, es de seguridad social. Entonces, yo creo que está demostrado que no es solo un tema de informalidad, sino que es un tema de desconocimiento. Bueno, dieron como un 80, 82% de informalidad cuando se inspeccionó, en relación al seguro de accidentes.

### E: ¿Entonces lo que se piensa hacer es un registro simultáneo BPS – BSE?

A.F.: No. En el momento que yo vengo a registrar a la trabajadora y cuando yo le mando el recibo a la patrona de acuerdo a lo que me declaró, para que ella pague, esté incluida la cuota parte del seguro por accidentes. Yo creo que ese va a ser un paso que vamos a estar dando en poco tiempo, y por eso destaco la importancia del convenio.

Porque nosotros en el recibo le ponemos "Invalidez, Vejez y Sobrevivencia", le ponemos el "Seguro Nacional Integrado de Salud", le ponemos el "Fondo de Reconversión Laboral", los "Aportes Personales" y los "Aportes Patronales". Entonces, poner una línea más con la incidencia del seguro por accidentes es muy simple, le facilita y no complejiza el registro acá en el BPS y después el registro allá en el Banco de Seguros, y los formularios que tengo que llenar y demás.

### E: ¿Qué avances recientes entiende que logró BPS en el sector?

A.F.: Solamente con mirar los puestos cotizantes se ve una formalización en porcentajes muy altos. Llegar de 36.000, 37.000 puestos cotizantes a 61.000 puestos cotizantes... es una cifra histórica, ¿no? Nunca alcanzada, y creo que ese es un avance muy importante. Pero hay otro avance que no se mide solo en recaudación, en formalización, sino que es en derecho. Haberlas incluido en el derecho al Seguro de Paro y que ya haya más de 800 personas que trabajaron en el sector, que antes si perdían el trabajo quedaban absolutamente desamparadas y ahora por lo menos reciben una indemnización de Seguro de Desempleo que permite buscar trabajo por lo menos recibiendo un ingreso mínimo. Creo que eso es un gran avance, como las leyes de flexibilización del derecho jubilatorio que, en porcentaje fue mucho más alto la cantidad de jubilaciones del sector doméstico que se consiguieron que en general, cuando uno mira cuántas mujeres.

E: Una de las inquietudes que surgió en la entrevista que mantuvimos con la Liga de Amas de Casa es que una de las causas de informalidad es que muchas veces la trabajadora doméstica no quiere ser declarada, o sea, es ella misma que pide estar "en negro". ¿Cómo ve esto?

A.F.: Yo reconozco que eso pasa, pero no le exime responsabilidad al patrón. Y después, lo va a denunciar la trabajadora, porque el día que se quiere jubilar viene acá y lo denuncia. Y nosotros tomamos esa declaración y, si logramos probarla, el patrón tiene por lo general una deuda impagable.

E: ¿Y qué nos puede decir sobre el convenio que tiene el BPS con la UDELAR para brindar asesoramiento legal al Sindicato de Trabajadoras Domésticas y a la Liga de Amas de Casa?

A.F.: Nos pareció importante apoyar a las dos partes. En determinado momento hubo acá mismo, en el hall del BPS, hubo como un kiosco donde la trabajadora doméstica con su recibo podía venir a informarse. Eso tenía un doble sentido,

digamos: estaba a disposición para que conociera sus derechos y obligaciones y, a la vez, de promover la formalización, porque esa posibilidad la tenía la trabajadora registrada. Es como cuando le dimos le tarjeta para ir por un año al teatro y al fútbol gratis (Socio Espectacular) a 1.000 trabajadoras domésticas y a sus hijos, pero tenían que estar registradas.

### E: ¿Quién idea las campañas de publicidad?

A.F.: La gente de la agencia de publicidad que trabaja con nosotros. Ellos ya hace como seis años que están acá. Ganaron dos veces la licitación y han interpretado cuál es la idea del Directorio, y tienen un creativo... bueno, en el Uruguay hay un creativo muy bueno.

### E: ¿Qué datos se tienen sobre inspecciones y denuncias en el trabajo doméstico?

A.F.: Es un sector para nosotros difícil de inspeccionar. La ley ha facultado a la Inspección del Trabajo. Lo que hacemos es cruzar informaciones y han habido además en determinados momentos, cuando la DGI hizo alguna inspección por el Impuesto al Patrimonio, identificaba la casa donde había empleadas domésticas, informarnos del domicilio y si tenía el documento para ver si estaba registrada. Nosotros no podemos ir a una casa a inspeccionar si no es con una orden del juez, porque no podemos allanar el lugar, y entonces eso es lo que lo hace más complejo. Sí se procede a inspeccionar dando las garantías del debido proceso a las dos partes cuando una trabajadora hace la denuncia. No tengo las cifras de cuántas denuncias pueden haber del sector doméstico, pero presumo que no son muchas.

### E: ¿Pero BPS ha hecho inspecciones en domicilios?

A.F.: BPS no puede entrar a un domicilio como lo hace en otra empresa si no es con autorización. Si puede ir a un domicilio, pedir hablar con la patrona, tomarle

declaración, citarla al BPS. Pero no puede ir como a una fábrica o a un comercio donde ingreso, puedo llevarme el disco duro de la computadora por 5 días, analizar la documentación, llevarme los biblioratos... esas facultades las tengo en las empresas, pero en el caso del sector doméstico no. Además, la mayor cantidad de inspecciones en ese sector son a partir de prueba de servicios para mujeres que quieren jubilarse (denuncias). Pero estas denuncias no son voluminosas, y esto por el riesgo además que se tiene, porque vos en una empresa podés denunciar y mantener el secreto de la actuación y, por lo tanto, que no se sepa que fui yo el que denuncié. Entonces la inspección tiene que ir a ese lugar e inspeccionar de todos los que trabajan ahí, y pedir información de todos, porque yo no levanté el secreto de la actuación. Pero en el caso de la trabajadora doméstica particular termina rompiendo casi el vínculo con su patrona. "Te denuncié porque me tenías en negro". "Bueno, no vengas más a trabajar" es la respuesta casi inmediata.

### ANEXO D – Entrevista al Sindicato de Trabajadoras Domésticas (SUTD)

**Fecha:** 26 de agosto de 2011

Entrevistado: Matilde Castillo y Liliana Serrat, dirigentes del SUTD.

**Referencias:** Entrevistadores (E)

Matilde Castillo (M.C.)

Liliana Serrat (L.S.)

### E: ¿Cómo se originó el sindicato?

M.C.: Bueno, el sindicato se originó en 1985. Ahí otros grupos, otras trabajadoras tuvieron la iniciativa de empezar a organizarse para ver cuál era la forma o las pautas que se planteaban para empezar a movilizar este gremio que por décadas fue desconocido. Un trabajo que nunca fue valorado... "que no estaba sobre la faz de la tierra". Que si bien estaba, nadie se enteraba de nada, nadie reclamaba nada. Si bien los patrones se hacían los que no sabían nada, los trabajadores a su vez no reclamaban. Las características del año 85′, lo que yo te puedo decir es que se reunían en iglesias, en barrios o en casas de las trabajadoras. Y tuvo muchas siglas, ahora no las tengo en mente, pero... antes era Asociación Laboral. En los tiempos de la dictadura no se podía decir tampoco "soy militante sindical", entonces eran asociaciones laborales que buscaban de alguna manera pasar desapercibidas al sistema, pero a su vez viendo la realidad del gremio. Ellas lograron una comisión de vivienda y trataron de hacer un estatuto que después no fue consagrado por el Ministerio porque no fueron seguidas las reglas y quedó ahí en el aire. Tal es así que nosotras andamos todavía en eso.

Bueno, y nosotros venimos a partir del año 2005, desde el gobierno de Tabaré Vázquez, y ya en su convocatoria política venía anunciando que había sectores en el país que estaban muy desamparados, como los rurales, como las trabajadoras domésticas. En el mes de marzo, por ahí, se convoca a las trabajadoras domésticas

al PIT-CNT para ver la realidad del sector. Ahí éramos alrededor de 200 o 300 trabajadoras que nos juntábamos en esa asamblea abierta para ver cuál era el rol o la responsabilidad que los trabajadores teníamos en ese momento. Nos empezamos a reunir acá, en el PIT-CNT primero, después, por razones locativas, nos fuimos a militar al sindicato del SUNCA, donde los compañeros ahí también nos apoyaron con un lugar físico. Después fuimos para ADEOM, también por razones locativas porque el sindicato del SUNCA tenía muchos talleres y nosotros teníamos un día solamente en la semana, y entonces los compañeros de ADEOM nos ofrecieron para irnos allá con ellos. Ahí estuvimos tres o cuatro años. Y después los compañeros del secretariado del PIT-CNT evaluaron que este era un sindicato muy difícil, que ellos tenían estructura, que estaba bueno que nos viniéramos para acá y hoy por hoy estamos acá. El tema locativo todavía no lo pudimos resolver; si bien estamos caminando por algunas bandas que nos pueden llegar a dar una mano, con organizaciones no gubernamentales, con el BPS... y bueno, andamos en eso también.

Y como les digo, nosotros veíamos en ese año 2005 que no teníamos respaldo ninguno, algo para atraer a las trabajadoras domésticas y ponerles un poquito de sal a la situación, y nos encontramos con que había una ley, que las autoridades políticas habían logrado también con la Organización de Género y Equidad. Y apareció la ley 18.065. Nosotras cuando vimos la ley encontramos que había una protección a la trabajadora doméstica en lo que tenía que ver con la determinación de la jornada (8 horas), la media hora de descanso, también tiene los horarios de descanso y los días para la trabajadora doméstica (que nos pertenecen 36 horas semanales, también 2horas en el día y 9horas de descanso nocturno). Entonces dijimos, ¿hay una ley acá? No va a haber ningún problema porque el ciudadano, ¿qué hace? Va a respetar la ley. Y fue aprobada en la Cámara de Senadores en la Cámara de Diputados por unanimidad, y el 27 de junio del 2006 va a Comisión y la firman todas las autoridades políticas del país. Bueno, dijimos "tenemos la ley". La hicimos pública. Hicimos otra asamblea, convocamos a todos los trabajadores.

La ley andaba por todo el país dando vuelta, pero los trabajadores, ¡venían con una cara! Decían que no les respetaban la jornada, que no les pagaban la licencia, que no les pagaban aguinaldo. En definitiva, no eran derechos especiales, eran los derechos que tenía cualquier trabajador del país: cualquier trabajador tiene derecho a la licencia, al aguinaldo, al salario vacacional..., todos los trabajadores, y a trabajar 8 horas.

#### E: ¿Y ustedes cómo evalúan esa ley?

M.C.: Y nosotros la evaluamos como positiva. La ley es positiva. Bueno, después vinieron los coletazos de algunas patronales que hacían oídos sordos (como hasta ahora), que tomaron represalias contra los trabajadores. Entonces dijimos, "bueno, si hay tanta negativa de la otra parte, tenemos que recurrir a otros lugares, como al BPS, como al Ministerio de Trabajo", para que las laterales les muestren de alguna manera que la ley hay que cumplirla y no hay otro camino. Fueron sancionadas muchas patronales por el BPS con multas bastante elevadas, aunque muchas de ellas no fueron reconocidas, no fueron pagadas. Por lo tanto el trabajador queda a la deriva porque si no tiene los aportes llegado el momento de vos protegerte, con ese aporte que te hace el Estado para que puedas tener una jubilación más digna, no logra existir, incluso ahora. A pesar de que con toda la campaña que ha hecho el BPS hemos levantado. Nosotras en el 85 no llegábamos a las 25.000 trabajadoras aportando en todo el país. Y en el Interior del país la realidad todavía sigue golpeando de manera impresionante, tenemos un salario de \$ 5.000 por 44hs. semanales (y de menos también).

E: Ustedes mencionaron el otro día que hay muchos patrones del interior que dicen que los Convenios de Salarios no se aplican al interior, sino que se aplican solamente a Montevideo.

M.C: Exactamente. El convenio es nacional. El sindicato es uno solo y las trabajadoras somos todas del mismo leño. Quiere decir que los aportes y los

beneficios son por todas las trabajadoras del país. Entonces vino ese revés del Interior: "me dicen que se firmó en Montevideo, entonces es solo para Montevideo". La ley es nacional, un decreto es nacional, un Consejo de Salarios también es nacional, no es locativo. Estamos en esa lucha también. Nosotros vemos cada día más la necesidad de poder llegar más asiduamente, porque nosotros no podemos llegar mensualmente, te digo una vez al mes a cada departamento porque no tenemos recursos.

### E: ¿Qué dificultades tienen ustedes para captar afiliados?

M.C.: La gran dificultad a todo nivel es aquel temor que todavía está de que si yo reclamo lo que es mío, pierdo el trabajo. A esta altura del partido estamos arriba del siglo XXI pero es así. Está ese temor, esa indecisión de ir solamente al sindicato, está eso. Nosotros hace pocos días tuvimos el 19 de agosto, día de la trabajadora doméstica, y tuvimos un nivel bastante aceptable de trabajadoras, pero creemos que ese día las trabajadoras no tienen que trabajar. Primero, porque es una conquista, y segundo, porque es un reconocimiento a la trabajadora, el 19 de agosto para nosotros no se trabaja. El 90% de la realidad está en los trabajadores, que den ese paso, que digan "es mi día y se acabó, no trabajo". Es una decisión personal, porque no somos un gremio que trabajamos todos juntos como si fuera una fábrica. Nosotras cuando trabajábamos en la fábrica de la vestimenta teníamos un gremio impresionante, había 20.000 afiliados, y tocaban a uno en una fábrica, que éramos 800, y te venían las fábricas de todo Montevideo. Estábamos arropados de trabajadores. Acá estás sola, sola encarando una situación y del otro lado no hay ningún interés en reconocer, porque es una falta de respeto además no reconocer los derechos de los demás. Y las trabajadoras, que por lo general son mujeres solas, con hijos, pagan alquiler, luz, agua, en toda la situación económica que las envuelve, luchando porque les paguen el aumento y además también pensando que "si me quedo sin trabajo, ¿qué hago?". Entonces, es difícil.

### E: ¿La mayoría de las trabajadoras afiliadas al sindicato son jefas de hogar?

M. C.: Sí, la mayoría son jefas de hogar.

E: ¿Cómo se hace la entrega de folletos y otros materiales del sindicato?

M.C.: Los volantes los entregamos en paradas de ómnibus.

E: ¿En cuáles paradas de ómnibus en particular? ¿Cómo las eligen?

M.C.: Por ejemplo, en 8 de Octubre y Silvestre Pérez que es un punto de concentración ahí, van los trabajadores para Carrasco. También en 8 de Octubre y Comercio, y 8 de Octubre y Belloni.

L.S.: Ahí hay gran concentración, que vienen del Cerro, que vienen del lado de Manga, de Casabó, para Carrasco, y se derivan ahí.

E: Estábamos leyendo una nota en internet del año pasado que decía que las que tienen más miedo en reclamar sus derechos y en afiliarse al sindicato son las trabajadoras más jóvenes. ¿Esto es así?

L.S.: Claro, es evidente. Porque las mayores tienen más experiencia de vida, en la tarea que sea de trabajo. Ya a esta altura de nuestras vidas, por ejemplo en el caso nuestro que tenemos más de 50 años, estamos jugadas. Ya recorrimos la mitad de la vida. Vamos de frente y punto. Para la joven, que recién se inicia, el miedo es la palabra. De que va a perder el trabajo, de que si reclama... claro, dependen de eso para vivir. A veces tienen hijos, y son chicos, y yo tengo mi hija grande que ya está en una familia consolidada. Entonces claro, esta etapa de nuestras vidas la encaramos de otra manera. La piba, la más joven, que no se preparó para otra tarea y hace esta tarea, que tiene chicos jóvenes, claro, ya es más complicado, es mucho más complicado.

M.C.: También hay trabajadoras que hace 20 o 30 años que trabajan en el mismo lugar y tienen una relación "casi, casi familiar" dicen ellas. Y yo digo que el trabajador es una cosa y... si bien vos podés tener una relación cordial... pero

cuando vos reclamás lo que te pertenece esa relación quebró y... mirá el caso de Sonia. Sonia es la que acaba de pasar. A ella la trajo una familia desde Tacuarembó con 14 años a trabajar acá. Después ella se fue, y más adelante, con el correr de los años la fueron a buscarla otra vez y le dijeron que querían seguir trabajando con ella. Y el 1º de diciembre que hubo el aumento salarial, nosotros tuvimos un vuelco bastante importante (que después vamos a hablar de eso también), ella les dijo "¿van a pagarme el aumento?"... se le cayó la estantería. La despidieron. Fue muy fuerte. Para ella fue horrible, horrible en el sentido de que les crió a los hijos, a los nietos... le crió a todas las generaciones y después salen poco menos con que le querés quitar algo que en realidad es tu derecho.

### E: ¿Cuántos afiliados son?

M.C.: Y ahora habrán más o menos 1.200, 1.300 afiliados. Debe haber unos 500 o 600 juntando todo el Interior.

### E: ¿Y qué otros mecanismos utilizan para atraer afiliados?

M.C.: Estamos tratando de conseguir que nos pongan una página Web, y ahí ya tenés otro canal para más difusión. Murro nos puso en contacto con la Directora de Antel para hacer una página Web. Y que esa página se vaya limpiando y recargando con cosas nuevas, y ahí ya tenés otro canal para más difusión. Tenemos cantidad de llamados de teléfono todos los días también. Y las hacemos venir, porque vos tenés 20.000 cosas para decirles y por teléfono es imposible, y ya vas creando un ambiente y hacés que a las trabajadoras les guste venir al sindicato. Es más cálido que venga la compañera acá, que nos veamos la cara, que nos conozcamos, que siempre sea una gran familia. Es importante que seamos una gran familia porque después siempre estamos solas. Nosotros cuando salimos a la prensa lo primero que decimos también es dónde nos encuentran. ¡Y el 19 de agosto fue una cosa...! ¡Una prensa...! Abarcamos los cuatro canales, me

llamaron de España (la coordinadora trabajadora de España todos los años llama), jy no sabés lo que fue!

Y ahora tratamos de que los logros que nosotros vamos teniendo irlos desparramarlo para el Interior. A las compañeras del Interior les pasamos las cosas por Internet y hablamos por teléfono. Y allá en el Interior las compañeras tienen que ponerse las pilas ellas y tratar de convencer a los trabajadores que si no estás organizado se apaga la luz y no queda nadie. Y tratamos de con los medios que tenemos comunicarlo, y bueno, cada uno desde su lugar va organizándolo. Nosotros tenemos muchos inconvenientes para movernos sindicalmente. Y la licencia sindical todavía no existe.

# E: Y aparte el trabajo doméstico tiene a su cargo, por ejemplo, niños. En una fábrica capaz que tenés otro que pueda cubrir tu lugar, pero ¿cómo hacer en el caso del trabajador doméstico?

M.C.: Pero si yo aviso 5 o 10 días antes que me voy a pedir licencia sindical... El sindicato tiene que tener licencia sindical. Y la empleadora toma a otra empleada y me cubre a mí, porque yo le voy a avisar antes. No le voy a avisar de un día a otro. Porque después de tener organizada la licencia sindical, vos ya te hacés tu agenda.

# E: Pero no es tan fácil tomar una persona solo para ese día. ¿Cómo se consigue?

M.C.: Bueno, no es fácil, pero si vos lográs una bolsa de trabajadores que esté controlada por el Ministerio de Trabajo, por el BPS... sí que se puede. Porque tampoco podemos tener capacitación. La trabajadora doméstica se encarga de todos los hijos de la casa, de todos los mandados, de todo lo que es pagos, de que si hay personas mayores adultas que cuidar. Nosotros no decimos "no puedo a Fulano, porque no estoy capacitada". Si vos estás dentro de la casa, vos te hacés cargo. Vos cuidás enfermos, mayores adultos, niños, personas con capacidades

diferentes, bebés (porque te tenés que hacer cargo del bebé cuando la mamá se va a trabajar). ¿Yo no puedo faltar a trabajar porque mi patrona no quiere tomar una trabajadora por un día? Si empezamos a embolsar todo, entonces... La licencia sindical para la trabajadora debe ser avisada con tiempo, desde la central, por eso va a ser todo controlado. Y debe haber capacitación para cuidar niños, para

adultos mayores...

E: ¿Se piensa trabajar en la capacitación?

M.C.: Sí, claro.

E: ¿Hoy en día no hay nada?

M.C.: No, porque no tenemos la licencia sindical. Te sale un curso en la INEFOP de cuidados intensivos, de lunes a viernes de dos de la tarde a seis de la tarde. La mayoría trabajamos. Nosotros para salir a los Consejos de Salarios, lo ganamos nosotros el lugar en cada lugar de la casa. ¡Hace como diez años! Yo elijo también, porque soy trabajadora doméstica pero yo elijo. No puedo estar siempre dejando que los demás elijan por mí, o que me digan "no vayas al Consejo de

Salarios porque tenés que hacer los mandados".

E: Y también hay que ir avanzando en el tema de la capacitación.

M.C.: Sin duda. Nosotros ya hemos tenido capacitación en computación, en informática, pero en horarios viste... En la tarde, de repente. O los sábados de

tarde. El MIDES se puso las pilas con la capacitación.

E: ¿Y qué tipo de cursos pensarían hacer?

M.C.: En todo lo que tiene que ver con la salud laboral también. Y con respecto a la salud laboral, capacitarnos en el tema de los productos que son para limpiar. Y capacitar a la trabajadora para que sepa usar un microondas, para que no le ponga

un trapo mojado y le dé una patada. Y sobre cómo usar toda la maquinaria

moderna que hay ahora, porque ahora es todo última tecnología. Capacitar para saber para qué sirven determinadas cosas y cómo hay que usarlas. Tampoco podés dejar una llave de gas abierta... hay una pila de cosas.

#### E: ¿Y en el cuidado de personas?

M.C.: La parte humana para nosotros es fundamental. Tanto lo que es cuidar a un bebé, como a un mayor adulto... capacitar para cuidar a una persona con capacidades diferentes.

#### E: ¿Y están en tratativas con en INEFOP o con el MIDES?

M.C.: Con el INEFOP hemos tenido tratativas sí. Aparte tenemos las puertas abiertas para hacerles cualquier tipo de planteo y ellos lo evalúan. Pero el tema de la salud es fundamental. Por ejemplo, en el año 2009 se cayó una trabajadora doméstica en Pocitos, limpiando un vidrio en un noveno piso. En el Prado se cayó una señora a la piscina y nunca se supo por qué. Hace pocos días me llamaron desde la Embajada de Perú por una peruana que salió a hacer un mandado, la atropelló un auto y la mató. No sabías cómo se llamaba ni donde trabajaba. Están haciendo las tratativas para ver cómo llevan el cuerpo a Perú. ¿Los patrones se habrán enterado que esa persona tuvo ese accidente? ¿Alguien habrá preguntado cuando no volvió? ¿Se habrán enterado? ¿Qué habrá pasado? ¿Quién va a la casa a retirar las cosas de esa persona? Son todas cosas que uno se pregunta.

#### E: ¿Y cómo ven el convenio y la recomendación de la OIT?

M.C.: Nosotros participamos activamente del Convenio 189. La ley nuestra está muy por encima del convenio. Acá no se va a modificar nada. El interés nuestro es para afuera que no hay nada. Entonces, cuando la OIT se saca el gorrito y dice que Uruguay es un ejemplo en lo que tiene que ver con las condiciones del trabajo doméstico, nosotros nos miramos y pensamos ¿estarán hablando en serio? Lo que pasa que no hay nada en Paraguay, en Bolivia, en Chile, en Caracas, mismo en

Brasil y Argentina, que tienen muchas centrales y... nosotros tenemos una central sola y todo el mundo nos mira y se preguntan "¿cómo hacen ellos con una central sola para compaginar tantas cosas?".

#### E: ¿Y los Consejos de Salarios?

M.C.: Se encontró la Liga de Amas de Casa, que no fue fácil porque ellos son una liga, son una comisión, tienen que ver también con derecho del consumidor. Y nos dieron el sí, y cuando nos dieron el sí era 19 de agosto. Ese día marcó para la trabajadora doméstica como sacar otro documento. Nosotras acá sacamos otra identidad, somos trabajadoras domésticas y vamos a los Consejos de Salarios. No fue fácil. Teníamos un salario de \$ 4.200 por 44hs. semanales. Ganaban \$ 10 la hora. Ahora tenemos un salario mínimo de \$ 7.250 por 44hs. semanales. Y hemos tenido algunos saltos grandes, como estar en el Consejo de Salarios, como conseguir una ley que nos proteja, como contener esa represión que los empleadores ejercían sobre los trabajadores.

#### E: ¿Y cómo fueron las negociaciones?

M.C.: Por lo general el gobierno da sus pautas salariales que, si bien no están tan abiertas a agrandarse, igual se discute y se ve cuál es la posibilidad. Y en el 2008 si bien no tuvimos un buen Consejo de Salarios en lo que tiene que ver con la plata, sí tuvimos muchas reivindicaciones, que son plata también, porque tuvimos el día de la trabajadora doméstica, la ropa de trabajo... todas esas cosas que son gratificaciones. Estuvo bastante bueno. Nosotros presentamos catorce puntos y con los catorce no tuvimos ningún problema. En el segundo Consejo de Salarios una de las cosas que pasó fue que estuvimos discutiendo casi 6 meses las pautas salariales del gobierno, las pautas salariales nuestras con todo el PIT-CNT atrás, con todo el Cuesta Duarte haciendo números, porque largaron un 25% para los salarios más sumergidos, un 10% para los del medio y un 5% para los demás. Y ahí la patronal tiraba otras pautas que eran dar un 25% en dos meses por ejemplo,

y tampoco estábamos de acuerdo. Estuvimos 6 meses y sacamos 8 fórmulas salariales. Cuando empiezan a pasar los meses vos ya tenés que ir manejando la retroactividad. ¿Cómo van a pagar la retroactividad? En una asamblea general que hicimos nosotros pusimos lo que teníamos, que era nada, después de 5 meses de discusión. Decidimos retirarnos del Consejo de Salarios. Que decrete el gobierno. Nosotros en estas condiciones no discutimos más. Había meses que teníamos 4 y hasta 5 reuniones, y no había por donde entrarle. Cuando nosotros no nos presentamos, ahí la patronal puso toda la retroactividad junta arriba de la mesa y la deja fija, porque vieron que ellos tienen sus intereses pero nosotros también tenemos los nuestros. En vez de un 17, 18%, un 37%, porque empezábamos a ajustar los números y no nos encontrábamos con los números. Yo salí del Ministerio de Trabajo y no sabía para donde iba a agarrar. "Es todo una mentira" dije, y agarré el papel y me lo metí en el bolsillo. Después nos sentamos y empezamos a ajustar los números de cuánto había perdido por mes cada trabajador en su franja, que son 3 franjas, y dijimos "acá está el 37% (37,45% para la primera franja)". Entonces volvimos a entrar, y cuando nosotros volvemos del cuarto intermedio la patronal ya había entrado y estaban también los representantes del Poder Ejecutivo, ya estaban todos sentados, faltábamos solo nosotros, entonces digo "bueno, acá es todo o nada". Cuando salimos nosotros, no podíamos salir de la puerta del Ministerio de Trabajo porque la prensa estaba toda alrededor esperando a ver qué habían resuelto con el salario de la trabajadora doméstica, porque como nosotros dijimos que no íbamos más, que no nos presentábamos más, querían saber qué había pasado. Y salimos con ese aumento que fue fabuloso. Y más el 15% de nocturnidad y la comisión de salud laboral, y quedando por discutir lo del contrato de trabajo, las categorías y la licencia sindical.

## E: ¿Qué reivindicaciones tienen ahora y qué piensan pedir en un futuro Consejo de Salarios?

M.C.: Y... tantas cosas podemos pedir... Nosotros necesitamos sí o sí la capacitación. Y vamos por un lugar físico para el Sindicato también. Un lugar físico donde se puedan hacer muchas cosas. Nosotros tenemos una donación de 10 computadoras y no hemos hecho nada porque no tenemos lugar. ¿Sabés cómo podemos preparar a la gente? Y tenemos profesor y tenemos todo. La Facultad de Comunicación, la Facultad de Ciencias Sociales y la Facultad de Derecho están a nuestra disposición. Están todos los días y todo el tiempo con nosotros. Lo que nos han ayudado estos estudiantes... están ahí para cualquier cosa: si hay que elaborar un comunicado de prensa, si hay que pintar una pancarta. Y ellos también elaboran su propia experiencia.

#### E: Y esas computadoras... ¿para preparar a la gente en qué?

L.S.: Para que aprendan computación. Porque el ser humano no se limita solo a su trabajo de 8 horas. Para acceder a la tecnología. Hay gente joven trabajando.

M.C.: ¿Sabés cuántas trabajadoras hay que dejaron la facultad por la mitad, el liceo por la mitad? Entonces nosotros tenemos que darles el espacio. Si yo trabajo en tu casa con cama, y tengo todo organizado, y en vez de estar mirando tele sentada, voy a terminar lo que yo empecé, después podés cambiar de trabajo.

#### E: ¿Y han pensado planes especiales para terminar el liceo?

M.C.: Todo. Además hay una ley estudiantil que salió, la "ley obrera – estudiantil" se llama, que hay espacios para estudiar, y hay muchos lugares nocturnos también. Yo conocimientos de computación no tengo ninguno. ¿Dónde voy a estudiar computación yo? Si salgo de trabajar y me vengo para acá martes y viernes, y después el lunes o voy para la casa de otra trabajadora o vienen para

casa... estoy toda la semana. Y el teléfono no para de sonar. Pero uno no puede estar ciego a toda la realidad que hay.

#### E: Y con respecto a las categorizaciones, ¿en qué categorías se piensa?

M.C.: Tenés las categorías de limpiadora, la cocinera, tenés la cocinera para freezer, tenés la cocinera para catering, tenés la cocinera especializada que es la cocinera que le hace de comer para las personas con tratamientos específicos (como diabéticos y celíacos). Tenés que saber cómo cocinar porque están comiendo lo que vos le cocinás, entonces hay que estar con los ojos bien abiertos por los problemas de presión, qué comida se le da a un bebé. También otras categorías pueden ser cuidadores de niños, cuidadores de enfermos. Queremos hacer pocas categorías, concretas, que se les dé el valor que tienen, y después vos ahí, cuando tenés la categoría bien plantada, ahí le ponés el valor hora.

#### E: ¿Con salario diferencial no?

M.C.: Con salario diferencial. Si una trabajadora hace 2 categorías por más de 15 días, entonces se le paga por la categoría mayor. Y se deduce como se deduce el salario.

### E: O sea que si una persona hace varias tareas se le paga por la mayor hora...

M.C.: Se le paga por la mayor.

L.S.: Porque si vos hacés de cocinera especializada en algo y si hacés de mucama (o de limpiadora o de niñera), no podés recibir en esa casa 4 sueldos, entonces tenés que tener uno que por lógica tiene que ser el superior.

M.C.: Si una trabajadora, por más de 15 días está haciendo 2 tareas, se le paga por la mayor.

#### E: Entonces para las categorizaciones es importante la capacitación.

M.C.: Seguro. Vos hacés un curso de capacitación y tenés tu diploma, y a su vez te seguís capacitando porque todo va avanzando. Está bueno capacitarse en comunicación, por ejemplo. La comunicación es importantísima.

L.S.: Es tan importante el trabajo doméstico... yo lo he hablado con mis propios patrones. Yo trabajo en 3 casas. Más allá de que para nosotros es re importante nuestro trabajo, para ustedes es re importante que exista una empleada doméstica, porque hay muchas personas que no se pueden mover de su casa a realizar las tareas que tienen, sea en la actividad que sea, si no tienen a alguien para dejar. Entonces, yo he tratado de decirles, de explicarles lo importante que es la actividad que nosotros realizamos en su casa. En una casa de familia vos estás dejando tu todo, porque no es una fábrica, es tu todo, es tu vida, porque vos estás desde el primer momento del día hasta el último viviendo ahí adentro con ellos, estando al tanto de las cosas más íntimas. Entonces partiendo de esa base, ¿cómo no van a valorar a la trabajadora doméstica?, ¿me entendés? Porque hay de todo en este mundo, pero hay personas que son re honestas, y yo me considero una de ellas, y creo que la mayoría lo son, y merecemos un mínimo de respeto por la actividad que realizamos. Y yo no tengo problema ninguno con ellos. Y hay que hacerlos razonar, pero no por mí, sino por lo que significa el trabajo doméstico para cada uno de ellos. La tarea es tan impresionante que no se dan cuenta. Y nosotras, las trabajadoras, no nos damos cuenta lo importantes que somos dentro de cada hogar. Yo realmente a esta altura de mi vida soy muy respetuosa, porque así como me gusta que me respeten yo soy muy respetuosa y muy eficiente en mi tarea, y trato de ser cada vez mejor. Pero también soy muy exigente para cuando tienen que reconocer algo que me pertenece y que me lo gané.

### E: Y formarse en comunicación, ¿ustedes dicen que es imprescindible para defender sus derechos?

M.C.: Para todo, hasta valorizarse como ser humano. Porque si vos sos avasallada y atacada, y no sabés qué hacer, te quedás callada la boca. Entonces si vos sabés

manejar tus derechos, si sabés que es por ahí, vos lo vas a decir... si te animás. Porque a veces hay casos que no se animan, que yo sé que tengo razón pero si yo no aprendo a expresarme y a ver cuál es el punto de vista de la otra persona, porque tenés que saber también cuál es el punto de vista de la otra persona. Porque es como nacer adentro de un balde. Vos nacés adentro de un balde con 2 dedos de agua y quedás ahí. Si no aprendiste más te quedás adentro del balde. Pero si vos nacés adentro de un balde, sacás una mano, sacás la otra y sacás la pierna y decís puedo caminar, puedo andar, es otra cosa. Lo que pasa que nuestra sociedad es muy egoísta. Si nos pasa a nosotros nos preocupamos, pero si le pasa a los demás nadie se preocupa de nada. Nosotros tenemos trabajadoras domésticas que los patrones trabajan en el BPS, trabajan en la DGI, son abogados, son médicos, son políticos importantes de talla gruesa que toman decisiones en el país, otros que son economistas... economistas que vos ves que te están cortando la torta, y que los ves y decís "¡mirá, este es mi patrón!", y que no respetan los derechos de la trabajadora.

L.S.: Mirá que nosotros tenemos que soportar una soberbia... del señor que tiene dinero, de la señora que tiene dinero...

M.C.: ¿Ustedes vieron el reclame del BPS, el de la camisa? ¡Es tal cual! Está bien, si vos pagás tenés derecho a exigir, pero tenemos que saber hasta cómo se ponen los cubiertos. La trabajadora doméstica no sabe de qué lado va el tenedor, y no saben para qué es la copa alta, la copa baja y el vaso. Entonces muchas han aprendido en cursos de hotelería, para saber eso.

L.S.: Te cuento algo banal pero que es algo que vivimos todos los días: en la tarde las amigas de la patrona van a venir a tomar el té. Van a venir a las 5, por ejemplo, y yo le trabajo de 9 a 1. Entonces ella viene y me dice "mire, el viernes usted en vez de venirme de mañana, ¿no podrá venirme de tarde? Y en vez de hacerme las 4 horas de mañana las hace de tarde, usted que es tan divina...". Yo le digo "no, discúlpeme, yo trabajo de mañana y de tarde". Porque yo podía decir "bueno, en

vez de hacer las 4 horas de mañana se las hago de tarde, total, si le voy a trabajar 4 horas igual" ¡Pero no señor! ¿Por qué le voy a venir de tarde? Usted precisa una persona a las 5 de la tarde en su casa, entonces páguele la hora como corresponde. Eso es no reconocer la aptitud del trabajador, la aptitud de él, ¿me entendés? Porque tu trabajo tiene un valor, y tu tiempo también. ¿Y por qué si yo vengo de mañana voy a tener que cambiar para la tarde? No señora, yo no puedo, de tarde trabajo en otro lugar. Aunque me vaya a sentar a tomar mate en mi casa y no trabaje. Pero ahí es donde vos te das cuenta del poco valor que te dan. Y sos la trabajadora que estás toditos los días en su casa. Ahí es donde te das cuenta que al trabajador doméstico siempre lo están desvalorizando. Siempre. Así haga un mes que trabajás ahí, 8 años o 9 años. Yo he trabajado 9 y 10 años en casas y ves cada cosa... Y las aguantás porque es tu trabajo y es tu medio de vida, punto. Pero vos ponés los límites. Pero eso es para que vos veas hasta qué grado no te valoran. Yo soy dueña de mi tiempo y de mi vida, ante todo y ante quien sea. Porque si en mi vida no tengo decisión propia para poder agradar a los demás... No, yo no agrado, yo salgo a ganarme mi salario y voy a tratar de ser eficiente y responsable. Lo demás, bueno, que lo ponga el patrón. Si quiere más, pague, y punto, es así. Si vas a trabajar 8 horas en una fábrica, si trabajás 10 te pagan horas extras. ¿Y yo por qué voy a trabajar de más? ¿Porque me dicen "ay, qué buenita que es usted"? Si yo doy vuelta la espalda y me dice "no la quiero más, mañana preséntese, cobre y váyase". Y así te tratan en el servicio doméstico. Tenemos que empezar a hacernos valorar. Yo me hago valorar. Y yo es lo que quiero con la gente que viene acá. Porque es la verdad, hay que hacerles esa cabeza. Porque más allá de que es un trabajo y vos lo necesitás porque la vida pasa por el vil metal que es el dinero que lo necesitás para vivir, que ellas aprendan a quererse y a valorarse, y esa es la manera de crecer como persona, no dejarte pisotear. No es justo, aparte no es justo, ¿por qué? Si vos estás realizando una tarea re importante. ¿Por qué te tienen que menospreciar? Es algo que uno lo vive todos los días.

E: Y todos los avances de la normativa, ¿cómo impactaron para adentro de la casa? Las 9 horas de descanso nocturno, los descansos intermedios... ¿Tienen idea?

M.C.: Depende "la cancha" cómo esté. Por eso decíamos nosotros, "¿de qué somos ejemplo?". Si a nosotros no nos respeta nadie. Decíamos que cómo vas a ser ejemplo si la ley no te la respetan. A lo primero estábamos en una disyuntiva. A mí hasta me molestaba estarme mirando en televisión o leerme en un diario diciendo que somos ejemplo para la OIT.

E: ¿Qué condiciones no mejoraron para ustedes? ¿Cuáles son los aspectos que ustedes ven que no se cumplen de lo que dice la ley y los Consejos de Salarios?

M.C.: Hay de todo. A esta altura del partido hay trabajadoras domésticas que no saben lo que es una licencia vacacional. Le pagan la licencia y el salario vacacional cuando se van y cuando vuelven no cobran el salario. El empleador te dice "no, ya se lo pagué". Entonces la trabajadora vuelve acá. Y nosotros tratamos de que la trabajadora entienda que se va con su salario vacacional pero que cuando vuelve le tienen que pagar su sueldo. Y muchas veces los empleadores llaman acá y dicen "pero yo ya le pagué". Y nosotros les preguntamos "¿pero qué fue que le pagó?" Y te dicen "le pagué el salario cuando se fue". Ahí le explicamos que lo que le pagó es el salario vacacional, pero cuando vuelve, se termina el mes y tiene que pagarle el sueldo. No me entra en la cabeza que una persona que tiene empleado no sepa cómo se paga la licencia, que es el salario vacacional que es el aguinaldo...

L.S.: Yo en mis tres trabajos estuve meses para hacerme entender cómo se liquidaba el salario vacacional, cuándo se le daba el dinero del salario, y de qué forma y cómo. La realidad nuestra de que tenemos a la mujer o al hombre en frente y que estás hablando del tema de que te llega una fecha de cobrar algo, ya

se te ponen con cara seria. Si hay 10 pesos para partir a la mitad, ella se te queda con 7 y te da 3. Es decir, todo el dinero que gastan en servicio doméstico no quieren gastarlo, pero lo necesitan.

M.C.: Yo tengo una pregunta para hacerle a una psicóloga. Porque se desarrollan situaciones tan violentas a veces... Y me gustaría saber qué siente la otra parte que se pone tan mal, que se siente avasallado, que se siente mal herido como ser humano. No entiendo eso. No entiendo. Porque si vos sos mi patrón y me tenés que pagar la licencia, me tenés que pagar el aumento, y te mandan el cedulón del BPS, te llega todo detallado del BPS, todas las franjas, cuánto, por qué, todo... y que vos tengas la necesidad de pedir que te la paguen. A vos te llegó un cedulón y el recibo de los aportes. Abrís el cedulón, lo estás leyendo y ves lo que le corresponde al trabajador. Y que te sientas tan mal, tan avasallado, y llegar a situaciones personales feas. ¿Por qué se siente así? Alguien me lo va a tener que responder. Yo cuando empecé en el servicio doméstico trabajaba una vez por semana. Cerró la fábrica, nos echaron a todos, no pagaron salario, no pagaron nada. Y fui a una agencia cerca de casa y dije "yo quiero trabajar". Se me había terminado la plata y tenía que trabajar. Y me preguntaron qué sabía hacer. Yo tengo sexto de escuela, 3 años de UTU y nada más, es todo lo que tengo. Dejé secretariado comercial por la mitad, estoy arrepentida. Después iba a seguir curso de contador de empresas... tenía un montón de cosas en la cabeza a los 18 años, porque yo quería estudiar. Después la vida te sacude un poco, tenés que entrar a una fábrica con 18 años. A los 25 años seguía trabajando en la fábrica, ningún problema, el salario era bueno. Cerró un día la fábrica y entro a trabajar un día con una señora que me llamó. Me dijo "tiene que limpiar esta pieza, esta sala y este patiecito, nada más". La casa era enorme, allá por Punta Gorda, enorme. Pero yo tenía que hacer esto, esto y esto, en 3 horas me daba bien. \$20 la hora. El boleto salía \$6,50 en ese momento, entonces yo dije "\$6,50 para ir, \$6,50 para venir, me quedan \$7", me quería morir. Pero bueno, como no tenía otra cosa... Que un sábado, que otro, que otro... Después agarré otro que era los jueves. Después otro

que era los miércoles. Y después agarro este que era solo los sábados. Nunca alcanzaban las horas, siempre me tenía que quedar más horas. Y yo le decía "¿pero no acordamos señora, pero no era hasta las 5?". Y me decía "no, pero quédeseme 2 horas más hoy que tengo que arreglar unas cosas". "¿Y este mundo?", decía yo, "qué horrible que es estar sola", porque estaba sola. Extrañaba cantidad, porque estaba sola en esa casa inmensa que no conocía a nadie. Mirá que me costó.

## E: ¿Y cuál es la situación cuando la propia trabajadora es la que no quiere aportar por ganar un poco más?

M.C.: Sí, están aquellas que dicen "si pago la Caja me queda tanta plata menos". Nosotros les decimos que los aportes no son solo para nosotros. Del BPS sale un montón de cosas. Del BPS salen los sueldos de los jubilados, los sueldos para los discapacitados, los sueldos para los pensionistas. ¡Las obras que hace el BPS con los aportes de los trabajadores! Es una obra social que tiene un peso impresionante. Vos precisás lentes, vas al BPS. Vos precisás una faja lumbar, vas al BPS. Precisás plantales, vas al BPS. Todas esas cosas yo le digo a la gente.

#### E: Y llegás a los 60 y te arrepentiste...

M.C.: Y sí. Pero te jubilás y después te arrepentís, porque las jubilaciones son chicas.

#### E: ¿Pasa con los afiliados al sindicato?

M.C.: Pasa. Yo digo que es una mala elección, no solo para vos sino social.

#### E: ¿Piensan en la capacitación en Seguridad Social y en Derecho Laboral?

M.C.: Sí. Y ver cómo está inserto el hombre y la mujer en la sociedad. Porque no pagar aportes es una deficiente elección. Porque más allá de que te jubiles o no te jubiles... ¿cómo no sostenemos como seres humanos? No sos solo vos.

#### E: Aparte ahora tienen derecho al seguro de paro.

M.C.: Sí, ahora tenemos el seguro de paro, y aparte después de los 50 años tenés un año de seguro de paro. Y tenés un año más por cada hijo para jubilarte. Y es una cosita, otra, otra y otra...

### E: ¿Piensan que falta contemplar algún derecho a nivel legal o lo que falta es que se cumpla?

M.C.: Falta que se cumpla. Y que sea una cosa natural. Por ejemplo, que llegue junio y todos cobren el aguinaldo. Acá se llena de gente que no cobró el aguinaldo. Lo cobran en julio o en agosto igual, o se lo pagan todo en fin de año.

#### E: ¿Cómo va a ser el contrato de trabajo?

M.C.: Va a ser como un carné que va a tener el empleador y la empleada. Ahí van a figurar los nombres, los datos de cada uno de los dos, la tarea que vas a realizar, cómo vas a cobrar tu salario (por quincena o mensual) y cuánto vas a cobrar. A medida que el salario va aumentando, no sé... supongo que se irá sujetando a lo que vos estás cobrando.

### E: ¿Qué conocimientos tienen de que actualmente haya trabajo infantil doméstico?

M.C.: Ahora, en la actualidad, no tenemos ningún caso registrado en el sindicato. No quiere decir que no haya. En el mundo hay mucho trabajo doméstico infantil. Por eso nosotros hicimos tanto hincapié en uno de los puntos del convenio en que el trabajo menor puede ser a partir de los 15 años pero tiene que ser registrado y controlado por el INAU, por el Ministerio de Trabajo y por el Banco de Previsión Social.

# E: ¿Ustedes que exigencias tienen con los organismos públicos, ya sea Ministerio de Trabajo, BPS u otros?

M.C.: Bueno, nos falta concretar los aportes al Banco de Seguros. Eso lo tenemos que hacer por medio del BPS y del Ministerio de Trabajo, tenemos que tener una reunión con ellos, y con el Director del Banco de Seguros y la Comisión de Salud. Ahí tenemos que armar un equipo y ver cómo se va a organizar la póliza del trabajador y cómo nosotros vamos a saber que tenemos la póliza. Entonces nosotros pretendemos con el tiempo tener en el recibo del BPS y que también en el recibo del BPS tenga "Banco de Seguros, tanto".

#### E: ¿Cómo se financia el sindicato?

M. C.: Cobramos \$40 por mes a los trabajadores. A veces por no venir todos los viernes te pagan 2 o 3 meses seguidos, y es la única financiación que tenemos. Y cuando una compañera pierde el trabajo se le da una ayuda económica tipo préstamo para que vaya pagando la luz, el agua y muchas veces el alquiler.

#### E: ¿Pero eso es préstamo?

M.C.: Sí, es préstamo. La plata de los trabajadores tenemos que ponerla siempre escrita, en qué se gasta, cuánta plata hay, qué se hizo, qué no se hizo, si hay depósito, si no hay depósito, tratar de ser lo más transparente posible. Nosotros la plata para venir para acá, para ir al Ministerio de Trabajo, todo, la sacamos del bolsillo. Otro de los temas que desarrollamos acá en el sindicato es el tema de la vivienda propia. El militante que va a la Comisión de Vivienda tiene que estar afiliado a su sindicato. Ahí se empezaron a mover todos los sindicatos. Si pagás alquiler pero a su vez tengas que pagar 2 o 3 unidades reajustables pero que es para tu casa, me quedo con pagar las unidades reajustables toda la vida. Entonces, eso ha sacudido también bastante al sindicato.

#### E: ¿Hay mucha gente que está por la vivienda propia en este momento?

M.C.: No mucha, pero hay 50 o 60 trabajadoras domésticas afiliadas que están en el tema de la vivienda.

L.S.: Sí, sí. Que se anotaron por el tema de la vivienda.

M.C.: Pero a su vez tienen que participar del sindicato y estar al día.

#### E: ¿Y cómo se estructuran?

M.C.: El sindicato se forma con la Comisión de Propaganda, la Comisión de Finanzas y la Comisión de Organización. A su vez todas hacemos de todo. Todas están en el mismo nivel. No tenemos estructura orgánica. Tenemos que hacer un estatuto, tenemos que presentarlo, pedir opiniones. Tenemos que hacer elecciones. El estatuto es lo que te regula que todo más o menos vaya en orden.

#### E: ¿Todos trabajan en forma honoraria?

M.C.: Sí, es honorario.

#### E: ¿Y su relación con el PIT – CNT?

M.C.: Con los compañeros del PIT – CNT está todo bien, no tenemos grandes problemas. Lo que nosotros vemos es que estamos medio desparejos en la cuestión de algunas necesidades. Tenemos la necesidad sí de tener un buen local para nosotros en el que podamos disponer de tiempo, porque cuando vienen las compañeras del Interior y hacemos los encuentros (ya vamos el 5º encuentro nacional), con los compañeros de Ciencias Sociales que coordinaron una extensión y con los compañeros del PIT – CNT acá. Pero no tenemos donde recibir, por ejemplo, un domingo. Tenemos que andar buscado un local, tenemos que andar buscando otro sindicato que nos dé una mano, que nos abra... Queremos tener un lugar de contención, y además un lugar donde poder desarrollar otros tipos de actividades. Los trabajadores acá tienen que venir sin los hijos y muchas veces no pueden. ¿Dónde vas a tener un chiquilín acá, que tenés que andarlo cuidando, que te sube las escaleras...?

L.S.: No podés traer niños acá. Los niños corren, juegan. No podés tenerlos sentados ahí. Es que si tenés un lugar físico podés tener una pieza con chiches, libros para leer, juegos.

#### E: ¿Qué otros proyectos tienen a futuro?

M.C.: Estaría bueno tener una cuenta para depositar la cuota. Vas al cajero y depositás tu cuota, y no tenés que venir hasta acá. Entonces vos sabés, mirás el recibo y sabés quién depositó.

También tengo el descuento por planilla en la cabeza. Que cuando venga el recibo del BPS diga "cuota sindical, tanto".

### ANEXO E – Información sobre las campañas desarrolladas por BPS para el Servicio Doméstico

# PLAN COMUNICACIÓN TRABAJO DOMÉSTICO 2006 - 2010



#### <u>Año 2006</u>

La primera campaña de Trabajadoras Domésticas se llevó a cabo en conjunto con otras campañas que buscaban comenzar con el reposicionamiento del tema seguridad social, y a través de la misma, lograr la inclusión en el sistema de las Trabajadoras Domésticas.

Al mismo tiempo, y respondiendo al comportamiento de la población durante el período de verano, se inició el trabajo de información masivo acerca de obligaciones y derechos, mediante la distribución en lugares públicos de un folleto de importantes dimensiones y considerable volumen de contenido, lo que constituyó una acción absolutamente rupturista e innovadora para lo que una Institución del Estado de la naturaleza de BPS refiere.

TRABAJADORA DOMESTICA CAMPAÑA 2006 Período: Enero - Marzo 2006

					30			
Televisión	TRP's		<b>Inversión TV Capital</b>		CPR	CPR 1seg.	Frec.	Cov
Canales 4, 5, 10 y 12	1097	100%	\$ 1.233.182	100%	\$ 1.124,14	\$ 37,5	21,9	50%

	Total Individuos
Target BPS ambos 18 y + todos los NSE	1.051.814

COMPARATIVO INDICADORES		Individuos
COBERTURA = % ALCANZADO DEL TARGET	50%	525.907
TASA REPETICION = MEDIA DE VECES A LA QUE SE EXPONE EL TARGET A LA PAUTA	21,9	
TRP'S = REPRESENTAN EL TOTAL DE CONTACTOS	1097	11.538.400

Esta campaña se desarrolló además en TV Interior, Radio Capital e Interior y Prensa Capital e Interior

INVERSIÓN EN MEDIOS: \$ 2.342.186 CONTACTOS ALCANZADOS con pauta de TV: 11.538.400



Duración Spot

#### <u>Año 2007</u>

Algunas consideraciones previas:

¿Qué cambió entre el 2006 y 2007?

- Se decretó y reglamentó la ley nº 18.065 de trabajo doméstico.
- El objetivo de dicha campaña fue difundir el contenido y la significación del decreto presidencial que dio lugar a la promulgación de la ley destinada a regular la actividad de las trabajadoras domésticas asegurando así el cumplimiento de sus derechos: cobertura en salud, subsidio por maternidad y enfermedad, seguro de desempleo, entre otros.
- La campaña de 2007 recoge y destaca este tema, a la vez que pretendió generar mayor impacto y recordación sobre el tema Trabajo Doméstico, a efectos de obtener la respuesta deseada: mayor ingreso a la Seguridad Social de las trabajadoras domésticas.

#### Comunicación Periodística

En forma simultánea se gestionaron entrevistas en los programas periodísticos de mayor cobertura en la población uruguaya. Complementando el discurso publicitario con el periodístico, en donde se proporciona mayor información y además admite la verdadera comunicación entre autoridades y uruguayos (imaginemos una entrevista radial en vivo, con participación de la audiencia).

Se obtiene así una verdadera sensibilización por parte de la opinión pública acerca del trabajo doméstico, sus derechos y obligaciones.

#### TRABAJADORA DOMESTICA

CAMPAÑA 2007

Período: Setiembre / Octubre 2007

Duración Spot

Televisión	TRP's		Inversión TV Capital		CPR	CPR 1seg.	Frec.	Cov
Canales 4, 5, 10 y 12	1102,72	100%	\$ 1.162.771	100%	\$ 1.054,46	\$ 35,1	12,9	85%

	Total Individuos
Target BPS ambos 18 y + todos los NSE	1.051.814

COMPARATIVO INDICADORES		Individuos
COBERTURA = % ALCANZADO DEL TARGET	85%	898.249
TASA REPETICION = MEDIA DE VECES A LA QUE SE EXPONE EL TARGET A LA PAUTA	12,9	
TRP'S = REPRESENTAN EL TOTAL DE CONTACTOS	1103	11.598.563

Esta campaña se desarrolló además en TV Interior, Radio Capital e Interior y Prensa Capital e Interior, Vía Pública e Internet

INVERSIÓN EN MEDIOS: \$ 2.870.877 CONTACTOS ALCANZADOS con pauta de TV: 11.598.563



#### <u>Año 2008</u>

Comunicar a las trabajadoras domésticas y sus empleadores que, ya sea en una sola o entre varias casas de familia, reúnen 13 jornales de 8 hs. y perciban un ingreso de \$2.219 o más, les corresponde el complemento por cuota mutual por el que tienen cobertura médica ellas y sus hijos.

#### TRABAJADORA DOMESTICA

CAMPAÑA 2008

Período: Setiembre / Octubre 2008

uración	Spot
---------	------

						30	,	
Televisión	TRP's		Inversió	n TV Capital	CPR	CPR 1seg.	Frec.	Cov
Canales 4, 5, 10 y 12	557	100%	\$ 492.772	100%	\$ 884,69	\$ 29,5	7,4	75%
	•							

	Total Individuos
Target BPS ambos 18 y + todos los NSE	1.051.814

COMPARATIVO INDICADORES		Individuos
COBERTURA = % ALCANZADO DEL TARGET	75%	788.861
TASA REPETICION = MEDIA DE VECES A LA QUE SE EXPONE EL TARGET A LA PAUTA	7,4	
TRP'S = REPRESENTAN EL TOTAL DE CONTACTOS	557	5.858.604

Esta campaña se desarrolló además en TV Interior, Radio Capital e Interior y Prensa Capital e Interior, e Internet

INVERSIÓN EN MEDIOS: \$ 1.534.531 CONTACTOS ALCANZADOS con pauta de TV: 5.858.604



#### <u>Año 2009</u>

El objetivo principal de la campaña 2009 fue comunicar el Día de la trabajadora doméstica, acordado en el primer convenio colectivo. Dicho día es feriado no laborable y pago.

Además, se comunicaron los cambios que se dieron en el sector desde iniciada la campaña.

#### Radio Abono Cultural

En octubre de 2009, por convenio del BPS con Socio Espectacular y el Sindicato de Trabajadoras Domésticas, se entregaron 1.600 Abonos Culturales gratis válidos por un año para ellas más un hijo, nieto o menor a cargo, para residentes en Montevideo y zonas cercanas.

Así pudieron disfrutar de espectáculos deportivos, de carnaval, cine y teatro. Esto fue posible gracias a la colaboración de empresas públicas y privadas que contribuyen a la inclusión social y cultural. Podrán seguir accediendo a los beneficios de Socio Espectacular por \$435 anuales, contado o con tarjeta de crédito.

#### TRABAJADORA DOMESTICA

CAMPAÑA 2009

Período: Agosto - Noviembre 2009

Duración Spot

 _	۳	•	•
		2	

Televisión	TRP's		Inversión TV Capital		CPR	CPR 1seg.	Frec.	Cov
Canales 4, 5, 10 y 12	203	100%	\$ 303.387	100%	\$ 1.494,52	\$ 49,8	3,3	62%

	Total Individuos
Target BPS ambos 18 y + todos los NSE	1.051.814

COMPARATIVO INDICADORES		Individuos
COBERTURA = % ALCANZADO DEL TARGET	62%	655.280
TASA REPETICION = MEDIA DE VECES A LA QUE SE EXPONE EL TARGET A LA PAUTA	3,3	
TRP'S = REPRESENTAN EL TOTAL DE CONTACTOS	203	2.135.182

Esta campaña se desarrolló además en Radio Capital y Prensa Capital

INVERSIÓN EN MEDIOS: \$816.767 CONTACTOS ALCANZADOS con pauta de TV: 2.135.182



### <u>Año 2010</u>

El objetivo fue recordar el Día de la trabajadora doméstica (feriado no laborable y pago) y saludar a todas las trabajadoras en su día.

#### TRABAJADORA DOMESTICA

CAMPAÑA 2010 Período: Agosto 2010

· ·				Duración Spot				
	30							
Televisión	TRP's		Inversión TV Capital		CPR	CPR 1seg.	Frec.	Cov
Canales 4, 5, 10 y 12	105	100%	\$ 149.884	100%	\$ 1.427,47	\$ 47,6	2,1	50%

	Total Individuos
Target BPS ambos 18 y + todos los NSE	1.051.814

COMPARATIVO INDICADORES		Individuos
COBERTURA = % ALCANZADO DEL TARGET	50%	525.907
TASA REPETICION = MEDIA DE VECES A LA QUE SE EXPONE EL TARGET A LA PAUTA	2,1	
TRP'S = REPRESENTAN EL TOTAL DE CONTACTOS	105	1.104.405

Esta campaña se desarrolló además en TV Interior

INVERSIÓN EN MEDIOS: \$ 168.532



# Porcentaje de inversión por año destinado a campaña Trabajadora Doméstica

### **BPS - HISTÓRICO DE COMPRAS DE MEDIOS**

Doríada Camanaña	Inversión Total BPS		Trabajadora Domé	estica
Período Campaña	•	nversion Total BPS	Inversión	SOI (1)
2006	\$	10.207.847,70	\$ 2.342.816,00	23,0%
2007	\$	6.210.614,00	\$ 2.870.877,00	46,2%
2008	\$	11.903.101,00	\$ 1.534.531,00	12,9%
2009	\$	8.414.893,00	\$ 816.767,00	9,7%
2010	\$	9.168.827,00	\$ 168.532,00	1,8%

(1) Share de Inversión (SOI=Share of investment)