

UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL
Tesis Licenciatura en Trabajo Social

**Análisis teórico-descriptivo de la Organización
Sindical de las Trabajadoras Domésticas en el
Uruguay y la construcción de Derechos**

Valentina Martínez

Tutor: Fátima Otormin

2011

Índice

- Introducción	3
- Justificación	6
- Capítulo I: Concepto de Ciudadanía y Derechos	9
I.i. Papel del sindicalismo en la construcción de ciudadanía.....	11
- Capítulo II: Contextualizando el Mundo del trabajo	15
II.i. Cambios en la clase que vive del trabajo en el mundo del trabajo actual.....	15
II.ii. Los cambios en el mundo del trabajo e impactos en el movimiento sindical.....	17
II.iii. Estado de las relaciones laborales en el período 2005 a 2009.....	21
II.iv. Incentivo a la participación y ampliación de ciudadanía de los Trabajadores.....	24
- Capítulo III: Aspectos que definen al Servicio Doméstico Remunerado	27
III.i. Categorías analíticas: reproducción y producción.....	29
III.ii. Características cuantitativas y sociales del Servicio Doméstico en el Uruguay en el siglo XX y XXI.....	32
III.iii. Condiciones socio- laborales del trabajo doméstico remunerado.....	35
- Capítulo IV: Sindicato de las Trabajadoras Domésticas en Uruguay: dificultades y desafíos del sector para la ampliación de ciudadanía	38
- Reflexiones Finales	44
- Bibliografía	47
- Fuentes Documentales	50
- Anexos	51

Introducción

La presente monografía se enmarca dentro de las exigencias académicas para finalizar el curso de grado de la Licenciatura en Trabajo Social de la Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República.

El estudio pretende abordar el análisis de una forma de trabajo históricamente vulnerada en relación a la ciudadanía social: el trabajado doméstico remunerado en Uruguay. Se identifica como problema, el papel del sindicalismo en el desarrollo de las protecciones al trabajo: se analiza el caso de las trabajadoras domésticas en Uruguay 2005 -2009. En este marco se reflexiona sobre la siguiente interrogante: de qué manera la organización sindical de las Trabajadoras Domésticas incide en el acceso a los derechos laborales, sociales y políticos.

Con relación a las hipótesis que orientan el estudio, se sostiene que la afiliación sindical contribuye de modo positivo al acceso de derechos por parte de las trabajadoras domésticas y a la construcción de ciudadanía. En el mismo sentido, se parte de la idea, que la pertenencia a un colectivo de trabajadores permite una mejor valorización del trabajo doméstico.

Por otro lado, se establece que las condiciones socio-económicas y laborales de las trabajadoras domésticas y la percepción desvalorizada propia y social del trabajo, junto con cuestiones de género, en donde las mujeres se encargan del entorno doméstico- familiar (de los hijos, la casa, tareas ligadas a la reproducción), obstaculizan procesos más activos de participación en estructuras colectivas y de promoción social de las trabajadoras del sector.

Se sostiene asimismo que las condiciones de venta de la fuerza de trabajo, junto a la representación descalificada del trabajo, influyen de modo negativo en el acceso a las protecciones laborales y dificultan la afiliación sindical del sector.

Se define al trabajo doméstico como el que realiza una persona en relación de dependencia, a otra persona o familias, para cuidar y realizar los quehaceres hogareños.

La **estrategia metodológica** utilizada para esta monografía consiste en el análisis bibliográfico, relevamiento y análisis de datos estadísticos por parte de la Organización Internacional del Trabajo (OIT); de la Encuesta Continua de Hogares Ampliada (ECHA); del Instituto Cuesta Duarte (Centro de investigación del PIT-CNT); así como de estudios realizados por especialistas nacionales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS); del Banco de Previsión Social (BPS); del Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) en conjunto con especialistas extranjeros del Banco mundial (BM). También se utilizaron fuentes de otros especialistas extranjeros como la Federación Sindical Regional (FES).

Por un lado se realizaron entrevistas a integrantes del Sindicato del Trabajo Doméstico (SUTD), y por otro lado se participó en el proyecto llevado a cabo por el área académica “Sujetos colectivos, pensamiento crítico y liberación en América Latina¹” del Departamento de Trabajo Social de la Universidad de la República, donde la estrategia metodológica utilizada fue la observación participante.

El **objetivo general** es contribuir, desde una perspectiva del Trabajo Social, a la comprensión del proceso por el cual las trabajadoras domésticas en Uruguay acceden a protecciones en materia laboral, contribuyendo con ello a la ampliación de la ciudadanía política y social. Específicamente se enfoca en la organización y formación del sindicato y la influencia que esto tiene en la construcción de derechos para este colectivo.

En este sentido, en el primer capítulo se abordan los conceptos de ciudadanía y derechos. Destacando la importancia que tiene el sindicalismo en la

¹El siguiente proyecto tiene como objetivo “Contribuir al fortalecimiento de la organización político gremial de las trabajadoras domésticas a través del conocimiento de la realidad laboral y condiciones socio-económicas del sector.” La estrategia metodológica utilizada por los actores involucrados en el proyecto es una “estrategia participativa”, la cual consta en tres etapas fundamentales, el relevamiento y análisis de datos secundarios, la recolección y análisis de información y la difusión y el fortalecimiento del Sindicato Único de Trabajadoras domésticas(SUTD). Ver en. Proyectos de Vinculación Universidad – Sector Productivo Modalidad 2, Comisión Sectorial de investigación científica, UdelaR. 2008. Pág.15.

construcción de una ciudadanía que históricamente ha sido vulnerada como es el caso de las trabajadoras domésticas.

En el segundo capítulo se realiza una contextualización de las relaciones laborales en el Uruguay en el período 2005 al 2009. Para esto se abordan las transformaciones del mundo del trabajo, donde a partir de la década del 70 se dan cambios sustanciales en la clase trabajadora que son consecuencia de los cambios del mundo del trabajo: heterogeneización, complejización y fragmentación y una pérdida de fuerza de los colectivos sindicales a escala mundial. Los cambios a nivel laboral en el mundo se inscriben junto a cambios económicos, políticos, sociales y culturales e impactan en la sociedad uruguaya, razón por la cual se analiza el estado de las relaciones laborales del 2005 al 2009 en Uruguay. Se enfatiza en el contexto uruguayo para luego situar al Sindicato de las trabajadoras domésticas (SUTD)².

En el tercer capítulo se realiza una aproximación al concepto de trabajo doméstico remunerado, teniendo en cuenta para el análisis diferentes aspectos. Se abordan las características demográficas, educativas, raciales, de género, etc. del conjunto de las trabajadoras del trabajo doméstico y sus condiciones socio-laborales en Uruguay.

Finalmente en el cuarto capítulo se estudia el proceso de organización de las trabajadoras domésticas en Uruguay desde 2005 a 2009. Para ello se expone la fundación, la emergencia del sindicato en el período de gobierno que comprende 2005 a 2009, las políticas por éste implementadas. También se realiza un análisis de los logros y las dificultades que tiene el Sindicato de trabajadoras domésticas para la ampliación de la ciudadanía social y política.

²Para referirme a lo largo del trabajo al sindicato de las Trabajadoras Domésticas, se utilizará la sigla SUTD.

Justificación

La motivación para estudiar el tema surge por el hecho de constituir el trabajo doméstico un sector de la población económicamente activa con no sólo alta precariedad e inestabilidad laboral, sino con profundas dificultades en materia de acceso a derechos laborales. En este último sentido el filósofo político Norberto Bobbio afirma que el final del siglo XX y el siglo XXI, podría ser representado como “El tiempo de los derechos”³. En efecto, los derechos aparecen como referentes centrales en cualquier discusión que pretenda comprender el mundo actual por su influencia en el plano ético, político, jurídico, etc. Sin embargo, a pesar de la centralidad del discurso de los derechos en las sociedades contemporáneas, su efectiva satisfacción a escala universal dista mucho –reconoce el filósofo- de haberse conseguido.

En cuanto al servicio doméstico, Daniela Estrada, tomando estudios de María Elena Valenzuela, especialista en *género y empleo* en la Organización Internacional del Trabajo (OIT), indica que la no regulación de los derechos es una constante en Latinoamérica: se presentan bajos niveles de cobertura para la jubilación, para la atención en salud, incumplimientos por parte de los empleadores, jornadas de trabajo más largas que las del conjunto de los trabajadores, algunos países sólo establecen horarios mínimos de descanso y otros no tienen reguladas las vacaciones anuales ni los beneficios maternales, etc.

A estos niveles de vulnerabilidad en el acceso a los derechos se le suma factores que “obstaculizan la sindicación “clásica” de esta mano de obra doméstica”⁴. Un aspecto que hace difícil el contacto entre el sindicato y las trabajadoras domésticas se debe a que su lugar de trabajo es el domicilio privado del empleador. A su vez, la presencia de multiempleo dentro del sector, dificulta las posibilidades de participar de actividades sindicales.

Como señala Demaret

“(…) a menudo una trabajadora doméstica reparte su tiempo de trabajo entre varios empleadores. Este fraccionamiento del tiempo de trabajo entre

³Cf. Su libro *El tiempo de los derechos*. Editorial Sistema. Madrid. Pág. 199.

⁴Op. cit. Pág. 38

diferentes empleadores hace que la negociación sea particularmente difícil.”⁵

Otro aspecto de la difícil sindicalización es que las trabajadoras no cuentan siempre con licencia sindical, no disponiendo, muchas veces, de tiempo para participar de reuniones. Asimismo en el imaginario colectivo del sector, existe a menudo, el miedo a afiliarse a un sindicato, ante el riesgo de perder su trabajo si el empleador se entera.

A pesar de las dificultades enumeradas, el Sindicato logra brindar herramientas a las trabajadoras domésticas para el acceso a los derechos, dentro de las cuales se pueden nombrar las siguientes: brindar la posibilidad a las trabajadoras de un acompañamiento jurídico en los casos que así lo requieran, apoyar a los miembros sindicales en la búsqueda de empleo, ofrecer información a las trabajadoras acerca de sus derechos, debido a que:

“La vulnerabilidad de las trabajadoras domésticas se ve acentuada por su desconocimiento de las leyes y los derechos que las atañen. Muchas de ellas no han tenido la suerte de seguir una escolaridad normal y no tienen a nadie en su entorno que pueda ayudarlas a tener consciencia de las violaciones de la legislación de las que son objeto. Sin la ayuda de los sindicatos u de otras organizaciones de la sociedad civil, no tienen casi ninguna oportunidad de ser informadas sobre este tema, sobre todo teniendo en cuenta que a menudo los mismos empleadores saben poco de legislación laboral.”⁶

Los sindicatos de trabajadores favorecen el diálogo con los empleadores o con la asociación de empleadores, estableciendo como uno de los principales cometidos sindicales el reconocer que el trabajo doméstico es un trabajo de pleno derecho y por lo tanto todas las legislaciones nacionales deben de aplicarse al sector del trabajo doméstico. A su vez, los sindicatos no solo apoyan a la trabajadora doméstica en el reconocimiento de sus derechos laborales, sino que apoyan a la trabajadora en la

⁵Demaret, L. “Un trabajo decente para las trabajadoras domésticas”. Educación Obrera n° 148-149. 2007. Pág. 38.

⁶ Op. cit .Pág. 39.

valoración de su trabajo: “Los sindicatos pueden utilizar sus competencias para mejorar esta imagen en la sociedad y devolver a las trabajadoras domésticas la confianza en sí mismas.”⁷

Lo nuevo del tema, surge por ser el Sindicato de Trabajadoras Domésticas (SUTD) una forma de respuesta a la creciente informalidad y desprotección que atraviesa el sector. Lo cual hace necesaria su definición y análisis como fenómeno singular.

Desde las Ciencias Sociales en general el análisis de esta forma de trabajo y su sindicalización, contribuye a establecer la forma en que un amplio sector de la sociedad busca dar respuesta a sus necesidades. Desde el Trabajo Social en particular, constituye un aporte a su producción reflexiva así como a su acción, contribuyendo en la complejización y problematización de las mismas.

⁷Demaret, L. “Un trabajo decente para las trabajadoras domésticas”. Educación Obrera nº 148-149. 2007. Pág.40.

Capítulo I. Concepto de Ciudadanía y Derechos

Desde una perspectiva jurídica se entiende a la ciudadanía como una estructura legal que regula las relaciones entre las personas. Ésta puede definirse como un contrato social válido para todos los miembros de una sociedad como fundamento de sus oportunidades vitales; “Se trata del marco legal, definido por la existencia de la ley, que otorga a cada uno de los sujetos e individuos un conjunto de derechos y deberes que hacen posible la vida en común.”⁸ Sin embargo, el concepto de ciudadanía en tanto derechos y responsabilidades, ha cambiado a lo largo del tiempo y ha sido objeto de debate y de puja por parte de los distintos actores de la arena política.

La noción de ciudadanía jurídica despojada de características sociales requiere ser repensada, por ello se adopta la posición de Bottomore, quién señala, que este concepto cuenta con una doble dimensión. Por un lado, *ciudadanía formal* definida por la pertenencia a un Estado-Nación, es decir, pertenencia a una comunidad política; por otro lado, una dimensión referida a la *ciudadanía sustantiva*, vinculada a la participación política, cívica y fundamentalmente a la adquisición de derechos sociales: “en la que derechos significa no solo su letra legal sino su ejercicio efectivo y en la que pertenencia es, asimismo, participación en la construcción de una identidad y de un orden político democrático.”⁹ Ser parte de una determinada nación no significa el ejercicio pleno de la ciudadanía sustantiva, debido a que se parte de reconocer la diferencia entre grupos específicos con sus respectivas garantías en materia de disfrute de derechos.

Para los fines del siguiente estudio se trabaja con el concepto de ciudadanía política y social, las cuales están interrelacionados. La ciudadanía política refiere a la participación en la vida pública de una comunidad y las responsabilidades que genera ser parte de la misma. Aquí señala que la “afirmación de los derechos se realiza en el contexto de participación política.”¹⁰ Pero como señala el filósofo político Norberto Bobbio existe desigualdad real en la ciudadanía política, que se produce por la exclusión de sectores de la población de la participación y representación política. En la

⁸ Aquín, N. “En torno a la ciudadanía” En: Nora Aquín (comp). *Ensayos sobre ciudadanía. Reflexiones desde Trabajo Social*. Espacio Editorial. Buenos Aires. 2003. Pág. 16.

⁹ Rebelatto, J. L. “Conciencia de Clase como Proceso”. En *Revistas de Trabajo Social* N°12. 1992. Pág. 12.

¹⁰ En: Nora Aquín (comp). *Ensayos sobre ciudadanía. Reflexiones desde Trabajo Social*. Espacio Editorial. “En torno a la ciudadanía” Buenos Aires. 2003. Pág.17.

misma línea, Aquín tomando a Nun¹¹ parte de la premisa de que no se puede hablar de ciudadanía política sin hacer mención a la ciudadanía social. De la segunda depende la posibilidad de que las personas puedan tener acceso a la información, al conocimiento, etc. que le proporcionará la autonomía necesaria para hacer valer su ciudadanía política.

Cabe destacar que, al momento de pensar la ciudadanía los derechos sociales, políticos y civiles no son iguales para todos los actores sociales. La desigualdad y la pobreza hacen que determinados actores estén excluidos de la ciudadanía social y política, lo que da lugar al concepto de O'Donnell¹² de ciudadanía de *baja intensidad*, estableciendo que existe una correspondencia entre la distribución de los recursos y este tipo de ciudadanía la cual requiere de mínimas condiciones sociales.

Para la apropiación de la ciudadanía anteriormente descripta se torna necesario hablar del rol desempeñado por la sociedad civil, que aglomera a los distintos actores y procesos de la sociedad civil y que da cuenta de la expansión de la ciudadanía. Aquín sostiene que es desde la sociedad civil en donde los sujetos construyen sus derechos y responsabilidades, lo cual es decisivo para generar conciencia colectiva. Los mecanismos de apropiación de ciudadanía social y política son la escuela, los sindicatos, cooperativas, comisiones de vecinos, etc., en donde:

“El aprendizaje de prácticas solidarias, el reconocimiento de asuntos comunes, pueblan la escena pública revalorizando diversas y renovadas forma de interacción, las cuales se expresan en distintas organizaciones que se fortalecen en la medida que en que se produce la comprensión de las cuestiones sociales o políticas son asuntos de todos.¹³”

El énfasis establecido en el papel de la sociedad civil en la construcción de derechos, no niega el papel del Estado en el mismo, “reconociendo que la ciudadanía de la sociedad civil se fortalece en la defensa de intereses, en el desarrollo de organizaciones y en la profundización de identidades colectivas. Pero al mismo tiempo afirmando, el papel indelegable de la política en la construcción de los cambios.¹⁴”

¹¹Cf. En: Nora Aquín (Comp.). *Ensayos sobre ciudadanía. Reflexiones desde Trabajo Social*. Espacio Editorial. Buenos Aires. 2003. Pág. 18.

¹²Op. Cit. Pág. 23.

¹³Op. Cit. Pág.24.

¹⁴ *Ibidem*.

I.i. Papel del sindicalismo en la construcción de ciudadanía:

En este capítulo se intenta comprender y explicar el papel histórico del sindicalismo en la construcción de ciudadanía de los trabajadores. Tratando de entender cómo el sindicato contribuye al acceso de derechos por parte de los trabajadores. Se realizará un breve acercamiento a la noción de sindicato y se analizará el papel histórico que ha tenido el movimiento sindical en la construcción de la ciudadanía.

En primer lugar, para poder reflexionar en torno al rol del sindicalismo en la construcción de derechos, se debe realizar un breve acercamiento al concepto de sindicato. Alonso en su libro *Trabajo y Ciudadanía* elabora un análisis en el que permite vislumbrar la relación entre los sindicatos y la ciudadanía. El autor sostiene que el objetivo del sindicalismo actual está en:

“suscitar una nueva cultura de acción colectiva laboral que sea capaz de articular colectivamente las diferencias y la riquezas de grupos que viven en condiciones semi-laborales, sublaborales e incluso laborales.”¹⁵

La organización en sindicatos tiene como objetivo central defender los derechos de los trabajadores y conquistar nuevos, constituyéndose por excelencia en el espacio de expresión y reivindicación de los intereses de quienes viven de la venta de su fuerza de trabajo. “El sindicalismo tiene un papel fundamental en la reconstrucción de nuevas redes de bienestar.”¹⁶

Históricamente los sindicatos en Uruguay han marcado una trayectoria de conquista y defensa de derechos para la clase obrera. Se constituyeron en actores fundamentales en la vida política de nuestro país, “agentes de afirmación de la identidad nacional en el plano histórico, cultural y social.”¹⁷

Como movimiento, su “Declaración de Principios” en 1966 sostuvo:

“La Convención Nacional de Trabajadores (C.N.T.) expresa en su unidad combativa, en su independencia de clase y en su carácter profundamente solidario, las experiencias de casi 100 años de lucha organizada de nuestra clase trabajadora,

¹⁵Alonso, L. E. *Trabajo y Ciudadanía*. Editorial Trotta. Madrid, España. 1999. Pág. 245.

¹⁶Op. Cit. Pág. 253.

¹⁷González, Y. *Continuidad y cambio en el movimiento sindical uruguayo: una perspectiva histórica a su problemática actual* Cuadernos de información popular N°2. CIEDUR. Editorial Altamira SRL. .1993.

forjada en las mejores tradiciones históricas de nuestro pueblo y que bregaría por avanzar en el camino hacia una sociedad sin explotados ni explotadores. Esas son las banderas dejadas por los luchadores sociales desde hace más de cien años y desafíos para las siguientes luchas.¹⁸”

Basarse en esa historia para intentar visualizar las instituciones que atraviesan el sindicalismo, nos lleva entonces a aquello ya establecido, a los aspectos que presentó tradicionalmente la lógica sindical en nuestra sociedad.

El movimiento sindical surge cuando los trabajadores se encuentran trabajando en grandes fábricas, en espacios colectivos, lo que es un sustento para su organización. Considerando que “la concentración de grandes masas en un mismo lugar le inculca a los proletarios la conciencia de su fuerza”¹⁹, brinda así la posibilidad de reflexionar acerca de que hay otros en la misma situación y por tanto, de vislumbrar la situación de explotación como común a todos los trabajadores.

Eric Hobsbawm sostiene que con ello empezaron a crecer a escala mundial las masas conformadas por la clase trabajadora que se inspiraron en la ideología del socialismo revolucionario²⁰. El mensaje que los que pregonaban el socialismo revolucionario y la unidad de la clase obrera llevaban a los trabajadores se basaba en la unidad de clase, pero ante todo en la necesidad de organización- de la acción colectiva sin la cual la clase obrera no puede existir como clase- y la necesidad de ser portavoces de demandas y esperanzas que el individuo aislado no puede realizar por sí solo. Este movimiento era inseparable de los descontentos en el lugar de trabajo, los cuales se pronunciaban en huelgas o en incipientes organizaciones sindicales.

“la tendencia de los sindicatos, sobre todo de los sindicatos socialistas, a articular a los trabajadores en organizaciones globales, cada una de las cuales, cubría una sola rama de la industria nacional, (“sindicalismo industrial”) reflejaba la visión de la economía como un todo integrado. El “sindicalismo industrial” reconocía que la industria ya no era una categoría teórica y que se estaba convirtiendo en un

¹⁸Porrini, R. Departamento de Historia del Uruguay - Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación UDELAR en “Historia del PIT-CNT”, Portal del PIT-CNT, www.pitcnt.org.uy, noviembre 2009.

¹⁹Marx K., Engels, F. *Manifiesto del Partido Comunista*. Ed: Progreso. Moscú. 1985. Pág. 81

²⁰Cf. En: Hobsbawm, Eric. *La era del imperio. 1985-1914*. Grupo Editorial Planeta. Buenos Aires. 1998. Pág. 126.



concepto operativo o estratégico de carácter nacional, el marco de la lucha sindical.²¹”

Hobsbawm muestra como se podía visualizar a principios del XX la necesidad de articular a los trabajadores dentro de una globalidad, dejando a un lado las diferencias locales y la autonomía del sector, él autor ejemplifica con el caso de los mineros británicos del carbón quienes eran enérgicos defensores de su cuenca minera, pero que se vieron obligados a unirse a una organización nacional. En este contexto, también la lucha por la ampliación de los derechos ciudadanos adquiere una dimensión de clase social, debido a que uno de los pilares que pregonaban era el derecho al voto (al menos para el hombre) sin propiedades.

Así en el año 1867 comienzan a surgir los sindicatos con estatus legal y empiezan a ser reconocidos por los gobiernos, empresarios y militantes, “la organización de la clase obrera no era tan solo aceptada sino muy poderosa, especialmente en el lugar de trabajo.²²” El poder de la clase obrera generó problemas para los industriales que deseaban administrarla.

Hobsbawm considera que este poder de los trabajadores se debe a que los mismos comienzan a mejorar el acceso a la información, al conocimiento que proporciona una mayor autonomía como trabajadores y a unirse como clase, lo cual a mi entender le permite ampliar su ciudadanía social y política.

Otro aspecto a considerar al momento de comprender el papel histórico del movimiento sindical en la construcción de la ciudadanía de las trabajadoras domésticas radica en que “el sindicato como organización ha sido históricamente un territorio más transitado por hombres que otras organizaciones del ámbito público”.²³ Su estructura ha sido pensada para organizar al estereotipo de trabajador: hombre, blanco, asalariado, de tiempo completo, ubicado predominantemente en ramas industriales.

Este ejemplo de trabajador responde al estereotipo de individuo que participa activamente en la apropiación de sus derechos, teniendo derecho al voto, a la

²¹Hobsbawm, Eric. *La era del imperio. 1985-1914*. Grupo Editorial Planeta. Buenos Aires. 1998. Pág. 138.

²²Op cit. Pág. 131

²³Mercado, M: “Género y organización: para poder realizar cambios.” Taller de sensibilización para el fortalecimiento de la dimensión de género en la agenda sindical. Mimeo. OIT. 2003. En: Rigat-Pflaum, M.: “Los sindicatos tienen género.” Fundación Friedrich Ebert. Junio. 2008.

participación en los sindicatos, en los partidos políticos, etc. La mujer estaba excluida del acceso a este tipo de derechos. Ello explica la dificultad de la mujer de hacer valer su ciudadanía política que incluye la responsabilidad y la participación en la vida política de la comunidad.

Para ilustrar lo mencionado Porrini sostiene que la mujer ha pertenecido históricamente al ámbito de lo privado, no solo en el mundo del trabajo de acuerdo a las tareas que se inserta, sino también alejándose de las organizaciones, lo que responde a un comportamiento formal de la desigualdad de género. Desigualdad que se presenta al interior de las organizaciones sindicales “por su minoridad numérica en gran parte de sus actividades, por sus otras funciones en la familia, por una concepción patriarcalista en las direcciones gremiales”²⁴, donde ante igual militancia ha participado en desventaja con respecto a los hombres.

En esta línea González explica algunos de estos aspectos como parte de los problemas del sindicalismo actual que responden a causas estructurales:

“La feminización y rejuvenecimiento de los trabajadores supone para los sindicatos la atención de problemas y prácticas sindicales que otorguen un espacio a estas importantes categorías de trabajadores, superando una visión masculina de la vida sindical... el surgimiento reciente de nuevas áreas productivas que incorporando masivamente a jóvenes y mujeres comprenden entonces trabajadores sin tradición ni experiencia sindical anterior, dificultándose así su organización... mientras que la base social del sindicalismo tradicional se apoya en antiguas empresas, en gran parte en crisis. Esta circunstancia exige aportes organizados sistemáticos, para superar la discontinuidad histórica a través de una recuperación colectiva de la memoria y de la experiencia del conjunto de los trabajadores.”²⁵

²⁴Porrini, R: *La nueva clase trabajadora uruguaya (1940-1950)*. Departamento de publicaciones de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. UDELAR. Montevideo.2005. Pág.89.

²⁵González Sierra, Y. “Continuidad y cambio en el Movimiento Sindical Uruguayo: Una perspectiva histórica de su problemática actual” Cuadernos de información popular N° 12. CIEDUR, Montevideo. 1993. Pág. 63

Capítulo II. Contextualizando el Mundo del trabajo

El siguiente capítulo tiene como principal cometido el de describir, a fin de contextualizar, los cambios que se han venido realizando en el mundo del trabajo. Estos cambios son fundamentales al momento de comprender el sindicalismo actual y por ende la organización de las Trabajadoras Domésticas. Se describirán las transformaciones en el mundo del trabajo a escala mundial y nacional con la finalidad de comprender la poca participación de los trabajadores en los procesos más activos de las estructuras colectivas y de promoción social de las trabajadoras.

II.i Cambios en la clase que vive del trabajo en el mundo del trabajo actual.

“Clase-que-vive-del-trabajo” es una expresión forjada por Ricardo Antunes y remite a “otorgar *validez contemporánea* al concepto marxiano de *clase trabajadora*.²⁶” El ser social que trabaja hoy no se restringe a la productividad netamente sino que incluye a los trabajadores improductivos, los que el autor define como:

“aquellos cuya forma de trabajo es utilizada como servicio [y que llevan a que exista] una creciente *imbricación* entre el trabajo *productivo e improductivo* en el capitalismo contemporáneo y como la clase trabajadora incorpora esas dos dimensiones básicas del trabajo bajo el capitalismo, esta *noción ampliada* nos parece fundamental para la comprensión de la clase trabajadora actual”.²⁷

Para Antunes la “clase trabajadora” entonces incluye a los trabajadores del sector servicios. Ello lleva al autor a explicar la noción de *subproletariado moderno o precarizado*, que incorpora a sectores de trabajadores de la llamada “economía informal”. El autor básicamente se refiere a los trabajadores asalariados no registrados que constituyen una gran cantidad en esta etapa del capitalismo y también a los trabajadores por cuenta propia que prestan servicios de reparación, de limpieza, etc. *Dentro de este tipo de trabajadores se encuentran las trabajadoras domésticas.*

Con relación a la *clase- que- vive – del trabajo* Antunes plantea que a partir de los cambios ocurridos en el mundo del trabajo se produjo una importante

²⁶ Antunes, R. *El trabajo y los sentidos. Ensayo sobre la afirmación y la negación del Trabajo*. Editorial Herramienta. Argentina, 2005. Pág. 95.

²⁷ Op.Cit. Pags. 92-93.

heterogenización, fragmentación y complejización de la fuerza de trabajo. La heterogenización está marcada fundamentalmente por el ingreso masivo en la década del 70 de las mujeres al mercado del trabajo. Las fragmentaciones en el mundo del trabajo y de la fuerza de trabajo se expresan en la disolución del sentimiento de pertenencia a un colectivo de trabajo, los retrocesos del sindicalismo, el aumento de las cooperativas, la relación entre el trabajo y la empresa, los niveles crecientes de tecnificación, de calificación y de precarización por desregulación.

La complejización tiene que ver con la multiplicidad y diversidad de situaciones que se presentan actualmente dentro de la estructura de trabajo (subcontratos, trabajo de tiempo parcial, tercerización, etc.).

Entre los cambios del mundo del trabajo se visualiza la creciente calificación de los trabajadores acentuándose las exigencias para acceder a un trabajo estable a la vez que, como señala Harvey²⁸, disminuyen las posibilidades de acceder a la calificación necesaria. Se abre una brecha económica y social entre los calificados y los no calificados, siendo esta una de las manifestaciones de la cada vez más acentuada polarización de la estructura del trabajo.

Así como lo establece Harvey la nueva estructura de trabajo está constituida por un *centro* y una *periferia*. El *centro* es conformado por trabajadores de tiempo integral (núcleo cada vez menos numeroso) que son necesarios para la producción flexible por ser polivalentes y con mayor grado de responsabilidad y autonomía. Quienes integran el centro gozan de una mayor seguridad en el empleo, así como de buenas perspectivas de promoción y otras ventajas. La contrapartida de ello es que esos trabajadores deben ser adaptables y flexibles y si es necesario geográficamente móviles. La *periferia* de esa estructura laboral abarca dos grupos diferentes: los empleados de tiempo completo y los empleados de tiempo parcial. Los primeros poseen habilidades disponibles fácilmente para el mercado de trabajo, menos acceso a oportunidades de carrera y alta rotación en el trabajo. Los segundos son ocasionales o temporarios, con contrato a tiempo determinado, subcontratados, con menos seguridad en el empleo y forman un grupo mayor que los de tiempo completo. El trabajo doméstico en la nueva estructura laboral queda integrado en este último grupo. Harvey

²⁸ Harvey, D. *La condición de la posmodernidad*. Amourrout Editores. Buenos Aires. 2004 .Pág.144.

muestra la tendencia de reducir el centro de la estructura de trabajo actual y ampliar la periferia.

Todo lo mencionado, produce cambios en la clase que vive-del-trabajo que se caracteriza no sólo por la precariedad en las condiciones de trabajo, sino por el desequilibrio aún mayor que se traduce en la disminución de los derechos laborales mínimos, o sea excluido de ciertos beneficios que formaron parte de la ciudadanía. Esto produce una disminución de los factores de protección al trabajo, instalando a su vez formas de desregulación y flexibilización.

II.ii. Los cambios en el mundo del trabajo e impactos en el movimiento sindical

Lo planteado en el apartado anterior acerca de los cambios en la composición en la clase-que-vive-del -trabajo se puede visualizar en lo que Mattoso denomina la ampliación de la *inseguridad* en el trabajo. El autor da cuenta de cinco *inseguridades* que pueden plantearse esquemáticamente de la siguiente manera:

1. *Inseguridad en el mercado de trabajo*: refiere a la existencia de una sobreoferta de trabajadores y un aumento de las desigualdades frente al empleo. Esta *inseguridad* trae como consecuencia un crecimiento del número de desempleados, una ampliación en la duración del desempleo y dificultades de acceso y/o retorno al mercado de trabajo.
2. *Inseguridad en el empleo*: refiere a la reducción relativa o absoluta de empleos estables o permanentes y de una mayor expansión de trabajadores temporarios, de tiempo determinado, trabajadores a domicilio, trabajadores independientes, aprendices, que se apartan del empleo estándar o protegido por la legislación laboral. Se busca sustituir la fuerza de trabajo directamente empleada por las empresas (el trabajador integral) por trabajo temporario, *part-time*. Esta *inseguridad* trae como consecuencia la reducción relativa de empleos estables y permanentes en las empresas, el crecimiento de la subcontratación y la precarización en el trabajo, así como la reducción del empleo público, el declive

del empleo industrial, la ampliación del sector servicios, el multiempleo y crecimiento del empleo en las empresas unipersonales o pequeñas.

3. *Inseguridad en la renta*: refiere a la flexibilización de los salarios que se da en la empresa y que reduce a esta a un problema de salarios (que estarían convirtiendo los salarios más sensibles a la situación económica) con su consiguiente reducción²⁹. Esta *inseguridad* trae como consecuencia un deterioro de la situación salarial y flexibilidad de los contratos, horarios rotativos, trabajo a tiempo parcial.
4. *Inseguridad en la contratación*: refiere a un movimiento en la tendencia de la negociación y de regulación del trabajo en dirección a formas más individualistas. Las relaciones de trabajo se tornan más descentralizadas y terminan favoreciendo el dualismo de la sociedad - trabajadores integrados versus trabajadores excluidos - y la segmentación del trabajo. Ello trae como consecuencia la reducción de los mecanismos de negociación colectiva y un crecimiento de las relaciones no estandarizadas de trabajo.

El autor establece los cambios en el mundo del trabajo y cómo esos cambios impactan en los trabajadores de diferente manera. Uno de los impactos es en la organización colectiva, objeto de nuestro análisis y que él denomina:

5. *Inseguridad en la representación del trabajo*: refiere a la inseguridad en la representación de los trabajadores colocando sus organizaciones a la defensiva, debilitando sus prácticas reivindicativas de conflicto y de negociación y en la mayoría de los casos reduciendo el nivel de sindicalización³⁰.

El autor³¹ determina como causa de la reducción de la sindicalización, a las transformaciones de la economía y del mercado de trabajo bajo el proceso de “modernización conservadora” y sus efectos combinados de reducción del ritmo de

²⁹Cf. Mattoso, J: *A Desordem Do Trabalho*. Scritta. Brasil. 1995. Pág. 93.

³⁰Cf. Op.cit. Pág. 103.

³¹Cf. Op.cit. Pág. 108.

expansión en el empleo en el sector público, declive aún mayor del empleo industrial, ampliación del empleo en el sector servicios y en empresas pequeñas o unipersonales y en el mantenimiento de elevadas tasas de desempleo, a pesar del crecimiento económico que se registra en algunos países. La mayor autonomía y ofensiva del capital reestructurado favorece aspectos institucionales y políticos - mayor oposición de los estados a los sindicatos, la legislación social, las medidas de trabajo más permisivas, las de desregulación etc.- en lo referente a la mayor organización y políticas estratégicas más ofensivas y unilaterales, en donde el empresariado está desempeñando un papel significativo en este proceso.

Mattoso señala cómo el relacionamiento capital/trabajo, es favorable al primero, lo que hace que el trabajo organizado, pierda su poder político y de representación. Los cambios en la clase trabajadora (precarización, tercerización, subempleo, etc.) constituyen una debilidad para el trabajo organizado y un fortalecimiento de la ofensiva del capital reestructurado.

Es a partir de los cambios que se producen en la clase que vive del trabajo y su composición y las diferentes *inseguridades* que plantea Mattoso, que se generan cambios en la forma de organización y movilización sindical de los trabajadores, evidenciados en la pérdida de acuerdos y de luchas sindicales.

La baja participación sindical, la flexibilidad laboral, la pérdida de conquistas históricas dan cuenta de la reducción de espacios de movilización para los trabajadores, en donde se plasma el empoderamiento por parte de los mismos de su ciudadanía política. Las consecuencias de esta escasa apropiación de los trabajadores de sus lugares tradicionales de movilización, trae consigo, una menor circulación de la información y del conocimiento, el cual tiende a ser selecto para el grupo de personas que poseen el poder viéndose disminuida la ciudadanía social de los trabajadores.

El magíster en Trabajo social Gerardo Sarachu muestra como una de las consecuencias de los cambios en el sindicalismo la solución individual frente a la crisis laboral y socio- económico. Sarachu citando a González Sierra escribe:

“El fomento de salidas individuales como consecuencia tanto de la menor expectativa en el sindicato como eficaz herramienta de lucha, en el marco de las restrictivas políticas de ajuste, la penetración de un discurso gubernamental

disuasivo que insiste que “la lucha no paga”, la priorización alternativa del esfuerzo del núcleo familiar como estrategia para sobrellevar la crisis distancian progresivamente a los trabajadores de los sindicatos.³²”

Las salidas individuales a la crisis en desmedro de las colectivas, de acuerdo a Sarachu, quedan alineadas al proyecto neoliberal que debilita y desarticula el movimiento obrero a través de la desregulación de los derechos laborales y de la atenuación sindical. La crisis del sindicalismo, se enmarca también en el desmoronamiento del llamado “socialismo real³³” o caída del bloque socialista soviético. Ello significó una pérdida de referencia ideológica para la gran mayoría de los movimientos colectivos, así como para los trabajadores que forman parte de distintas organizaciones sindicales. Esto, unido al fracaso de algunas propuestas revolucionarias de América Latina, desmotivó la subjetividad de quienes participaban en movimientos sindicales.

Sarachu muestra en su trabajo³⁴ la existencia de grandes niveles de desempleo estructural a escala global, lo que determina que los trabajadores, ante la amenaza de perder el empleo, realicen concesiones que se oponen a los principios del movimiento sindical al cual pertenecen, aumentando el poder de las empresas por sobre los trabajadores.

El autor³⁵ plantea que ese debilitamiento de los sindicatos también se expresó en la pérdida de poder de negociación y luchas de las diversas entidades sindicales, así como el alejamiento de las prácticas y objetivos tradicionales. Señala, que uno de los elementos a tener en cuenta en la crisis sindical, es la polarización existente entre el núcleo de trabajadores del centro y el núcleo de los trabajadores de la periferia,

³²*Fragmentaciones del mundo del trabajo y su impacto en los colectivos de trabajadores. Experiencias del sindicalismo Uruguayo.* Tesis Maestría. UFRJ/ESS. Mimeo. Brasil.1998. Pág. 133.

³³Se denomina Estado socialista a aquel que se proclama perteneciente al socialismo como sistema económico y social, incluyendo la propiedad estatal o cooperativa de los medios de producción y del suelo. Se suele hablar de estados nominalmente socialistas en referencia a las llamadas democracias populares que tienen al marxismo-leninismo o alguna de sus interpretaciones como ideología oficial, y nunca de países capitalistas gobernados por partidos socialdemócratas, aunque éstos en muchos casos se autodenominen socialistas. El régimen Stalinista se califica con el nombre de socialismo real con el fin de diferenciarlos de las construcciones teóricas y —en cierta forma— justificar las diferencias con éstas y con partidos o grupos que pudieran considerarse socialistas pero opuestos a este tipo de regímenes”.
www.wikipedia.com

³⁴Sarachu, G. *Fragmentaciones del mundo del trabajo y su impacto en los colectivos de trabajadores. Experiencias del sindicalismo Uruguayo.* Tesis Maestría. UFRJ/ESS. Mimeo. Brasil.1998. Pág. 129.

³⁵Op. Cit. Pág.138.

planteando que la acción sindical siempre estuvo ligada al primer grupo de trabajadores, el cual tiende a disminuir. El desempleo estructural hace surgir grandes grupos de trabajadores dispuestos a trabajar por menos de lo que exigen quienes están insertos en el mercado laboral, aspecto que escapa al control del movimiento sindical, debilitándolo aún más.

Estas alteraciones suponen cambios en la composición del colectivo de trabajadores y en la estructura sindical. Se produce una contradicción entre la proclamación de transformación social y por otro lado un conjunto de experiencias tendientes a obtener los desafíos colocados por la contemporaneidad en el sentido de mantener las fuentes de trabajo y sobrevivir en una difícil coyuntura.

II.iii. Estado de las relaciones laborales en el período 2005 a 2009 en Uruguay

En este capítulo se trabaja con las relaciones laborales en el Uruguay, en donde se realiza un análisis que nos permite comprender y explicar el contexto actual del país, en el cual se vienen desarrollando cambios económicos, políticos y sociales que afectan al trabajo doméstico en general y al Sindicato de las trabajadoras Domésticas en particular.

Este contexto está pautado por un cambio político histórico en Uruguay- que se produce en octubre de 2004- en tanto se asiste al triunfo en las elecciones nacionales presidenciales de una coalición de sectores de izquierda. En marzo de 2005 asume el gobierno del Encuentro Progresista-Frente Amplio presidido por el doctor Tabaré Vázquez, quien retoma la intervención estatal en los derechos de los ciudadanos en materia de salud, educación, vivienda, relaciones laborales, etc.

Con respecto a lo laboral, el abogado laborista Hugo Barreto³⁶ señala que el actual gobierno abrió nuevos espacios de discusión sobre temas laborales, expresados en medidas sobre el derecho colectivo de los trabajadores impartidas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS). Las medidas que Barreto señala pueden explicarse sucintamente:

³⁶ Cf. En. Barreto, H. *Las relaciones laborales en el Mercosur*. Editorial FCU. 1997. Pág. 56.

1- Convocatoria a los *consejos de salarios*: órganos tripartitos (Estado, Sindicatos y empleadores) en los que se establecen los salarios mínimos de cada sector de actividad y categoría laboral. El equipo de investigación del Instituto Cuesta Duarte³⁷ plantea como objetivo primario de los consejos de salarios:

“amparar a todos los trabajadores públicos y privados, establecer las categorías por ramas de actividad y los mínimos por categoría y avanzar en la homogeneización de los beneficios por rama. Además, uno de los objetivos centrales comprometidos explícitamente por el gobierno consistió en que los trabajadores recuperaran la totalidad del salario real perdido durante la pasada administración”³⁸.

Los consejos de salarios muestran la restitución del diálogo social³⁹, con el ámbito tripartito que supone una contradicción de intereses según el lugar que se ocupe en el modo de producción, donde los empleadores buscan políticas económicas y sociales que favorezcan su situación y los trabajadores reclaman el derecho a la protección y la mejora de la clase trabajadora.

2- Creación del *Consejo Superior de Salarios*: es donde se reúnen los dirigentes sindicales y empresariales para obtener acuerdos en determinados temas de la reforma laboral. El Instituto Cuesta Duarte señala que:

“se dispuso la creación de un Consejo de Salarios Superior Tripartito, el cual tuvo entre sus atribuciones reclasificar los grupos de actividad de los Consejos de Salarios existentes (que era la vigente en 1985). En este ámbito, se definieron 20 grupos de negociación para el sector privado más 3 grupos para la esfera rural, los cuales se abrieron en distintos subgrupos y en algunos casos estos subgrupos se

³⁷ Es una asociación civil creada en 1989 por iniciativa del PIT-CNT con el objetivo de otorgar apoyo técnico a los trabajadores organizados en materia de formación e investigación para el mejor desempeño en la acción y en la representación de sus iguales en el marco de la lucha de clases. Cf. www.cuestaduarte.org.uy

³⁸ Documento elaborado por el equipo de investigación del Instituto Cuesta Duarte. La Negociación Colectiva en el sector privado: insumos para la próxima ronda de los consejos de salarios. 2008. Pág. 2.

³⁹ “el diálogo social comprende todo tipo de negociaciones y consultas —e incluso el mero intercambio de información— entre representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores sobre temas de interés común relativos a las políticas económicas y sociales. La definición y el concepto de diálogo social varía en función del país o de la región de que se trate y no tiene todavía una formulación definitiva.” OIT. www.oit.com

abrieron en capítulos de negociación, según se consideró necesario de acuerdo a las particularidades de cada sector”⁴⁰

3- Convocatoria de los *consejos tripartitos para el Sector Rural y El Servicio Doméstico*: dos sectores que nunca antes habían participado -hasta el año 2005- en un ámbito de discusión sobre temas laborales. En torno a ello estudios del Instituto Cuesta Duarte sostienen que la representación en los consejos de salarios por parte del servicio doméstico contó con la dificultad de la falta de representación del sector empleador, que luego sí se vio representado por la “liga de amas de casa.”

4- *Convocatoria a negociar colectivamente con el Sector Público*: este sector se encontraba en los períodos anteriores impedido de negociar, existiendo posiciones muy rígidas en cuanto a la negociación en materia de administración central.

Además de los consejos de salarios, entonces, por vez primera se otorga fueros a los dirigentes sindicales, ganando los trabajadores garantías para ejercer sus derechos de organización y reivindicación. Se fueron gestando así las condiciones para que la clase trabajadora pueda estar representada como un sujeto colectivo fuerte en un órgano tripartito.

La participación de los trabajadores en los consejos de salarios y en los órganos tripartitos muestra por parte de los mismos un avance en el empoderamiento de los derechos políticos y sociales, aunque se debe reconocer que existe mucho por hacer en torno a ello.

Según datos del *Informe de Coyuntura de 2009*, en el año 2008 se realizó la tercera ronda de negociación de los consejos de salarios en la que se pactan convenios que tienen una duración de dos años. Esta ronda de negociación incluye el incremento salarial de cada sector de actividad. Después de 10 años de estancamiento de las negociaciones colectivas -recordemos que la última fue en 1996- gran parte de los trabajadores cuentan con su poder adquisitivo estancado, por lo que el *Informe de Junio de 2009* expresó que “Cada convenio debería incluir, al menos, el porcentaje de incremento

⁴⁰ Documento elaborado por el equipo de investigación del Instituto Cuesta Duarte. La Negociación Colectiva en el sector privado: insumos para la próxima ronda de los consejos de salarios. 2008. Pág. 4.

salarial necesario para recuperar el poder adquisitivo perdido durante la gestión de Jorge Batlle.”⁴¹

Estudios del Instituto Cuesta Duarte señalan dos factores principales que determinaron el estancamiento del arreglo salarial: diferencias entre empleadores y trabajadores y entre el Poder Ejecutivo y los acuerdos obrero-patronales. Si bien se han respetado cláusulas en materia salarial, ha habido faltas en los convenios en aspectos relativos a las condiciones de trabajo, cobertura de salud, de género, etc. Por otra parte, cuando se han establecido acuerdos bilaterales (trabajadores-Estado), se han presentado serias dificultades a los trabajadores para poder ponerlos en práctica.

El *informe de Coyuntura* noviembre de 2009 sintetiza:

“Luego de la enorme pérdida salarial sufrida por los trabajadores durante la última administración colorada, la negociación colectiva ha permitido avanzar en el proceso de recuperación pero la Tercera Ronda no parece ofrecer garantías de que se recupere la totalidad de lo perdido. La escasa receptividad de buena parte de las cámaras empresariales a las demandas sindicales, sumada a la inflexibilidad del gobierno para en algunos casos apartarse de los lineamientos, no contribuyen a que efectivamente se alcance la recuperación salarial comprometida.”⁴²

II.iv. Incentivo a la participación y ampliación de la ciudadanía de los trabajadores

En este capítulo se intenta mostrar a través de datos estadísticos los avances que existen en Uruguay en materia de participación y ampliación de la ciudadanía. Estos datos nos permiten comprender en qué medida la coyuntura histórica comienza a influir de modo positivo en la construcción de ciudadanía. Para ello se muestra los datos relevados por el equipo de Investigación del Instituto Cuesta Duarte.

El mismo en el *Informe de Coyuntura del 2009* al analizar el mercado de trabajo establece que entre 2005 y 2009 se constata una baja en los niveles de desempleo. Esto responde al crecimiento del empleo y a mejoras en algunas limitaciones que presentaba el empleo nacional, como la cobertura de seguridad social.

⁴¹ *Informe de Coyuntura 2009* Pág. 33. www.cuestaduarte.com.uy.

⁴² Op. Cit. Pág. 34.

La cantidad de trabajadores ocupados durante 2008 superó al millón y medio de personas, 60.000 más que las existentes en el 2007.

Los datos 2009 indican que el total de ocupados es de 1.537.312, de los cuales 133.059⁴³ están insertos en el servicio doméstico.

El informe de coyuntura establece:

“En 2009 la tasa de desempleo fue de 7.6%, manteniendo la tendencia decreciente de los últimos años [Siendo] La situación de desempleo más preocupante la de Río Negro, con una tasa que alcanzó el 12.3%”⁴⁴.

La duración media del desempleo en 2008 pasó de durar 13 semanas (en años anteriores) a menos de 9 semanas.

El Informe sostiene que las principales dificultades para conseguir empleo siguen siendo la edad y el género, siendo los menores de 25 años y las mujeres quienes se ven más afectados. Uno de los principales problemas antes del 2005 había sido la falta de registro por parte de los trabajadores en el sistema de seguridad social. A partir de 2005, se observa un panorama alentador en cuanto al descenso de los trabajadores informales pese a “que de todas formas sigue afectando a una gran parte de los trabajadores del país.”⁴⁵

Este aumento de registro de los trabajadores en el Banco De Previsión Social (BPS) constituye un ejemplo de cómo se comienza a hacer efectivo el concepto de *ciudadanía sustantiva*⁴⁶ que plantea Bottomore vinculado a la ciudadanía social y cívica.

Como se mencionó, un indicador que históricamente ha sido preponderante en Uruguay como lo es el no registro a la seguridad social, ha evolucionado positivamente, pero aún afecta al 32%⁴⁷ de los trabajadores del país. Con relación al servicio doméstico durante los años 2007 y 2008 este sector incrementa su contribución a un empleo formal. También el subempleo aparece como una limitación

⁴³Datos extraídos del *Informe de coyuntura. 2009*. Pág. 40

⁴⁴Op. Cit. Pág. 38.

⁴⁵Op. Cit. Pág. 41.

⁴⁶Ver. Pág.6

⁴⁷ *Informe de coyuntura 1º trimestre marzo 2010*. www.cuestaduarte.com.uy. Pág. 2.

en la calidad del empleo, teniendo incidencia en el 8,7%⁴⁸ de los ocupados. En el trabajo doméstico en el año 2005 el total de trabajadoras afiliadas al sistema de previsión social eran 30.213 y luego de fijada la ley 18.065, que reglamenta al Trabajo doméstico, aumento en el año 2009 a 32.392 trabajadoras⁴⁹.

El *Informe de Coyuntura 2009* establece que existe una relación entre la cantidad de trabajadores afiliados a una organización sindical y las condiciones socio-laborales de los trabajadores de ese sector aunque también abarca otras dimensiones (salariales, de protección, etc.)

“En el caso uruguayo, esta relación no es del todo clara ya que las conquistas laborales rigen para todos los trabajadores del sector independientemente de la condición de afiliado o no a la organización sindical. De todas maneras, la puesta en marcha de la negociación colectiva es uno de los factores que intermedia entre una mayor sindicalización y mejores condiciones laborales y que ha favorecido la formalización desde 2005.⁵⁰”

Por otra parte, el salario real continúa creciendo y el promedio del 2009 se ubicó en 7,31%⁵¹. El sector privado obtuvo una mejora salarial del 8% y los trabajadores públicos aumentaron un 6%. Pese al importante crecimiento salarial registrado en estos últimos años, la situación de un alto porcentaje de los trabajadores continúa siendo crítica en la medida en que los niveles salariales siguen siendo notoriamente bajos, independientemente del crecimiento que ocurrió en este período (2005-2009).

En resumen, se puede decir que el desempleo continúa descendiendo desde el año 2005 al 2010, sin embargo, sigue afectando de modo desigual a la población; siendo los más afectados los jóvenes y las mujeres. Esta inequidad de oportunidades laborales, junto con el subempleo y el no registro a la seguridad social, constituyen un desafío al momento de pensar e instrumentar las políticas de empleo.

⁴⁸ *Informe de coyuntura 1ºtrimestral marzo 2010*. www.cuestaduarde.com.uy. Pág. 2.

⁴⁹ Pugliese y Santos. “Situación del Trabajo doméstico en el Uruguay. Actualización del Informe”. www.bps.com.uy

⁵⁰ Datos extraídos del *Informe de coyuntura. 2009*. Pág. 48

⁵¹ *Informe de coyuntura 1ºtrimestral marzo 2010*. www.cuestaduarde.com.uy. Pág. 2.

Capítulo III. Aspectos que definen el Servicio Doméstico remunerado

Se aborda el trabajo doméstico desde una perspectiva de género luego de haber afirmado: “el 99.2% de los trabajadores que pertenecen al servicio doméstico son mujeres”. Según el artículo 1 de la ley 18.065 del 2006 este trabajo queda definido así:

“Trabajo doméstico es el que presta, en relación de dependencia, una persona a otra u otras, a una o más familias, con el objeto de consagrarles su cuidado y su trabajo en el hogar, en tareas vinculadas a éste, sin que dichas tareas puedan representar para el empleador una ganancia económica directa (excluyendo las actividades de porteros, limpiadores y ascensoristas que ocupan los propietarios de casa de apartamentos o escritorios, las de chóferes particulares y las del personal de servicio doméstico rural).”

Las trabajadoras domésticas realizan -dependiendo del nivel de instrucción y la situación socio- económica- actividades que van desde el cuidado de niños, ancianos, discapacitados o personas enfermas, hasta cocinar, limpiar y otras tareas relativas al hogar. Su definición permite vislumbrar varios aspectos:

-Una *relación laboral de dependencia* en la que hay claramente un empleador y un empleado/a. La misma se da en una situación de proximidad y en un espacio íntimo. El Instituto Nacional de Estadística (INE) en el *Flash temático 5* sostiene que sólo una de cada diez Trabajadoras Domésticas trabajan por su cuenta, es decir en su amplia mayoría son asalariadas o trabajadoras en relación de dependencia. La antropóloga social Susana Rostagnol en su libro *Las trabajadoras del servicio doméstico* sostiene:

“La especificidad del servicio doméstico en la estructura del empleo ya se pone de manifiesto al intentar una definición: los trabajadoras del servicio doméstico venden un valor de uso, realizan el trabajo llevado a cabo para el autoconsumo de una familia que no es la propia, lo cual lo asemeja al trabajo doméstico sin remuneración.⁵²”

-Una esencia laboral ligada al *cuidado*: del hogar, cosas y personas (niños, enfermos, ancianos). El servicio “nutre a otras personas, en el sentido que les otorga

⁵²1988. Pág. 2.

elementos físicos y simbólicos para sobrevivir en sociedad.”⁵³. Por su parte, la doctora en sociología Karina Batthyány señala en relación al *cuidado* que:

“Es como el vínculo emocional, generalmente mutuo, entre el que brinda cuidados y el que los recibe, el que es responsable del bienestar del otro y hace un esfuerzo emocional, mental y físico para poder cumplir con esa responsabilidad. El cuidar a una persona es el resultado de muchos actos pequeños y sutiles, conscientes o inconscientes que no se pueden considerar que sean completamente naturales o sin esfuerzo (...) Así se pone mucho en las tareas de cuidado, conocimiento, sentimientos y tiempo”⁵⁴.

Batthyány señala que existen dos formas de *cuidado* que remiten al mantenimiento de un espacio (hogar o casa): el no remunerado y el remunerado. El no remunerado es el que desarrollan los individuos que se hacen cargo del hogar o de una tercera persona sin recibir sueldo alguno, no está destinado a la producción de un bien o servicio y se lo considera trabajo realizado “por amor”. Batthyány lo define así: “todas las personas que sin desarrollar una tarea económica específica se dedican a cuidar sus hogares. En esta categoría están las amas de casa y los familiares que se hacen cargo del cuidado de la casa y de los niños/as.”⁵⁵.

El servicio doméstico remunerado es el que recae en una tercera persona. Verónica Amarante y Alma Espino explican que:

“la relación laboral que caracteriza al empleo doméstico es asalariada, pero su peculiaridad reside en que se desempeña en hogares particulares, cubriendo total o parcialmente, tareas de producción de bienes y servicios para los miembros del grupo familiar. Las tareas involucradas refieren a bienes, servicios, actividades, relaciones y valores relativos a las necesidades más básicas y necesarias para la existencia y reproducción de las personas”⁵⁶.

-*Segregación ocupacional y división sexual del trabajo*: la segregación según la socióloga Shirley Dex es la distribución entre hombres y mujeres en los

⁵³ Amarante y Espino. “Situación del servicio doméstico en el Uruguay”. En *Uruguay: Ampliando las Oportunidades laborales para las mujeres*. 2008. Pág. 63

⁵⁴ *Las bases invisibles del bienestar social. El trabajo no remunerado en Uruguay*. Montevideo, Uruguay, 2009. Pág. 95.

⁵⁵ Op. Cit. Pág. 28.

⁵⁶ “Situación del servicio doméstico en el Uruguay”. En *Uruguay: Ampliando las Oportunidades laborales para las mujeres*. 2008. Pág. 64.

diferentes sectores de actividad. Puede ser de dos tipos: *horizontal* y *vertical*. La *segregación horizontal* aparece cuando las mujeres y los hombres trabajan en las diferentes ocupaciones. La *segregación vertical* tiene lugar cuando la mayoría de los hombres se sitúan en la parte alta de la escala y la mayoría de las mujeres en las inferiores.⁵⁷ En esa línea, en Uruguay, el *Informe del observatorio del mercado de trabajo* indica:

“La enseñanza, los servicios sociales y de salud y el servicio doméstico, aparecen como las ramas de mayor concentración de mujeres. Los hombres por su parte se ocupan mayoritariamente en agricultura, industria, construcción y comercio.”⁵⁸

- Trabajadores *que se excluyen del sector Servicio Doméstico*: Amarante y Espino señalan que quedan excluidos del sector de servicios domésticos los porteros y ascensoristas, los de chóferes particulares y el personal de servicio doméstico rural.

III.i. Categorías Analíticas: Reproducción y Producción

A través de las categorías analíticas que se exponen en este apartado se establece como históricamente las condiciones socio-económicas y laborales de las trabajadoras domésticas y la percepción autodesvalorizada del trabajo obstaculizaron procesos más activos de participación en estructuras colectivas y de promoción social de las trabajadoras del sector.

En principio es necesario reconocer que las categorías de *producción* y *reproducción social* son categorías abstractas que adquieren particularidad en determinadas formaciones sociales concretas. El trabajo doméstico se enmarca dentro de estas categorías debido a que las tareas del servicio doméstico impactan en la *reproducción* de la vida cotidiana de las personas y en la esfera de la *producción*.

La esfera de *producción*, tal como explican Espino y Amarante,

“se relaciona con la producción mercantil, la que se destina al mercado, tiene valor económico y precio, y tiene como objetivo último la obtención de ganancias o

⁵⁷Cf. Dex, *La División Sexual del trabajo*. Ministerio de trabajo y seguridad social. Gran Bretaña, 1985.

⁵⁸*Informe del observatorio del mercado de trabajo*. 2009. Pág.12. Ver Anexo.

utilidades. El trabajo que involucra el proceso productivo así concebido es remunerado, ya sea en forma de salarios o a través de las ganancias obtenidas en el mercado por la venta de bienes y/o servicios.⁵⁹

Una de las características determinantes del proceso de producción es su continuidad. Se trata de un proceso que se reinicia permanentemente ya que la sociedad no puede prescindir de la producción y el consumo, continuidad que no se reduce a la mera repetición, sino a la renovación y recreación. La órbita de la producción y de la reproducción acentúan históricamente las tareas asignadas a cada sexo, así la reproducción ha sido asignada a las mujeres mientras que la producción se asigna a los hombres. Ello comienza a revertirse con el advenimiento de la Revolución Industrial a principios del siglo XIX y se enfatiza con la Segunda Guerra Mundial a mediados del siglo XX, cuando las mujeres participan de la producción de bienes tanto como los hombres.

Para la esfera de *reproducción*, Espino y Amarante explican:

“La reproducción supone satisfacer necesidades físicas y psicológicas de los seres humanos, tanto en base al trabajo doméstico en los hogares como a las actividades en la órbita del mercado y el Estado. Es decir, se basa en trabajo no remunerado (hogares, comunidad) y en trabajo remunerado que genera productos materiales y servicios personales. En ambos casos, las actividades -en especial el trabajo doméstico y las tareas del hogar- recaen predominantemente sobre las mujeres.⁶⁰”

Las autoras dividen en tres áreas de impacto de la *reproducción*: la *reproducción* social, la *reproducción* de la fuerza de trabajo y la biológica. La primera refiere al mantenimiento del sistema social, la manera en como una sociedad reproduce las costumbres y valores de la vida y la forma en que esto impacta en el mantenimiento del orden imperante. La segunda refiere al “mantenimiento cotidiano de los trabajadores presentes y futuros, asignación de los agentes a determinadas posiciones en el proceso productivo.⁶¹” La tercera refiere a la reproducción biológica, vinculada a la procreación y la crianza de los hijos.

⁵⁹Espino; Amarante. “Situación del servicio doméstico en el Uruguay”. En Uruguay: *Ampliando las oportunidades laborales para las mujeres*. 2008. Pág. 61.

⁶⁰Op. Cit. 2008. Pág. 62.

⁶¹Ibidem. Pág. 62.

Marilda Yamamoto explica la *reproducción social* en tanto “la reproducción de la producción espiritual, esto es de las formas de conciencia social: jurídicas, religiosas, artísticas o filosóficas, a través de las cuales se toma conciencia de los cambios ocurridos en las condiciones materiales de producción”.⁶²

Este estudio acompaña la posición de De Martino a cerca de la realidad actual

“Si el desarrollo del capitalismo trajo aparejado la constitución de la familia como unidad de reproducción social separada de la esfera de la producción, como lo proclamaban los clásicos marxistas - hoy en día esta separación parece que está en vías de ser superada. El trabajo en la esfera doméstica o más articulado a ella es hoy una tendencia de significación. Ante este panorama es necesario repensar las relaciones entre producción y reproducción sin reducir la primera a la esfera del lugar del trabajo ni la segunda a la de las relaciones familiares. Cada uno de estos tipos de relación es influenciado y marcado por la totalidad de las otras relaciones sociales”⁶³.

El trabajo doméstico sostiene Amarante y Espino tiene un rol fundamental en la reproducción. Consiste en la producción de bienes y servicios, pero esta producción se orienta al logro del bienestar de las personas, y no al acaparamiento de beneficios. La producción mercantil utiliza la energía humana como mercancía y el trabajo doméstico tiene como tarea reproducir esa energía como parte integrante de las personas, tarea que sin embargo se realiza dentro de las barreras de la reproducción de mercancías⁶⁴.

En resumen, se puede decir que el trabajo doméstico se orienta a la *reproducción* de la vida cotidiana de las personas y a la *producción* de bienes y servicios para el bienestar de las mismas.

Se debe subrayar también que las trabajadoras conviven con la familia a la cual prestan sus servicios, desempeñando las tareas vinculadas a la reproducción de las condiciones necesarias para la vida cotidiana, a cambio de un salario. Los empleadores

⁶²Yamamoto, M. *Servicio social y división del trabajo*. Sao Paulo, 1997. Pág. 86.

⁶³De Martino, M. “Modos de Vida en un Mundo Global. Transformaciones en el mundo del trabajo desde una perspectiva de género. Ciudadanías femeninas cercenadas”. 2003. Pág. 11.

⁶⁴Op. Cit. Pág. 62.

no son empresas sino familias, y el espacio de trabajo es la vivienda en que habitan los integrantes del hogar. Es, por lo tanto, un trabajo que se realiza en un ámbito privado, haciendo muy difícil su fiscalización.

Las trabajadoras domésticas – o trabajadoras del hogar – desarrollan un trabajo que es fundamental para la sociedad. A pesar de esto, su trabajo es poco valorado social y económicamente y estas trabajadoras presentan los mayores déficits de trabajo decente.

III.ii. Características cuantitativas y sociales del Servicio Doméstico en Uruguay en el siglo XX y XXI

La encuesta de hogares ampliada del 2006 muestra que el 14,3 % de las personas que se dedican al servicio doméstico remunerado son mujeres, los hombres alcanzan sólo un 0,2⁶⁵.

Verónica Amarante y Alma Espino plantean que al interior del total de las trabajadoras del servicio doméstico se encuentran otras categorías: las cuidadoras de niños y ancianos, las cuidadoras de enfermos, el personal doméstico encargado de tareas como la limpieza, la cocina, etc.

Amarante y Espino sostienen:

“El nivel educativo del servicio doméstico es inferior al del resto de las ocupadas. Este vínculo entre baja escolaridad y cuidado puede explicarse en la medida que el trabajo doméstico, sea o no remunerado, no requiere calificaciones particulares, salvo competencias derivadas del proceso de socialización de género”⁶⁶.

En el siguiente cuadro se puede ver como la mayoría de la población que se ubica en el servicio doméstico se concentra en el nivel educativo más bajo, primaria (48,6%), mientras que un porcentaje si bien menor pertenece al nivel educativo de secundaria incompleta (37,6%).

⁶⁵INE 2006

⁶⁶Espino; Amarante. “Situación del servicio doméstico en el Uruguay”. En Uruguay: *Ampliando las oportunidades laborales para las mujeres*. 2008. Pág. 70.

Las trabajadoras que culminaron sus estudios secundarios representan el 3,5 de las trabajadoras, siendo un porcentaje muy bajo (0, 2) de las mujeres con universidad completa quienes se emplean en tareas domésticas.

Distribución de empleadas domésticas según nivel educativo (%) total del país (2006)

	14 a 24	25 a 34	35 a 44	45 a 54	55 a 64	65 y mas	Total
Primaria	19,4	33,4	47,4	55,3	72,3	74,9	48,6
Secundaria incompleta	61,8	51,6	40,1	30,7	16,6	14,2	37,6
Secundaria completa	4,6	3,8	2,9	4,4	2,0	1,6	3,5
Educación Técnica	8,2	8,5	8,0	7,7	6,3	3,0	7,5
Magisterio y prof.	1,7	0,9	0,6	0,3	0,3	0,5	0,7
Universidad Incompleta	4,0	1,3	0,5	0,3	0,4	0,2	1,0
Universidad completa	0,2	0,2	0,2	0,2	0,1	0,2	0,2
Sin instrucción	0,1	0,4	0,3	1,0	2,0	5,2	1,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100

Fuente: elaborado en base a ENHA

A los fines de este estudio no se realizará un análisis de cada una de las categorías del servicio doméstico, sino que se estudiarán las categorías generales.

Otro aspecto a considerar a la hora de tratar estadísticamente al servicio doméstico, es la edad de la persona empleada, el mayor porcentaje de empleadas se encuentra entre la población que va desde los 35 a los 55 años.

La combinación de edad y educación muestra que los cohortes más jóvenes de trabajadoras domésticas presentan mayores niveles educativos. Mientras que el 72% de las trabajadoras domésticas entre 55 y 65 solo culminó la primaria, entre las más jóvenes de entre 14 y 24 años un 62% alcanzó secundaria completa.

Las diferencias existentes entre ambas tasas puede deberse a que la población más joven “una cuarta parte de se encuentra actualmente estudiando y esta cifra es superior entre quienes cuidan niños y enfermo”.⁶⁷ Amarante y Espino señalan en su estudio:

⁶⁷ Amarante y Espino. “Situación del servicio doméstico en el Uruguay”. En Uruguay: *Ampliando las oportunidades laborales para las mujeres*. 2008. Pág.70.

“El porcentaje de asistentes al sistema educativo es especialmente importante entre quienes se ubican en los niveles educativos de magisterio y profesorado o universidad incompleta(...). Dado que una parte considerable de las jóvenes ocupadas en el servicio doméstico se encuentra estudiando, cabe suponer que para ellas se trata de una inserción laboral temporaria”⁶⁸.

Otra característica a destacar según lo indica la Encuesta de Hogares ampliada en su *flash temático n° 5* es que el 31 % de las personas que trabajan en el Servicio Doméstico son jefas del hogar al que pertenecen.

Una característica es, como lo establece la *Encuesta de Hogares Ampliada* (ECHA) 2006, que su contratación está estrechamente asociada al estrato socioeconómico, el 27, 5 % de los hogares de Montevideo de estrato socio- económico alto cuentan con servicio doméstico.

Otro dato estadístico de la ECHA es que una de cada diez domésticas indican residir en Asentamientos Irregulares.

A su vez el *Flash temático 5* sostiene que sólo una de cada diez personas trabajan por su cuenta, es decir, en su amplia mayoría son asalariadas o trabajadoras en relación de dependencia.

Otro dato aportado por el *flash temático 5* de especial relevancia y que tiene una estrecha relación con las condiciones socio- laborales del trabajo doméstico es que más de la mitad (el 59 %) de las personas que trabajan en el Servicio Doméstico, declaran no aportar a la caja de jubilaciones.

Se puede establecer que las trabajadoras domésticas reciben:

“En promedio reciben \$ 37 por hora trabajada, aunque merece destacar que entre quienes aportan a la Caja de Jubilaciones su ingreso por hora trabajada se ubica en \$ 43, mientras que entre quienes no lo hacen solo alcanza a \$ 34. Sin duda esto marca una desventaja no solo presente sino futura para quienes están por fuera del Sistema Provisional”⁶⁹.

⁶⁸ Amarante y Espino. “Situación del servicio doméstico en el Uruguay”. En Uruguay: *Ampliando las oportunidades laborales para las mujeres*. 2008. Pág. 71.

⁶⁹ INE. Encuesta de Hogares ampliada. *flash temático 5*. 2006. Pág. 3.

Otro dato estadístico es el hecho de estudiar el trabajo doméstico y la ascendencia racial. En este punto cabe destacar que como plantean Amarante y Espino “9,1% de la población total del país es afro descendiente.”⁷⁰

Del total de esta población un 8,7% son mujeres y el 9,5% son hombres. Entre los hombres y mujeres afro descendientes, tanto los hombres como mujeres se observa una marcada concentración en empleos no calificados.

Por otra parte y como interesa a los fines de este estudio Amarante y Espino sostienen:

“Mientras que 7.7% del total de las ocupadas declaran tener ascendencia afro, entre las mujeres del servicio doméstico esta cifra asciende a 12.8%. Por otro lado, del total de mujeres afro descendientes, 29.3% trabaja en el servicio doméstico. La participación de la población negra femenina ocupada en el servicio doméstico sobre el total de las ocupadas afro descendientes es 60% superior al promedio para 2006”⁷¹.

III.iii. Condiciones socio- laborales del trabajo doméstico remunerado

El empleo doméstico se encuentra afectado por la informalidad y la desprotección social. Los conceptos de *informalidad* y *desprotección* se encuentran intervinclados.

Cuando se hace referencia a la *informalidad* Amarante y Espino mencionan:

“las actividades que escapan a las regulaciones o gravámenes impuestos por el Estado. Así, se define como trabajador informal a aquel cuya relación de empleo no está sujeta a la legislación laboral habitual y al pago de impuestos, y no disfruta de protección social o derecho a ciertas prestaciones laborales. [Y continúan señalando que] informalidad refiere a trabajos de baja productividad en segmentos marginales de la economía y a unidades económicas de subsistencia con escasa o nula capacidad de acumulación.”⁷²

⁷⁰Amarante y Espino. “Situación del servicio doméstico en el Uruguay”. En Uruguay: *Ampliando las oportunidades laborales para las mujeres*. 2008. Pág.72.

⁷¹Ibídem. Pág. 72.

⁷²Op. cit. Pág. 16.

Los trabajadores considerados informales, son aquellos que trabajan por cuenta propia (los que realizan “changas”), los que se dedican a los quehaceres del hogar, los familiares que trabajan en un establecimiento sin percibir los derechos propios del trabajador. La informalidad excluye a los profesionales y a los trabajadores públicos o privados que tengan los derechos propios del empleo.

Existe en el 2006 que un alto porcentaje de las trabajadoras (58,4%⁷³) no se encuentren aportando a la caja de seguridad social, debido a que este es un trabajo realizado dentro de la esfera del hogar, lo que hace más difícil su control.

Los ingresos obtenidos en el servicio doméstico por hora son actualmente de \$ 55,4 por hora. La ley 18.065 promulgada de 2006 establece un salario⁷⁴ mínimo para el servicio doméstico, que antes no estaba pautado. Por lo general un 73,8% de las trabajadoras domésticas formales tienen un sueldo superior al salario mínimo.⁷⁵ Al hacer la comparación con otras ramas de mujeres trabajadoras, Amarante y Espino encuentran:

“La situación relativa desfavorable que se detecta al comparar las remuneraciones de estas trabajadoras con el promedio general, se repite al considerar los ingresos de los hogares a los que pertenecen. En 2006, la incidencia de pobreza alcanza a 25.1% de la población total, y a 24.7 del total de mujeres. Esta incidencia es superior para las trabajadoras del servicio doméstico, ya que 31.6% de ellas pertenecen a hogares en situación de pobreza.”⁷⁶

Esto muestra la relación existente entre ingresos, informalidad y pobreza. Las trabajadoras domésticas al percibir menores ingresos que el resto tienen mayor vulnerabilidad.

Respecto del promedio de horas de trabajo es de 28,2 hs. mientras que el resto de las trabajadoras de otras ocupaciones trabajan un promedio de 34.9 horas semanales. Esto varía según se trate de una trabajadora con retiro o sin retiro y también

⁷³Dato extraído de el ECHA- 2006.

⁷⁴El salario mínimo nacional en promedio mensual en 2006 fue de 2809 pesos uruguayos y el salario mínimo del servicio doméstico fue de 2887.5 pesos uruguayos.

⁷⁴Dato extraído de el ECHA- 2006.

⁷⁵Amarante y Espino. “Situación del servicio doméstico en el Uruguay”. En Uruguay: *Ampliando las oportunidades laborales para las mujeres*. 2008. Pág. 63.

⁷⁶Op Cit. Pág.77.

si son cuidadoras de niños, de enfermos, etc. Las diferencias mayores respecto de la media se ubican en las cuidadoras de enfermos quienes trabajan 44,3 horas semanales.

La ECHA del 2001 define la *desprotección* social como la ausencia de derechos jubilatorios, sin embargo la desprotección social está ligada también a la ausencia de derechos propios del mundo laboral, por ejemplo el derecho a atención médica. La desprotección del servicio doméstico radica en que no genera derechos (licencias por maternidad, aguinaldo, salario vacacional, jubilación, etc.). de las trabajadoras domésticas un 66,9%⁷⁷ no aporta al sistema de Previsión Social (BPS) por lo que la situación de empleo de estas trabajadoras se torna inestable. Las domésticas que aportan al BPS (33,1%) tienen mayores beneficios como son el acceso al sistema Integrado de Salud, el aguinaldo y se encuentran enmarcadas en un sistema de protección social. Del total de las trabajadoras domésticas un 54,9% recibe aguinaldo mientras el 45,1% no lo cobra, si lo comparamos con el resto de las ocupadas las el 76,0 recibe aguinaldo, mientras que solo el 24, 0 no lo hace⁷⁸.

⁷⁷ ECHA, 2006.

⁷⁸ Amarante y Espino. "Situación del servicio doméstico en el Uruguay". En Uruguay: *Ampliando las oportunidades laborales para las mujeres*. 2008. Pág.75.

Capítulo IV. Sindicato de Las Trabajadoras Domésticas en Uruguay: dificultades y desafíos del Sector para la ampliación de Ciudadanía.

En este capítulo se hace referencia a las mujeres organizadas, en particular a las trabajadoras domésticas y su Sindicato.

La Organización Mundial del Trabajo establece como prioridad en sus políticas sociales con transversabilidad de género, el derecho a la igualdad de género y la no discriminación de la mujer en el ámbito laboral.

Así se establece:

“Todos los trabajadores tienen derecho a tener un trabajo digno, no solo quienes trabajan en la economía formal sino quienes trabajan de forma independiente, eventual y en la economía informal, así como quienes trabajan en el área de la prestación de cuidados y en el ámbito privado de los hogares, áreas en las que predominan las mujeres.”⁷⁹”

Si bien estos derechos aparecen reconocidos por Organismos Internacionales y a escala mundial, en la vida cotidiana de las mujeres uruguayas y en especial de las mujeres trabajadoras presentan obstáculos al momento de ser concretados. Ferrari y Vence⁸⁰ sostienen que uno de los principales inconvenientes es la falta de conocimiento que existe a nivel nacional de los derechos de las mujeres.

En los últimos años en Uruguay se visualizan avances en el reconocimiento de derechos de las mujeres, concretando la participación de ellas en la planificación, ejecución y evaluación de diferentes políticas sociales que tiene como objetivo reducir la exclusión social de las mujeres y aumentar el empleo.

Incorporando la perspectiva de género en la protección social, se favorece la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral y la igualdad en la legislatura laboral.

⁷⁹ Cf. En. Guía para la “Igualdad de Género y Trabajo Decente” OIT, Ginebra. 2009.

⁸⁰ Cf. En. AAVV. “Hacia un fortalecimiento de los derechos laborales en el trabajo de hogar: algunas experiencias de América latina”. En análisis y propuestas. Editorial Fes sindical Regional.

Respecto al Trabajo Doméstico en particular, en la antigüedad, las labores que cumplían estas trabajadoras eran consideradas indignas, serviles y de esclavitud. Ellas se reglamentaban por el derecho de familia, no por el derecho de trabajo. Es a finales del siglo XX que el trabajo doméstico considerado como una actividad de servicio, empieza a ser incorporada a la legislación.

Ferreri y Venze sostienen que en el siglo XXI en América Latina hay más de 11 millones de mujeres⁸¹ - en su conjunto jóvenes, de origen negro o indígena— que trabajan en el sector doméstico, sin lograr progresar en su educación ni en la escala social, manteniéndose en los decibeles de ingresos menores, muchas veces con sueldos que no superan el salario mínimo del país.

Según la 98ª Conferencia de la OIT⁸² el trabajo doméstico puede ser realizado por personas de todas las edades, siendo las trabajadoras de sexo femenino quienes realizan principalmente esta actividad, formándose allí la dimensión de género característica del sector. La salida de la mujer al mercado de trabajo hizo que existiera una mayor demanda para cubrir esta actividad antes realizada por la ama de casa.

Cabe destacar, que “si se realiza en forma justa, el trabajo doméstico tiene un enorme potencial para luchar contra la pobreza y contribuir a la autonomía de la mujer.⁸³” Este, entiendo, es uno de los aspectos medulares en la valorización de la tarea y en la apropiación de los derechos individuales y colectivos, que logran una ampliación de la ciudadanía.

En la actualidad el trabajo doméstico, es un trabajo poco valorado, “invisible”, se mueve en la esfera de lo familiar y muchas veces se encuentra fuera de toda protección social y laboral. En este sentido la OIT establece:

⁸¹ Ver Capítulo III de la presente monografía.

⁸² Realizada en Ginebra, en junio de 2009.

⁸³ AAVV. “Hacia un fortalecimiento del derechos laborales en el trabajo de hogar: algunas experiencias de América Latina”. En análisis y propuestas. Editorial FES sindical Regional. Pág. 58.

“adoptar una referencia mínima consensuada para orientar las políticas, programas y actividades destinados a proporcionar trabajo decente a las mujeres que realizan trabajo doméstico en todo el mundo.”⁸⁴

La importancia del trabajo decente en trabajo doméstico se ve reflejada en las conferencias que la OIT va a desarrollar en el año 2010-2011.

En Uruguay, un capítulo fundamental en la construcción de derechos para este sector de actividad es el desarrollado por el movimiento sindical uruguayo⁸⁵, y en particular por el sindicato (Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas [SUTD]), fundado en 1985 a pesar de las dificultades que ha tenido para desarrollar actividad sindical.

A partir de década del 1990 dejó de desarrollar su actividad como tal, debido a que se desintegraron⁸⁶ los miembros de la organización sindical, no pudiendo ubicarse años después los estatutos de la organización de ese período histórico. La historia de las afiliaciones es muy particular en este sindicato, pues no hay relación entre la cantidad de personas afectadas a la actividad doméstica y las afiliaciones. La falta de información en torno a los derechos, las dificultades para comunicarse y reunirse, así como las presiones de que son objeto las trabajadoras domésticas vuelven terriblemente dificultoso el desarrollo de actividad sindical.

Por su complejidad, el Sindicato Único de las Trabajadoras Domésticas se diferencia del resto de los sectores de actividad, al momento de organizar la actividad sindical. Como establecen Ferrari y Vence⁸⁷ el trabajo con poca movilidad, el aislamiento (se realiza con pocos o ningún compañero) y la falta de registro en la

⁸⁴AAVV. “Hacia un fortalecimiento del derechos laborales en el trabajo de hogar: algunas experiencias de América Latina”. En análisis y propuestas. Editorial Fes sindical Regional. Pág.58.

⁸⁵“El Equipo de Representación de los Trabajadores (ERT) en el Banco de Previsión Social (BPS), el sindicato de trabajadoras domésticas (SUTD) y el Departamento de Género y Equidad (DGE) de la central sindical se suman a la tarea de sensibilización, difusión y promoción del trabajo digno, con especial énfasis en el sector del servicio doméstico, históricamente excluido y poco formalizado.”

⁸⁶ Extraído de una entrevista a la Dirigente sindical: Sonia Lemos.

⁸⁷ Ariel Ferrari fue director (designado) del Banco de Previsión Social (bps) en representación de los trabajadores de 2001 a 2005 y desde 2006 es director representante (electo) de los trabajadores en el bps. Celia Vence es integrante del Equipo de Representación de los Trabajadores en el bps (ert-bps), que apoya técnicamente al director representante de los trabajadores, desde marzo de 2005.

seguridad social han dificultado la organización sindical y con ello los derechos que se adquieren como integrante de una organización.

En el primer momento del Sindicato (entre los años 1985- 1990) el promedio de afiliación sindical era de un 1%⁸⁸ de los trabajadores del sector. Se volvieron a reorganizar a partir del 2005:

“...desde el mes de abril las trabajadoras domésticas nos estamos reuniendo en el local del SUNCA, donde solidariamente nos abrieron las puertas y brindaron un espacio físico, para poder desarrollar nuestra actividad sindical. Y ya pusimos en marcha la reorganización del mismo, junto al PIT-CNT, como fue siempre. ¿Por qué decimos reorganizar? Porque nuestro objetivo es llegar a todas las trabajadoras del país, pues sabemos que hay trabajadoras con los salarios más sumergidos que pueda haber⁸⁹”.

En este año, las trabajadoras continúan teniendo el mismo porcentaje de afiliadas que en 1985, pero empiezan a pensar una ley que regule el sector. El proceso de elaboración de la ley se realiza en conjunto entre el SUTD y el Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social. En este sentido las trabajadoras organizadas hacen uso del Sindicato como herramienta para vincularse con el resto de las trabajadoras del sector y promover la construcción de la ciudadanía. Para ello comienzan a realizar una campaña de información que comunica a las trabajadoras de sus derechos, extendiendo la información a todo el país. Es a partir del 2008 que la sindicalización sube a un 10%⁹⁰ destacan Ferrari y Vence” Si bien es más sostenida, todavía hoy la cantidad de trabajadoras afiliadas del sector es totalmente insuficiente⁹¹.”

El sindicato aparece como un espacio en donde se “ayuda a las trabajadoras domésticas a mejorar su imagen y ser escuchadas⁹²”, realiza asesoramiento y acompañamiento ante la justicia, redacta contratos tipo, favorece a la vez que presiona el diálogo con los

⁸⁸ Cf. “Hacia un fortalecimiento del derechos laborales en el trabajo de hogar: algunas experiencias de América Latina”. En análisis y propuestas. Editorial Fes Sindical Regional. Pág. 72.

⁸⁹ Boletín Informativo del Sindicato de Trabajadoras Domésticas- PIT CNT, n.º 1. 2005.

⁹⁰ Ver. “Hacia un fortalecimiento del derechos laborales en el trabajo de hogar: algunas experiencias de América Latina”. En análisis y propuestas. Editorial Fes sindical Regional. Pág. 74.

⁹¹ *Ibidem*. Pág. 74.

⁹² Demaret. “Un trabajo decente para los trabajadores domésticos”. Educación Obrera. Número 148-149. 2007. Pág. 39.

empleadores, trabaja para el mejoramiento de las legislación nacional e internacional, actúa para ratificar los convenios internacionales.

El SUTD tiene entre sus cometidos la elaboración de una ley que regule al sector, previa instancia de diálogo con la comisión tripartita para la Igualdad de Trato y en el Empleo del MTSS y es allí en donde el movimiento sindical de las trabajadoras domésticas se apropia del proyecto con mucha fuerza. El proyecto de ley n° 18.065 se materializó en 2006. Se reconocen varios derechos a los trabajadores como lo son: la jornada de 8 horas, la licencia sindical, el derecho a nueve horas de descanso para las trabajadoras sin retiro, fijación del salario vacacional y la licencia, así como el derecho al despido.

La ley además reconoce un importante derecho colectivo, el de participar en los consejos de salarios. Este derecho recién entra en vigencia en el año 2008, debido a que si bien los consejos de salarios- recordemos que es un órgano tripartito integrado por trabajadores, empleadores y Estado- fueron formados en el 2005, en el sector del trabajo doméstico existieron dificultades al momento de convocar a la parte de el empleador, que luego lo conformo la “liga de ama de casa.”

Se designa a las trabajadoras domésticas el grupo N° 21 en la negociación colectiva. Surge entonces una negociación que se resume en dos convenios el convenio colectivo propiamente dicho (plasmado en el decreto 670/008 del 22/12/2008), y el acta de acuerdo relacionada con el decreto 670/008.

Se obtienen logros que se pueden resumir: jornadas de trabajo de 8 horas, fijación de un salario mínimo, sensibilización sobre la legalidad y la formalidad del sector, derechos propios de los trabajadores (prima por antigüedad, etc.), se deberá tener en cuenta el despido parcial, se acuerda el día 19 de agosto como día de la trabajadora doméstica, el derecho al contrato de trabajo escrito.

Ferrari y Vence sostienen que teniendo en cuenta las múltiples dificultades que atraviesa el sector para agruparse (aislamiento en el lugar de trabajo, contacto muchas veces intimo con el empleador, largas jornadas laborales, etc.) el PIT CNT a

través del Departamento de Género y Equidad “apoyó intensamente a estas trabajadoras que comenzaron a caminar sintiéndose parte de un colectivo que las acompañaba⁹³.”

Sintetizando lo anteriormente expresado se puede afirmar que los derechos reconocidos en la teoría (leyes, convenios internacionales y nacionales, etc.), siguen teniendo dificultades para ejercerse en la práctica, en donde las trabajadoras del sector han tenido que enfrentar múltiples resistencias.

Tal como señalan Ferrari y Vence la integración del sector al consejo de salarios, por ser esta una actividad en donde el sector empleador actúa individualmente, por lo que la solución encontrada para los trabajadores fue señalada por los autores de “novedosa y efectiva⁹⁴” el sector aparece representado por un colectivo de mujeres “la liga de amas de casa y consumidores.” El sector empieza a reclamar para el mejoramiento de sus condiciones laborales y lo hace a través de su grupo de negociación en el convenio colectivo: el número 21.

“El ejercicio de actividad sindical por parte de estas trabajadoras es aún muy dificultoso, pero cada vez son más las trabajadoras que se afilian al sindicato y participan en sus actividades, tanto en aquellas que tienen como objetivo tomar decisiones sobre las actividades de la organización como en las formativas.⁹⁵”

Las trabajadoras domésticas organizadas, el Sindicato Único de las Trabajadoras Domésticas en este momento histórico “llegaron para quedarse.⁹⁶”

⁹³ “Hacia un fortalecimiento del derechos laborales en el trabajo de hogar: algunas experiencias de América Latina”. En análisis y propuestas. Editorial Fes sindical Regional. Pág. 75

⁹⁴ *Ibidem*. Pág. 75.

⁹⁵ *Op.cit.* Pág. 76.

⁹⁶ “Hacia un fortalecimiento del derechos laborales en el trabajo de hogar: algunas experiencias de América Latina”. En análisis y propuestas. Editorial Fes sindical Regional. Pág. 76.

Reflexiones Finales

En este último apartado, se pretende dilucidar algunas ideas que han estado presentes a lo largo del trabajo, así como también dejar interrogantes abiertas que permitan continuar reflexionando en cuanto a cuál es la incidencia de la organización sindical de las Trabajadoras Domésticas en el acceso a las protecciones laborales. El sindicato de las trabajadoras domésticas, como constructor de derechos, no puede ser tomado aisladamente sin considerar el rol que toma el Estado en la actual coyuntura política que contribuye a la construcción de ciudadanía.

Las trabajadoras domésticas se encuentran influenciadas por diferentes condiciones socio-económicas como lo son: su bajo nivel educativo, la pertenencia a los estratos más bajos de la sociedad, un gran porcentaje ser jefas de hogar, etc. Esta situación hace que prevalezca la búsqueda de la satisfacción de las necesidades básicas de la vida cotidiana. Esto quiere decir, que el móvil de su trabajo está vinculado a la búsqueda de recursos para el subsistir diario, impidiendo su conexión con los aspectos que hacen a la construcción de ciudadanía. La inmediatez de sus necesidades, les limita la participación en organizaciones sindicales (debido a que implica tiempo, dinero, movilización, recursos, etc.), que es la herramienta que les permite apropiarse de sus derechos laborales, sociales y políticos.

Sumado a ello, las trabajadoras no se encuentran agrupadas en un mismo espacio de trabajo (como podría ser una fábrica). Esta situación provoca un “aislamiento” en el ámbito laboral que hace muy difícil el poder contactarse entre ellas, lo que dificulta la afiliación sindical. De esta manera la participación en espacios donde se construye ciudadanía y se obtienen los derechos, se ve obstaculizada por ese “aislamiento” de las trabajadoras.

Existe, también, una relación entre los empleadores y las trabajadoras que aparece contraria a la regla general: a menudo una trabajadora doméstica reparte su tiempo de trabajo con varios empleadores, y el vínculo con ellos es muy estrecho. Esta condición socio-laboral se suma a lo anterior, debido a que es un factor que desvía a las trabajadoras de la ganancia de los derechos laborales.

El agravante es mayor, debido que a pesar de la utilidad que tiene para la sociedad el trabajo doméstico, es poco valorado y se encuentra mal remunerado, o se lo

considera resueltamente como degradante. Las trabajadoras domésticas tienen una imagen desvalorizada socialmente, de la cual se apropia cada trabajadora individualmente, provocando que no sientan como propios los derechos laborales inherentes a la ciudadanía.

Sin embargo, no se puede pasar por alto que, sobre todo a partir del año 2005, las trabajadoras domésticas comienzan un proceso de apropiación de sus derechos a través de la herramienta sindical, que logra organizarse. Así, se empiezan a registrar más casos de trabajadoras afiliadas al Sistema de Previsión Social, se promueve el pago de salario vacacional, aguinaldo, licencias por maternidad, enfermedad, etc. como también se busca implementar la jornada de 8 horas diarias, el derecho al descanso y la afiliación sindical para el sector.

Todo estos derechos que se empiezan a promover en el sector, se dan a través dos herramientas; por un lado, el sindicato organizado, que comienza a movilizar la situación del sector; por otro lado, el Estado que a partir de este último período, (a través del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Sistema De Previsión Social) promueve políticas en favor de la inclusión de derechos a los sectores más débiles en materia laboral.

El rol jugado por el Estado y sobre todo por el gobierno de izquierda, quién impulsa la inclusión del sector en los consejos de salarios, contribuye a los cambios que se observan en la organización y composición sindical. Los consejos de salarios incluyen el convenio colectivo, que impulsa la negociación entre los empleadores (Liga de Amas de Casa), los trabajadores (SUTD) y el Estado (MTSS). Esta negociación se transforma en uno de los principales instrumentos que juega a favor en la ampliación de la ciudadanía social y política.

La aprobación de la ley 18.065 es otra de las herramientas negociadas conjuntamente entre el Sindicato y El Estado, lo que les otorga a las trabajadoras el respaldo jurídico necesario para avanzar en sus derechos. Se da por lo tanto un interjuego entre el sindicato y las políticas de trabajo del Estado. Éste ha impulsado políticas laborales de inclusión para los sectores más débiles, que en el caso del trabajo doméstico han sido utilizadas de forma positiva para generar avances en la ganancia de los derechos laborales.

El sindicato, pues, se apropia de las políticas impulsadas por el Estado, se organiza, difunde sus acciones al resto de las trabajadoras, informa sobre los derechos laborales, impulsa negociaciones con los empleadores, busca promover la concientización de la sociedad en su conjunto en la problemática de las trabajadoras.

En este sentido, y para dilucidar la interrogante del presente estudio se podría afirmar que: *la incidencia del sindicato de las trabajadoras domésticas en la ganancia de esos derechos está en que comenzó a resignificar el rol de las trabajadoras, haciéndolas conscientes de los derechos que les corresponde y aportando a un debate de la sociedad sobre el tema.*

A mi entender este es el principal aporte del sindicato, pues genera un cambio de postura de las trabajadoras, en la medida en que son conscientes de su estado de ausencia de derechos y se organizan en la búsqueda de obtención de los derechos expropiados desde hace décadas.

Por último, se dejarán abiertas una serie de interrogantes que permitan en otros estudios seguir reflexionando: ¿los derechos obtenidos por las trabajadoras logran una ciudadanía plena?; en la actual coyuntura regional y nacional ¿el sindicato ha perdido fuerza como elemento de presión por parte de los trabajadores?; ¿cuál es el alcance real del Sindicato en la obtención de derechos de los trabajadores?

Bibliografía

-**Autores Varios.** “Hacia un fortalecimiento del derechos laborales en el trabajo de hogar: algunas experiencias de América latina. En análisis y propuestas. Editorial Fes sindical Regional.

-**AA VV.** Proyecto de investigación: “Condiciones socio-laborales de las trabajadoras/es domésticas/os y su organización política”. Área académica Sujetos colectivos, pensamiento crítico y liberación en América Latina. DTS-FCS. UdelaR, Uruguay.2008.

-**Alonso, L. E.** *Trabajo y ciudadanía* Editorial Trotta. Madrid, España.1999.

-**Amarante; Espino.** “Situación del servicio doméstico en el Uruguay”. En *Uruguay: Ampliando las Oportunidades laborales para las mujeres.* 2008.

-**Antunes, R.** *El trabajo y los sentidos. Ensayo sobre la afirmación y la negación del Trabajo.* Editorial Herramienta. Argentina, 2005.

-**Antunes, R.** *¿Adiós al Trabajo? Ensayo sobre la metamorfosis y el rol central del mundo del trabajo.* Editorial Antídoto. 1999.

-**Aquín, N.** “En torno a la ciudadanía” En: Nora Aquín (comp.). *Ensayos sobre ciudadanía. Reflexiones desde Trabajo Social.* Espacio Editorial. Buenos Aires. 2003.

- **Barreto, H.** *Las relaciones laborales en el Mercosur.* Editorial FCU. 1997.

-**Batthyány, K.** *Las bases invisibles del bienestar social. El trabajo no remunerado en Uruguay.* Montevideo, Uruguay, 2009.

- Bobbio**, *El tiempo de los derechos*. Editorial Sistema. Madrid.
- Demaret, L.** “Un trabajo decente para las trabajadoras domésticas”. Educación Obrera nº 148-149. 2007.
- De Martino, M.** “Modos de Vida en un Mundo Global. Transformaciones en el mundo del trabajo desde una perspectiva de género. Ciudadanía femeninas cercenadas”. 2003.
- González, Y.** *Continuidad y cambio en el movimiento sindical uruguayo: una perspectiva histórica a su problemática actual* Cuadernos de información popular Nº2. CIEDUR. Editorial Altamira SRL. 1993.
- Harvey, D.** *La condición de la posmodernidad*. Ammourout Editores. Buenos Aires. 2004
- Hobsbawm, Eric.** *La era del imperio.1985-1914*.Grupo Editorial Planeta. Buenos Aires. 1998.
- Iamamoto, M.** *Servicio social y división del trabajo*. Sao Paulo, 1997.
- Mattoso, J:** *A Desordem Do Trabalho*. Scritta. Brasil. 1995.
- Marx K, Engels F.** *Manifiesto del Partido Comunista*. Ed: Progreso. Moscú. 1985.
- Mercado, M:** “Género y organización: para poder realizar cambios.” Taller de sensibilización para el fortalecimiento de la dimensión de género en la agenda sindical. Mimeo. OIT. 2003. En: Rigat-Pflaum, M.: *Los sindicatos tienen género*. Fundación Friedrich Ebert. Junio. 2008.
- O'Donell, G.** *Contrapuntos. Ensayos escogidos sobre autoritarismo y democratización*. Editorial Paidós. Argentina. 1997.

-**Porrini, R.** *La nueva clase trabajadora uruguaya (1940-1950)*. Departamento de publicaciones de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. UDELAR. Montevideo.2005.

-**Porrini, R.** Departamento de Historia del Uruguay - Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación UDELAR en “Historia del PIT-CNT”, Portal del PIT-CNT, www.pitcnt.org.uy, noviembre 2009.

-**Rebelatto, J. L.** “Conciencia de Clase como Proceso”. En Revista de Trabajo Social N°12. 1992.

-**Rostagnol, S.** *Las trabajadoras del servicio doméstico*. CIEDUR.1988.

-**Sarachu, G.** *Fragmentaciones del mundo del trabajo y su impacto en los colectivos de trabajadores. Experiencias de el sindicalismo Uruguayo*. Tesis Maestría. UFRJ/ESS. Mimeo. Brasil.1998.

Fuentes Documentales:

-Boletín informativo del Sindicato de Trabajadoras Domésticas- PIT CNT, n.º 1. 2005.

-Documento elaborado por el equipo de investigación del Instituto Cuesta Duarte. Negociación Colectiva en el sector privado: insumos para la próxima ronda de los consejos de salarios.2008.

-Guía para la “Igualdad de Género y Trabajo Decente” OIT, Ginebra. 2009.

-INE. Encuesta de Hogares ampliada. *Flash temático 5*. 2006.

-*Informe de Coyuntura 2009*. www.cuestaduarte.com.uy.

-*Informe de coyuntura 1ºtrimestral marzo 2010*. www.cuestaduarte.com.

-Informe del observatorio del mercado de trabajo. 2009.

-Ley N° 18.065. Del trabajo Doméstico. Noviembre de 2006.

- Pugliese y Santos. “Situación del Trabajo doméstico en el Uruguay. Actualización del Informe”. www.bps.com.uy

-OIT. Guía para la “Igualdad de Género y Trabajo Decente.” Ginebra. 2009.

ANEXOS

Anexo 1

Cuadro 1. ENHA-2006 (Pág. 70.)

Distribución de las Empleadas Domesticas según nivel educativo (%). Total del país (2006).

	Cuidadoras de niños	Cuidadoras de enfermos	Trabajadoras domésticas	Total servicio doméstico	Total de ocupadas
Primaria	28.1	47.4	52.7	48.6	24.1
Secundaria incompleta	51.2	33.2	35.4	37.6	31.9
Secundaria completa	5.1	5.2	3.0	3.5	9.5
Educación Técnica	9.5	8.0	7.0	7.5	8.3
Magisterio y prof.	2.2	1.4	0.3	0.7	7.1
Universidad Incompleta	3.4	2.2	0.4	1.0	8.6
Universidad completa	0.2	0.9	0.1	0.2	10.2
Sin instrucción	0.3	1.7	1.1	1.0	0.4
Total	100	100	100	100	100

Anexo 2

Cuadro 2. ENHA-2006 (Pág. 71)

Distribución de Empleadas Domesticas según tramos de edad (%). Total del país.

Edad	Cuidadoras de niños	Cuidadoras de enfermos	Trabajadoras domésticas	Total servicio doméstico	Total de ocupadas
14 a 24	43.0	8.9	7.6	13.1	12.0
25 a 34	18.1	10.8	18.2	17.6	22.9
35 a 44	12.9	16.3	26.9	23.9	24.2
45 a 54	13.5	22.6	26.7	24.4	23.6
55 a 64	9.1	26.1	15.6	15.5	13.4
65 y mas	3.5	15.3	4.9	5.5	3.8
Total mujeres	100	100	100	100	100

Anexo 3

Cuadro 3. ENHA-2006 (Pág. 74)

Promedio de horas trabajadas y multi-empleo en el servicio domestico. Total del país (2006).

	Horas trabajadas	% con más de un empleo
Cuidadoras de niños	30.4	8.1
Cuidadoras de enfermos	44.3	11.3
Trabajadoras domésticas	26.1	11.3
Total servicio doméstico	28.2	11.0
Total de ocupadas	34.9	11.3

Anexo 4

Cuadro 4. ENHA-2006 (Pág. 74)

Distribución de Empleadas Domésticas según aportes a la seguridad social. Total del país (2006).

	Servicio doméstico	Total de ocupadas
Aporta	33.1	64.3
No aporta	66.9	35.7
Total	100.0	100.0

Anexo 5

Cuadro 5. ENHA-2006 (Pág. 76)

Distribución de las Empleadas domésticas según perciban ingresos superiores o inferiores al salario mínimo nacional. Total del país (2006).

	Cuidadoras de niños	Cuidadoras de enfermos	Trabajadoras domésticas	Total servicio doméstico
<i>Formales</i>				
Superior al SMN	85.6	90.6	93.8	93.3
Inferior al SMN	14.4	9.4	6.2	6.7
<i>Informales</i>				
Superior al SMN	35.5	42.4	73.4	62.5
Inferior al SMN	64.5	57.7	26.7	37.6

Anexo 6.

Entrevista a Dirigente del Sindicato de las Trabajadoras Domésticas.

Entrevista desgravada textualmente en Mayo de 2010. En la sede sindical de las trabajadoras domésticas, en Montevideo.

Cabe aclarar que por motivos de preservación de la identidad los nombres de entrevistados y personas citadas han sido omitidos o bien modificados.

¿Como surge el sindicato?

El sindicato surge, resurge más bien en el año 2005, cuando sumado al cambio de gobierno y a la convocatoria que el PIT CNT hizo a todos los sindicatos, convoca también a las trabajadoras domésticas.

Como primer iniciativa las compañeras trabajadoras se reunieron en Punta Carretas, en el centro comunal, y ahí nos empezamos a juntar y a ver las realidades como eran, algunas ya sabíamos, que el sindicato exista que por varias razones se deshizo reorganizó otra vez pero la realidad en ese momento era que no teníamos nada, no teníamos organización. Pero la realidad en ese momento era que nos conocíamos arriba del ómnibus pero no apuntábamos a organizarnos, bueno nos empezamos a conversar y a ver primeramente que expectativas teníamos, a que apuntábamos y bueno llevando varias reuniones, después fuimos al PIT CNT también, después nos reunimos en el SUNCA por que en el PIT CNT había poco espacio, después decidimos como hacer conformar un sindicato, que conllevaba armar un sindicato. Y después nos empezamos a reunir juntas, porque teníamos poco espacio, después decidimos como hacer, conformar un sindicato que y bueno empezamos a formar comisiones, aquellas compañeras que ya veníamos con el tema, a tomar responsabilidades por cuenta nuestra. Una decisión personal, porque al no haber hecho asamblea, Al no haber convocado a las propias trabajadoras que digan quienes quieren que sean sus delegados, buen entre todo el entrevero que había que queríamos hacer tanta cosa había que empezar a organizarse. Entonces organizamos una comisión de propaganda, comisión de organización y otra de finanzas por que la primera misión que vimos era entre otras cosas hay que estar poder auto abastecernos nosotras, que sabemos que toda cuesta, que necesitamos dinero, que la primer

iniciativa vino de los trabajadores del SUNCA que ofrecieron volante, luego vinieron los compañeros de ADEOM, nos reunimos acá cosa que estamos agradecido de por vida con los compañeros de ADEOM que nos ofrecieron local, materiales, y después otros sindicatos que acercándose a la realidad nuestra en cuanto a lo que precisamos están solidariamente con nosotros. Y bueno a todo esto ya hace cuatro años que estamos remando para poder concretar la organización. Nosotros empezamos al revés conseguimos la ley logramos la ley, fue votada en el parlamento.

¿Ustedes se arrimaron a negociar la ley?

La ley un poco como que ya existía guardada en los cajones, y ahí surge la comisión de género y Equidad, muchos de los puntos queríamos señalar algunos cambios y la con esas mejoras al parlamento, bancada por bancada, quedando como fecha el 8 de marzo el día internacional de la mujer queríamos como fecha impulsar algo. Esos cambios no se dieron, presentamos la ley, cuando se iba a discutir la ley en la cámara de senadores estuvimos presentes tratamos de buscar todas las compañeras posibles, se voto en forma unánime la ley en senadores y diputados. Después teníamos claro que la ley estaba consagrada pero como hacerla cumplir, tan difícil como es para nosotros hacer cumplir la asamblea de los trabajadores. Ahí hicimos asamblea abierta todos los viernes e hicimos la ley con la compañera María.

Esta ley nos dio punta para encontrar el respaldo para empezar a defender la ley.

¿Con los sindicalizados?

No, nosotras se la damos igual a cualquier trabajadora, es una cuestión de difusión y además que la trabajadora se integre a la organización sabiendo cosas que son derechos de los trabajadores. Tuvimos que incluir en la ley el trabajo de 8 horas, por que las 8 horas existen y hace años. En este medio no se te reconocían las horas, no se te reconocían las horas extras con el gremio inmunizado.

Cuando íbamos al MTSS a hacer un reclamo éramos muy poquitas éramos pocas y ahora somos 700.

Por eso te decía hoy que empezamos al revés primero logramos la ley dentro, después el consejo de salarios, luego del convenio salarial el 19 de agosto el día de las trabajadoras domesticas. Otras trabajadoras empiezan al revés primero se neutralizan

y van a la discusión juntos, nosotros empezamos al revés. Por eso es tan especial este organismo. Que paso con la ley no buscamos sensibilizar a los patronos, porque, y esto te lo digo a título personal ella tiene su idea y yo tengo la mía no la voy a cambiar y es los trabajadores y en conjunto para que reclamen y en conjunto luchar por ellos.

Una situación muy difícil es lograr los consejos de salarios y... nosotros fuimos como durante 2 años a discutir con el MTSS para consagrar los consejos de salarios. No teníamos patronales, nadie se quería quemar, en la ley queda la ley ahí y por la ley hubo patronos. Entonces como podía ser que apoyaran la ley que en realidad salieron del senado y los que salen del senado son patronos. Yo decía pero si ellos aprobaron la ley porque ahora nos es tan difícil consagrar el consejo de salarios, lo que pasa es que nadie se quería quemar porque ya que estaban peleando las 8 horas y esto que lo otro como que nadie lo agarro, el MTSS que en ese momento era Bonomi tuvo un compromiso , con las compañeras del Pit-Cnt , íbamos con las compañeras del sindicato y nadie quería , íbamos con la cámara de comercio, entonces nosotras podíamos denunciar a la prensa pero no teníamos trabajadores en la puerta del MTSS. Entonces Bonomi se comprometió a que nosotros íbamos a tener consejos de salarios y lo íbamos a ser bipartito y, prepo el bipartito no tenía antecedentes. Esto era algo mas nuevo todavía y que las patronales, no decían no hay antecedentes de la bipartito pero vamos a lograrlo. Porque tampoco hay antecedente que la trabajadora doméstica tenga respaldo, como tampoco hay antecedente de que la trabajadora doméstica tenga este salario, bueno por ahí aparecieron la liga de amas de casa. Vamos a ser el consejo de salarios que íbamos a ser el único gremio junto con los trabajadores rurales que no íbamos a tener consejo de salario otra vez. A partir de las patronales, la liga de Amas de Casa, que ellas tienen su organización tiene empleadas domésticas afiliadas también, les enseñan a bordar y sindicalmente no enseñan nada pero eso va en la evaluación personal si te sirve o no.

Logramos los consejos de salarios el 19 de agosto y accedieron a todos los punteos y quedo la discusión abierta para discutir las categorías, los trabajos y la licencia sindical. Que fue por eso que se tranco, ellas querían que el MTSS las asesorara.

Entonces el MTSS no asesora, es un mediador de ambas partes, no te asesora ni a una parte ni a otra. Entonces ellas dicen que no tiene ni argumento para discutir la

situación pero nosotros no somos ni cortos ni perezosos. Porque nosotros argumentamos que siendo una organización sindical necesitamos horas libres.

Y atender los asuntos, vos tenés un despido acá, otro allá.

Ello conlleva que el PIT CNT asume una situación que le mande una carta para participar, esa carta te respalda y ya te miran con otra cara pero, siempre y cuando puedas avisar con 48 horas, y si algo te urge te vas. No todas reaccionamos de la misma manera. Nosotras necesitamos ese respaldo, acá esta el compromiso, no puede faltar sino después implica una discusión un mal rato, de repente tenés una compañera que tiene más carácter, y se va y hace abandono de trabajo y después te echan por abandono de trabajo.

¿Qué estrategias utilizan para llegar a las trabajadoras no sindicalizadas?

Entregamos volantes en las paradas de los ómnibus donde se acumulan muchas trabajadoras domesticas y siempre continuamente tratando la de convocar y también yendo a la prensa, también con los compañeros de ADEOM que en el espacio que ellos tienen nos dan ese espacio y en las radios de compañeros y en esa parte que no tiene costo alguno la aprovechamos.

Se fue haciendo como un cúmulo de gente, una compañera se sube al ómnibus y le dice a otra y se forma como un cúmulo.

¿El trabajo por zonales se concreto?

El trabajo por zonales está en proceso, está en el compromiso personal.

Nosotros hacemos lo mas que podemos con nuestros horarios, nosotros no tenemos compañeros rentados, ni fijos, es todo trabajo que le dedicas a tus ratos libres.

¿Cuáles son las principales características del sindicato?

Una de las características es cuando la trabajadora viene al sindicato hay que hablar con ella, ver donde trabaja, que se valla lo más clara posible. El sindicato ayuda en lo que puede, pero el sindicato tienen que tener conocimiento de todo lo que le pertenece y a su vez que se emplee en el propio sindicato y la inmensa mayoría que

después que vienen se dan cuenta de que de repente se afilian y de repente algunas compañeras se afilian y otras lo van a pensar y hay que ver que tenés una posibilidad de pelear por tus derechos y por los de las demás.

Vos vas a pelear por vos pero tenés que saber que tenés más de 100.000 trabajadoras.

Y otras de las características es que estamos desperdigadas por todo el país.

Por lo general en la zona ves a más de una trabajadora, ves en los ómnibus, si vos vas todos los días a la misma parada, vos ahí tenés que encontrar la posición de entregarle el volante y también contarle que te parece y dejarlo hablar .

¿Y van rotando o son prácticamente las mismas?

Es flotante, hemos corrido gente que es impresionante porque vos empezas con una fuerza barbará pero vos tenés que pensar que el problema no te domine.

¿Y han logrado que se cumpla la ley?

La ley es un tire y afloje, son muy pocos los casos en que la trabajadora cumple las 8 horas por ej. Se puede dar que le den la ropa de trabajo como dice la ley, nosotros tenemos un punto en la ley que habla de la inspección que puede pedir la trabajadora doméstica, para que el juez habilite la inspección, y cuando el juez habilite la inspección quien sabe si la trabajadora esta ahí.

¿Desafíos que tiene el sindicato?

El desafío más grande es organizar todos los zonales, ahí va a ver que meterle y llegar a todos los lugares incluso el interior.

¿Cómo lo implementan en el interior?

Tenemos contactos en Rivera, en Tacuarembó, se da que se juntan entre ellas que nosotras le pasamos los datos, Ana es de artigas, hay compañeras de Tacuarembó, hay de Paysandú.

Como puede estar con los gurises acá te das cuenta no los puede dejar solos.

¿Los problemas?

La integración, los problemas para reunirnos. Esta realidad es al revés tenés que salir a buscar a las trabajadoras y traerlas.