

TRABAJO DOMÉSTICO¹

Características y Normativa

Cr. Nicolás Bene

¹ El presente informe toma como base el trabajo monográfico titulado "Trabajo doméstico: características, evolución y desafíos", elaborado por Nicolás Bene, Diego Díaz y Javier Ramella, bajo la tutoría de la Dra. Teresita Lo Prete, y presentado a efectos de obtener el título de Contador Público de la Facultad de Ciencias Económicas y Administración.

TRABAJO DOMÉSTICO

CARACTERÍSTICAS Y NORMATIVA

Cr. Nicolás Bene
Asesoría Económica y Actuarial
Asesoría General en Seguridad Social
Junio de 2012

1. Introducción

El trabajo doméstico remunerado presenta ciertas características que lo diferencian claramente de otros sectores del mercado laboral. Factores tales como la realización de tareas en el seno de un hogar, la predominancia femenina, la invisibilidad de este tipo de trabajo y su consecuente dificultad de fiscalización, son sólo algunas de las peculiaridades que presenta el servicio doméstico.

Históricamente ha sido uno de los sectores más desprotegidos de la fuerza laboral, con sueldos por debajo de la media del mercado laboral, y con menores derechos reconocidos por la legislación que la mayoría de los trabajadores. No obstante, en forma reciente a nivel internacional se han realizado esfuerzos por regularizar este tipo de trabajo, que se consolidaron en junio de 2011 con la aprobación por parte de la OIT del Convenio N° 189 y la Recomendación N° 201.

Uruguay ha sido pionero en el tema, mediante la aprobación de la Ley N° 18.065 en noviembre de 2006, y la incorporación de este colectivo al sistema de Consejos de Salarios en agosto de 2008. Además, ha sido el primer país en ratificar el mencionado convenio de la OIT.

En el presente informe, entonces, se repasa las principales características que hacen especial al servicio doméstico, y se analiza las disposiciones específicas para el sector que la normativa internacional y la uruguaya han establecido a efectos de contemplar esas particularidades.

2. Características del trabajo doméstico

En el presente apartado, se mencionan las características que presenta el servicio doméstico a nivel mundial, exponiendo toda vez que sea posible datos estadísticos sobre las mismas.

2.1 Trabajo dentro del hogar

El trabajo doméstico se lleva a cabo dentro de un hogar particular, siendo esta quizás, la característica más distintiva de este tipo de trabajo, y de ella se derivan prácticamente todas sus demás particularidades.

En el servicio doméstico entonces, la actividad laboral no se desarrolla en el ámbito público (el de la producción) sino que se desarrolla en la unidad familiar, en los hogares, que representarían al ámbito privado¹. Por lo tanto, el trabajo doméstico se encuentra en una zona difusa, donde lo privado y lo público se solapan, siendo éste el rasgo que caracteriza al sector².

2.2 Trabajo predominantemente femenino

Según la OIT, existen actualmente entre 53 y 100 millones de trabajadores domésticos en el mundo, de los cuales el 83% son mujeres³. Cabe resaltar, además, que a nivel mundial el trabajo doméstico es una fuente de empleo importante para las mujeres, representando las trabajadoras domésticas el 7,5% de la fuerza de trabajo femenina asalariada de todo el mundo⁴. A nivel regional, en América Latina y el Caribe 14 millones de mujeres trabajan en el servicio doméstico, siendo la ocupación más importante para las mujeres en lo que a cifras se refiere⁵.

En el cuadro que se expone a continuación se muestra la distribución de trabajadores domésticos por sexo en diferentes países.

¹ De Dios Herrero, M. (2006). El trabajo de las empleadas domésticas: entre lo doméstico (privado) y lo asalariado (público). *La Aljaba, Segunda Época, Revista de Estudios de la Mujer*, Vol. 10.

² *Ibid.*

³ OIT. (2011). *La 100ª Conferencia de la OIT adoptó normas laborales para proteger a entre 53 y 100 millones de trabajadores domésticos en el mundo*. Noticias de la OIT. Disponible en www.ilo.org.

⁴ OIT. (2011). *Convenio núm. 189 y Recomendación núm. 201 en pocas palabras*.

⁵ OIT. (2011). *Un trabajo decente para las trabajadoras domésticas remuneradas del continente*. Notas OIT, El trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe, N°1. Disponible en www.ilo.org.

Cuadro 1 – Proporción de trabajadores domésticos por sexo. Países seleccionados

País	Año	Hombres	Mujeres
ÁFRICA			
Botsuana	2003	10.7%	89.3%
Egipto	2005	82.5%	17.5%
Etiopía	2004	10.5%	89.5%
Sierra Leona	2004	69.6%	30.4%
AMÉRICA			
Argentina	2005	3.5%	96.5%
Brasil	2004	6.7%	93.3%
Canadá	2005	8.7%	91.3%
Costa Rica	2005	7.8%	92.2%
Ecuador	2005	10.4%	89.6%
El Salvador	2005	9.8%	90.2%
México	2004	10.3%	89.7%
Panamá	2005	12.9%	87.1%
Uruguay	2011	1.1%	98.9%
ASIA			
Corea	2005	4.5%	95.5%
Filipinas	2005	6.0%	94.0%
Georgia	2004	31.7%	68.3%
Israel	2005	3.1%	96.9%
Kazajstán	2005	14.6%	85.4%
EUROPA			
Austria	2005	4.5%	95.5%
Bélgica	2005	13.2%	86.8%
Croacia	2005	5.8%	94.2%
Chipre	2005	2.8%	97.2%
Dinamarca	2005	33.3%	66.7%
OCEANÍA			
Australia	2004	17.4%	82.6%
Nueva Zelanda	2005	9.1%	90.9%

Fuente para Uruguay: Elaboración propia en base a ECH 2011

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

Del cuadro 1 se deduce que, con la excepción de Egipto y Sierra Leona, en todos los países seleccionados los trabajadores domésticos son en su mayoría del sexo femenino. Además, la representación femenina ronda en muchos de estos países en el entorno del 90%.

Esta predominancia femenina se puede explicar por el rol asignado a la mujer históricamente por la sociedad en lo que respecta a las tareas del hogar, y por la creciente incorporación de las mujeres de estratos medios y altos en el mercado laboral, que ha provocado que los estratos más bajos se incorporen en tareas de apoyo a esos sectores más favorecidos⁶.

Situación en Uruguay

Tal como se desprende del cuadro 1, en Uruguay el 98,9% de los trabajadores domésticos son mujeres. Asimismo, el trabajo doméstico representa aproximadamente el 16% del total de ocupadas del país⁷.

⁶ Abramo, L. (2006). *Trabajo decente y equidad de género en América Latina*. Citado en: Amarante, V. y Espino, A. (2007). *Situación del servicio doméstico en Uruguay*. Uruguay: ampliando las oportunidades laborales para las mujeres.

⁷ Elaboración propia en base a ECH 2011.

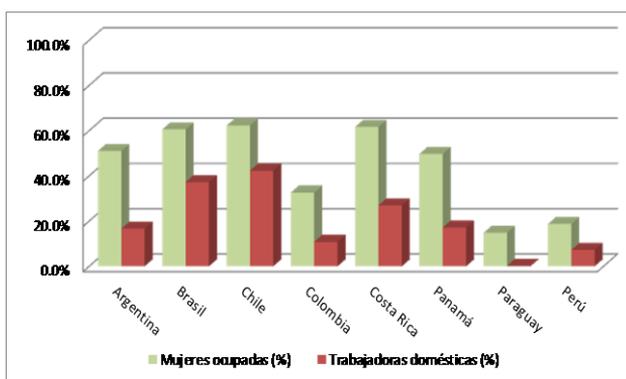
2.3 Alto nivel de informalidad

El trabajo doméstico a nivel mundial presenta tan altos niveles de evasión y no registro, que la OIT en la 15ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, propuso considerar a los trabajadores de este sector como uno de los empleos a tomar en cuenta para cuantificar el empleo informal de un país.

En el siguiente cuadro se compara el porcentaje mujeres ocupadas que aporta a la seguridad social con el respectivo porcentaje de las trabajadoras domésticas para algunos países de América Latina.

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

Países	Muj. ocupadas (%)	Trab. domésticas (%)
Argentina	51.0	16.6
Brasil	60.5	37.2
Chile	62.2	42.3
Colombia	32.6	10.8
Costa Rica	61.6	26.9
Panamá	49.7	17.1
Paraguay	14.8	0.2
Perú	18.7	7.2



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

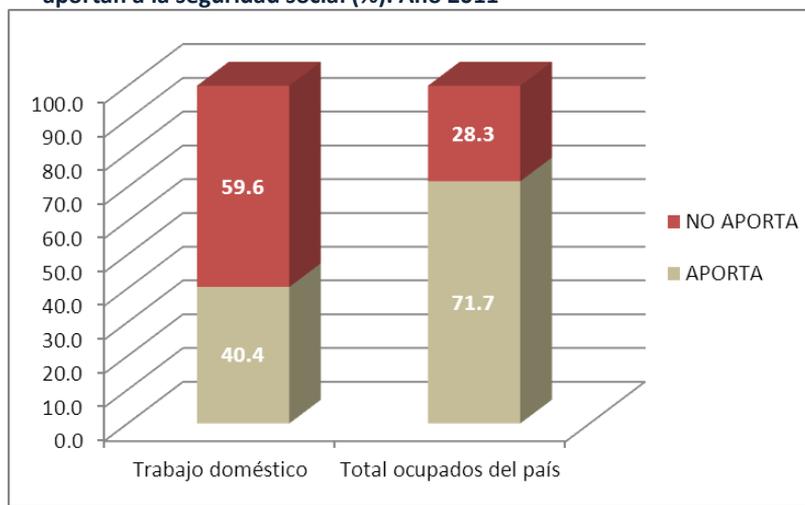
Se puede apreciar entonces que el porcentaje de trabajadoras domésticas que aportan a la seguridad social es en todos los países analizados menor que el correspondiente al total de mujeres ocupadas.

Situación en Uruguay

Si se analiza el caso de Uruguay, se aprecia que el porcentaje de trabajadores domésticos de ambos sexos que aporta a la seguridad social, asciende en el 2011 al 40.4%, cifra significativamente inferior que la correspondiente a la del total de ocupados, que es del 71.7%⁸. En el gráfico 1 se visualiza más claramente la situación mencionada.

⁸ Elaboración propia en base a ECH 2011.

Gráfico 1 - Proporción de trabajadores domésticos y trabajadores ocupados de Uruguay que aportan a la seguridad social (%). Año 2011



Fuente: elaboración propia en base a ECH 2011.

2.4 Invisibilidad

Al realizarse dentro de un hogar, se dice que el trabajo doméstico es invisible, lo cual implica que es difícil de cuantificar y de controlar. Hay, por lo tanto, dos tipos de invisibilidad: una estadística y otra relativa a la fiscalización.

2.4.1 Invisibilidad estadística

Una importante proporción de países no cuenta con estadísticas sobre el servicio doméstico, lo cual se explica por la dificultad de acceso al lugar de trabajo, a la alta tasa de informalidad del sector, a que existe una elevada proporción de trabajo infantil y una significativa cantidad de trabajadores migrantes indocumentados.

Es debido a estos motivos que no se puede determinar con exactitud la cantidad de trabajadores del hogar que hay en el mundo, estimándose que dicha cifra oscila entre 53 y 100 millones, como ya fuera señalado oportunamente.

2.4.2 Invisibilidad para fiscalizar

En el trabajo doméstico es difícil controlar el cumplimiento de la normativa laboral, en virtud de que las tareas se desarrollan en un hogar, y las legislaciones suelen proteger la inviolabilidad del domicilio particular. Por lo tanto, se dificulta la fiscalización con respecto a otros sectores, puesto que se suele precisar del consentimiento del empleador o de una autorización judicial.

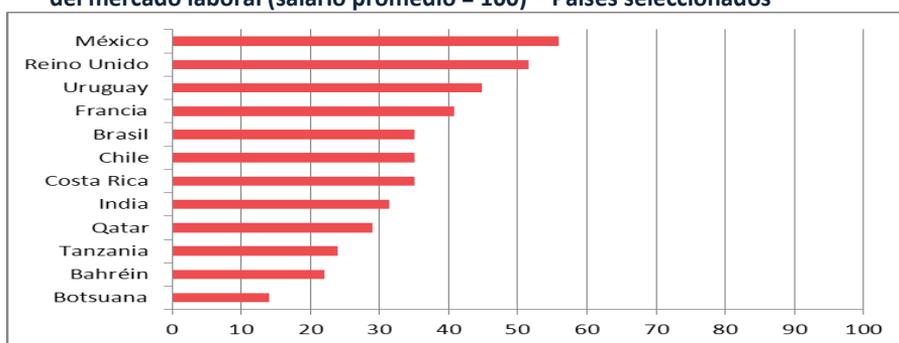
2.5 Bajas remuneraciones

Las remuneraciones de los trabajadores domésticos suelen ser las más bajas del mercado laboral, y en algunos países se encuentran incluso por debajo del salario mínimo legal.

Estas bajas remuneraciones se explican por varios factores: la discriminación salarial, la dificultad de fiscalización, la subvaloración del trabajo doméstico, el bajo nivel de estudios de estos trabajadores y la dificultad que tienen para sindicalizarse en virtud de su dispersión geográfica.

En el gráfico que se expone a continuación se muestra la situación salarial de estos trabajadores en diversos países.

Gráfico 2 - Salarios de los trabajadores domésticos como porcentaje del salario promedio del mercado laboral (salario promedio = 100) – Países seleccionados



Fuente: OIT

Se aprecia que en todos los países seleccionados la remuneración de los trabajadores domésticos es inferior al salario promedio del total de trabajadores, siendo en la mayoría de los casos menor al 50%.

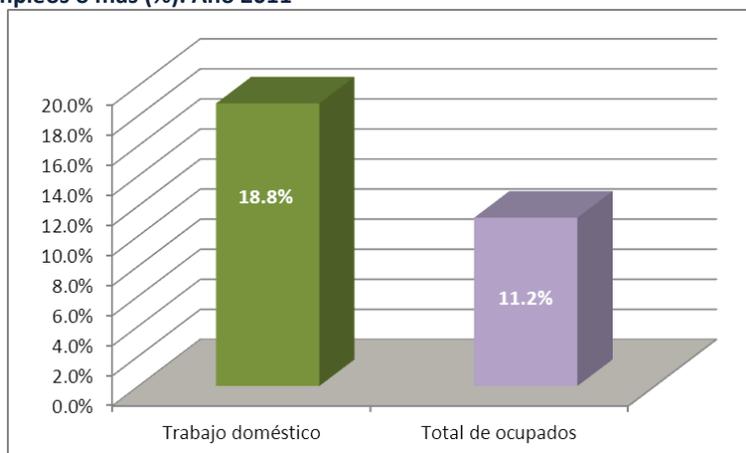
2.6 Pluralidad simultánea de patrones

Esta característica hace referencia a dos situaciones que suelen darse en el servicio doméstico. Por un lado, al realizarse las tareas dentro de un hogar, el trabajador doméstico puede recibir órdenes de cualquiera de los miembros de la familia.

Por otra parte, es muy común que estos trabajadores presten sus servicios en más de un hogar. En Uruguay, por ejemplo, el 18,8% de los trabajadores domésticos tienen más de un empleo, cifra mayor a la del total de ocupados que asciende a 11,2%⁹.

⁹ Elaboración propia en base a ECH 2011

Gráfico 3 - Proporción de trabajadores domésticos y trabajadores ocupados de Uruguay con dos empleos o más (%). Año 2011



Fuente: elaboración propia en base a ECH 2011.

2.7 Otras características

Otras características que presenta este sector son:

- Concentración importante de trabajadores migrantes
- Dificultad de sindicalización
- El nivel educativo de los trabajadores suele ser bajo
- Los trabajadores domésticos suelen sufrir de discriminación por género, clase social, por su baja educación, por etnia, raza y/o nacionalidad.
- Dificultad para la movilidad laboral vertical o ascendente, y preponderancia de movilidad horizontal
- Proporción significativa de trabajo infantil
- Existencia de vínculos emocionales entre patrón y trabajador
- Jornadas de trabajo extensas
- Los períodos de prueba frecuentemente son prolongados
- Las tareas que se realizan suelen ser heterogéneas y no estar descritas en forma precisa
- Los empleadores no suelen dominar la normativa laboral, ni cuentan con asesores en el tema

3. Normativa aplicable al trabajo doméstico

Se puede observar de las características mencionadas anteriormente, que es necesario que exista una normativa específica para el sector que las tome en cuenta.

En Uruguay, en noviembre de 2006 se sancionó la Ley 18.065, la cual introdujo ciertos cambios significativos en el servicio doméstico. Asimismo, desde 2008 también ha habido modificaciones en el sector como resultado de las negociaciones tripartitas en los Consejos de Salarios.

Por otro lado, en el plano internacional, en la 100ª Conferencia Internacional de Trabajo (CIT) de la OIT se aprobó el Convenio N° 189, el cual es acompañado por la Recomendación N° 201.

En el presente capítulo se expone brevemente las principales disposiciones de estas normas.

3.1 Normativa uruguaya relativa al trabajo doméstico

3.1.1 Ley 18.065

a) Limitación de la jornada laboral y descanso intermedio

La Ley 18.065 establece expresamente un máximo de 8 horas diarias y 44 horas semanales para la jornada laboral de los trabajadores domésticos. Cabe resaltar que, previo a esta norma, este colectivo estaba expresamente excluido del régimen general de 8 horas diarias establecido en la Ley N° 5.350.

Una importante consecuencia de quedar incluidos en el régimen de limitación de la jornada de trabajo diaria es que pasan a ser aplicables al servicio doméstico todas las disposiciones relativas al pago de horas extras.

Por otra parte, el artículo 3 de la ley fija la obligatoriedad del descanso intermedio para los trabajadores domésticos, distinguiendo según estos sean con o sin retiro. Para los trabajadores “con retiro”, es decir que no habitan en la casa del empleador, establece un mínimo de media hora paga. Para los trabajadores “sin retiro”, que son aquellos que si habitan en la casa del empleador, fija como mínimo dos horas diarias de descanso intermedio, que no son de pago obligatorio por el patrón.

b) Consejos de salarios

Se incorpora al servicio doméstico al sistema de Consejos de Salarios estipulado en la Ley N° 10.449.

c) Disminución del período de carencia de la Indemnización por despido (IPD)

La ley en su artículo séptimo disminuye el período de carencia de la IPD de un año a noventa días corridos desde el comienzo de la relación laboral.

d) Inclusión en el subsidio por desempleo

Otra modificación significativa que introduce la Ley 18.065, es la inclusión de este colectivo al régimen general de cobertura por desempleo previsto en el Decreto-Ley N° 15.180.

e) Normas de control e infracciones laborales

El artículo 13 de la ley habilita a la Inspección General de Trabajo y la Seguridad Social (órgano dependiente del Ministerio de Trabajo) a realizar inspecciones domiciliarias siempre que exista presunción de incumplimiento de las normas laborales, debiendo contar para ello con la orden judicial correspondiente.

f) Aplicación de las normas laborales y de seguridad social generales

Por último, la ley de trabajo doméstico establece la aplicabilidad al servicio doméstico de todas las normas del Derecho Laboral y la Seguridad Social, con las particularidades mencionadas en la propia ley.

3.1.2 Disposiciones de los convenios colectivos

A continuación se mencionan algunas de las disposiciones acordadas en las rondas de negociación del grupo N°21 ("Trabajo doméstico") de los Consejos de Salarios.

a) Aumentos salariales y fijación de un salario mínimo

Tal como sucede en la mayoría de los convenios colectivos, en el servicio doméstico se han fijado aumentos salariales periódicos, que han sido diferenciales según la franja salarial en la que se encuentre el trabajador. Asimismo, se ha fijado un salario mínimo para todos los trabajadores del sector, no existiendo actualmente categorías diferenciadas según las tareas que realicen.

b) Prima por antigüedad

Se acordó una prima por antigüedad de 0,5% anual sobre el salario del trabajador doméstico, con un máximo de 10%. De todas formas, la aplicación de esta prima se ha realizado en forma gradual, estableciendo máximos anuales según el año de ingreso del trabajador.

c) Despido parcial

Por medio de las negociaciones de los Consejos de Salarios se creó el instituto de indemnización por despido parcial, por medio del cual, si el empleador redujera la cantidad de horas de trabajo con respecto al año anterior, deberá abonarle al trabajador una indemnización por despido proporcional a las horas reducidas.

d) Día del trabajador doméstico

Se fijó el 19 de agosto de cada año como "el día del trabajador doméstico", el cual reviste el carácter de feriado pago para este tipo de trabajadores.

e) Compensación por nocturnidad

Toda vez que el trabajador doméstico realice sus tareas en el horario comprendido entre las 22 y las 6 horas, el empleador deberá abonar una compensación del 15% sobre el salario base.

f) Otras disposiciones

Se ha acordado que si el trabajador del hogar debe realizar tareas fuera de su lugar habitual de trabajo, el empleador debe abonarle una compensación adicional por dicho traslado. De todas formas, en los convenios no se ha estipulado el importe de dicha compensación.

Asimismo, se estipuló que si el empleador no convoca a trabajar al empleado doméstico en los días previamente acordados, deberá pagarle a este el jornal o el salario íntegro por ese día.

Por último, se debe mencionar que las partes acordaron crear una Comisión Tripartita de Salud Laboral para los trabajadores domésticos.

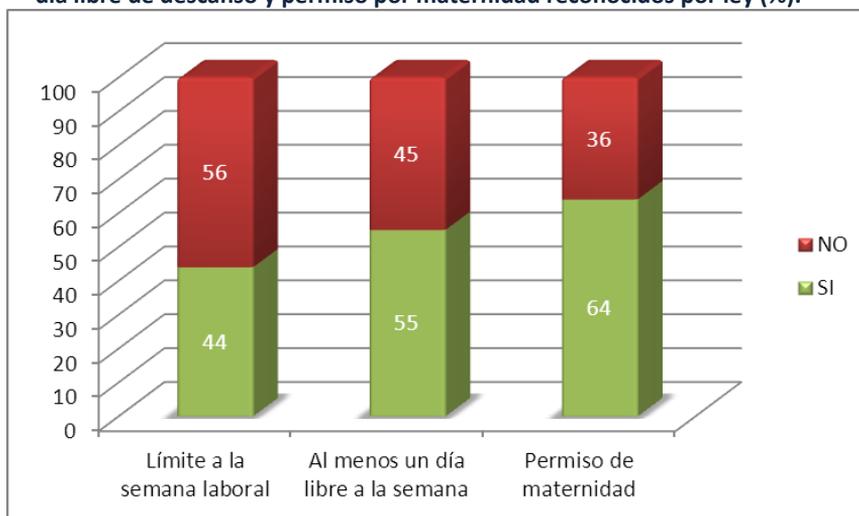
3.2 Normativa internacional relativa al trabajo doméstico

Se puede decir que el principal objetivo del Convenio 189 de la OIT es garantizar que las condiciones laborales de los trabajadores domésticos no sean menos favorables que las que establecen la legislación nacional para los demás grupos de trabajadores¹⁰.

Para entender cabalmente las disposiciones del citado Convenio, es necesario no sólo tener en cuenta las particularidades del servicio doméstico ya detalladas anteriormente, sino también analizar las características de la normativa sobre el sector a nivel mundial. En el siguiente gráfico se muestra el porcentaje de trabajadores domésticos del mundo que tienen los siguientes derechos consagrados por ley: límite a la semana laboral; por lo menos un día libre a la semana; y acceso al permiso por maternidad.

¹⁰ OIT. (2011). *OIT adopta nuevas normas laborales para trabajadoras y trabajadores domésticos*. Nota Informativa N°2. Disponible en: www.ilo.org.

Gráfico 4 - Proporción de trabajadores domésticos a nivel mundial con límite a la semana laboral, día libre de descanso y permiso por maternidad reconocidos por ley (%).



Fuente: OIT

Del gráfico se deduce que para más del 56% de los trabajadores del hogar la ley no establece un límite a la semana laboral. Asimismo, aproximadamente el 45% no tiene derecho ni a un día libre en la semana. Por último el 36% de las trabajadoras domésticas no tiene derecho al permiso por maternidad¹¹, lo cual resulta paradójico en una actividad laboral que emplea mayormente a mujeres.

En la elaboración del Convenio 189, entonces, se tomó en cuenta esa realidad y se estableció en su articulado ciertas protecciones mínimas que los Estados miembros de la OIT deben cumplir.

a) Derechos básicos de los trabajadores domésticos

El artículo 3 del Convenio obliga a los Estados a tomar medidas para proteger los derechos humanos de los trabajadores domésticos, y para garantizar los derechos fundamentales del trabajo, tales como:

- la libertad de asociación y la libertad sindical
- la eliminación del trabajo forzoso
- la abolición del trabajo infantil
- la eliminación de la discriminación laboral.

¹¹ OIT. (2011). *Entrevista Manuela Tomei (Directora del Programa sobre las condiciones de trabajo y empleo de la OIT)*. Disponible en: www.ilo.org.

Asimismo, en su artículo 5, estipula que los Estados deben tomar medidas para proteger a este colectivo contra toda forma de abuso, acoso y violencia.

b) Contrato de trabajo

Los países miembros deben procurar que los trabajadores del hogar sean informados sobre sus condiciones de trabajo en forma adecuada y comprensible, preferentemente mediante contratos escritos.

El Convenio, con respecto al tema, pone énfasis en que los trabajadores migrantes, antes de irse de su país de origen, puedan contar con una oferta o contrato de trabajo por escrito en donde se establezcan las condiciones laborales que regirán en el país de destino.

c) Condiciones de empleo

Como ya fuera mencionado previamente, el Convenio procura igualar los derechos laborales de los trabajadores en general con los de los trabajadores domésticos. Es por eso que establece disposiciones relativas a la jornada de trabajo y a la remuneración mínima.

Con respecto al descanso, plantea que los Estados deben igualar el trato con respecto a las horas de trabajo, el pago de horas extra, los períodos de descansos diarios y semanales, así como con respecto a la licencia, según la normativa vigente en el país. Asimismo, establece que los trabajadores del sector deben gozar de un descanso semanal de por lo menos 24 horas consecutivas.

El artículo 11 del convenio, por otra parte, dispone que en todos los países en los que exista un régimen de salario mínimo, el mismo debe ser aplicable también al trabajo doméstico, y que no debe existir ningún tipo de discriminación salarial por sexo.

d) Protección de la seguridad social

Los trabajadores del servicio doméstico tienen derecho a tener por lo menos las mismas condiciones que los trabajadores en general en lo que respecta a la protección de la seguridad social.

e) Edad mínima

Los países deben fijar una edad mínima para los trabajadores domésticos, la cual no puede ser menor a la de los trabajadores en general.

f) Otras disposiciones

El Convenio plantea que los países deben poner en práctica medidas relativas a la inspección del trabajo, la aplicación de normas y sanciones. Al respecto, menciona que es necesario establecer las condiciones bajo las cuales se puede ingresar a un hogar, garantizando el derecho a la privacidad el empleador.

Por otra parte, establece varias disposiciones con la finalidad de evitar que las agencias de colocación (muy comunes en este sector) realicen prácticas abusivas en perjuicio de los trabajadores del hogar.

3.3 Efectos de la ratificación del Convenio 189 por parte de Uruguay

Como fuera señalado en la introducción, Uruguay con la sanción de la Ley 18.899, ha sido el primer país en ratificar el Convenio por el parlamento. Cabe destacar que la ratificación no producirá grandes efectos en Uruguay, puesto que la citada norma internacional no mejora sustancialmente la normativa uruguaya en virtud de los derechos consagrados por la Ley 18.065 y los Consejos de Salarios¹².

Lo anterior se puede visualizar mejor en el cuadro 3, donde se compara para diversos aspectos el Convenio 189 con la normativa laboral uruguaya para el servicio doméstico.

Cuadro 3 – Comparación entre el Convenio N°189 de la OIT y la normativa uruguaya

	Convenio N° 189 de la OIT	Normativa uruguaya
Derechos fundamentales del trabajo	a) Libertad de asociación, libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva. b) Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio. c) Abolición efectiva del trabajo infantil. d) Eliminación de la discriminación en materia de empleo.	Derechos reconocidos y protegidos por la normativa.
Contrato de trabajo	Los trabajadores domésticos deben ser informados sobre sus condiciones de empleo cuando sea posible mediante contratos escritos.	No se exige el contrato de trabajo escrito ni para el régimen general, ni para el trabajo doméstico.
Condiciones de empleo	a) Descanso semanal mínimo de 24 horas consecutivas. b) El trabajador doméstico debe beneficiarse de un régimen de salario mínimo, allí donde ese régimen exista.	a) Descanso semanal mínimo de 36 horas consecutivas b) El artículo 6 de la Ley 18.065 incorpora el servicio doméstico al sistema de Consejos de Salarios.
Protección de la seguridad social	Tienen derecho a gozar, por lo menos, de las mismas condiciones que los trabajadores en general.	La Ley 18.065 establece la aplicabilidad al servicio doméstico de todas las normas del Derecho Laboral y de la Seguridad Social.
Edad mínima de trabajo	Se debe fijar una edad mínima para los trabajadores domésticos, que no puede ser menor a la de los trabajadores en general.	Edad mínima en 18 años para el trabajo doméstico, el INAU puede autorizar el trabajo a partir de los 15 años por “razones fundadas”.
Inspecciones de trabajo	Los países deben establecer las condiciones bajo las cuales se puede ingresar a un hogar.	La Inspección General de Trabajo y Seguridad Social puede realizar inspecciones domiciliarias si hay presunción de incumplimiento de las normas laborales, y cuenta con orden judicial.

Del cuadro anterior, se desprende que, en la mayoría de los puntos analizados, la normativa uruguaya contempla las disposiciones del Convenio, llegando a ser en algunos casos más favorable.

De todas formas, el Convenio 189 también contiene ciertos aspectos que implicarían introducir modificaciones a la normativa uruguaya, y que beneficiarían a los trabajadores

¹² Márquez, M. (2011). *El trabajo doméstico. La ley uruguaya y su repercusión en la normativa internacional (proyecto de convenio y recomendación de la OIT). Una mirada desde el género*. Trabajo presentado en el Ciclo Derecho y actualidad, realizado en la Facultad de Derecho el 11 de mayo de 2011.

del sector¹³. Un ejemplo de ello es la obligación del empleador de informar al trabajador doméstico de sus condiciones de empleo, preferentemente mediante un contrato de trabajo escrito.

4. Conclusiones

El trabajo doméstico presenta ciertas características que lo hacen en general más vulnerable con respecto a otras ocupaciones. La principal característica es la realización de tareas en el seno del hogar. Esas labores del hogar han sido históricamente asociadas por la sociedad a la mujer, y es por eso que existe una predominancia femenina en el sector. Además, al ser llevado a cabo dentro de un hogar, el servicio doméstico es más difícil de controlar y cuantificar, lo cual lleva a que exista un alto nivel de informalidad. Todos estos factores, unidos a la discriminación, la dificultad para sindicalizarse y a la subvaloración de este tipo de trabajo, llevan a que las remuneraciones de los trabajadores domésticos sean las más bajas del mercado laboral, y a que existe un alto déficit de trabajo decente en el sector.

Debido a las características mencionadas, es preciso que existan normas específicas para el sector, a efectos de poder igualar sus condiciones de trabajo a las del resto de los trabajadores

En ese sentido, en Uruguay se promulgó la Ley 18.065, que reconoce varios derechos a los trabajadores del servicio doméstico, y hace aplicable al sector el Derecho Laboral en general con las particularidades establecidas en la propia ley.

A partir de la ley citada anteriormente, se incorporó al trabajo doméstico al grupo N° 21 de los Consejos de Salarios. En los mismos fueron acordados varios beneficios para los trabajadores del sector que llevan a mejorar sus condiciones laborales.

En el plano internacional, se destaca la aprobación del Convenio N°189 y la Recomendación N° 201 por parte de la OIT. Los citados instrumentos constituyen las primeras normas internacionales destinadas a mejorar las condiciones de vida de los trabajadores domésticos. El Convenio N°189 establece derechos mínimos para este colectivo, e insiste en que las condiciones laborales de estos deben ser no menos favorables que las establecidas para el resto de los trabajadores.

El Convenio reviste de gran importancia y envía una señal política muy fuerte a nivel internacional, ya que lleva a que muchos países tengan que analizar el tema y tomar las medidas necesarias para adaptar su normativa, las cuales a su vez serán controladas posteriormente por la OIT.

Por último, cabe resaltar que Uruguay ha sido el primer país en ratificar el Convenio y que, del análisis comparado entre el mismo y la normativa de nuestro país, se puede deducir que el citado instrumento internacional no mejora en forma significativa a la legislación uruguaya sobre el tema, en virtud de los avances ocurridos en los últimos años.

¹³ *Ibíd.*

Bibliografía

1. Amarante, V., y Espino, A. (2007). *Situación del servicio doméstico en Uruguay. Uruguay: ampliando las oportunidades laborales para las mujeres*. Montevideo: INAMU con apoyo del Banco Mundial.
2. Bene, N., Díaz, D., y Ramella, J. (2012). *"Trabajo doméstico: características, evolución y desafíos"*. Trabajo monográfico presentado a efectos de obtener el título de Contador Público de la Facultad de Ciencias Económicas y Administración. Tutor: Dra. Teresita Lo Prete.
3. De Dios Herrero, M. (2006). *El trabajo de las empleadas domésticas: entre lo doméstico (privado) y lo asalariado (público)*. La Aljaba, Segunda Época, Revista de Estudios de la Mujer, Vol. 10. Santa Rosa: Universidad Nacional de la Pampa.
4. D'Souza, A. (2010). *Camino del trabajo decente para el personal del servicio doméstico: panorama de la labor de la OIT*. Ginebra: OIT.
5. Goldstein, E. (2010). *Regímen Jurídico del Trabajo Doméstico*. Montevideo: FCU.
6. Márquez, M. (2011). *El trabajo doméstico. La ley uruguaya y su repercusión en la normativa internacional (proyecto de convenio y recomendación de la OIT). Una mirada desde el género*. Trabajo presentado en el Ciclo Derecho y actualidad, realizado en la Facultad de Derecho el 11 de mayo de 2011.
7. OIT. (2011). *Ampliar la protección de la seguridad social para las trabajadoras domésticas remuneradas*. . Notas OIT, El trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe, N°4. Disponible en www.ilo.org.
8. OIT. (2011). *Convenio núm. 189 y Recomendación núm. 201 en pocas palabras*. Ginebra: Autor.
9. OIT. (2011). *Entrevista Manuela Tomei (Directora del Programa sobre las condiciones de trabajo y empleo de la OIT)*. Disponible en: www.ilo.org.
10. OIT. (2011). *OIT adopta nuevas normas laborales para trabajadoras y trabajadores domésticos*. Nota Informativa N°2. Disponible en www.ilo.org.
11. OIT. (2011). *Remuneración en el Trabajo Doméstico. Notas de Información sobre Trabajo Doméstico N°1*. Ginebra: Autor.

12. OIT. (2011). *Un trabajo decente para las trabajadoras domésticas remuneradas del continente*. Notas OIT, El trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe, N°1. Disponible en www.ilo.org.
13. Saldivia, M. (2009). *La nueva normativa sobre Trabajo Doméstico: ¿estatuto o integración al régimen normativo general?*. *Revista Jurídica Regional Norte*, año 4 N° 4. Montevideo: FCU.
14. Trezza de Piñeyro, A. (2006). *La Ley 18065 de trabajo doméstico: sus logros*. *Revista Derecho Laboral* N°224. Montevideo: FCU.